



HAL
open science

Les usages de la mondialisation : mobilité internationale et marchés du travail en France

Denis Colombi

► **To cite this version:**

Denis Colombi. Les usages de la mondialisation : mobilité internationale et marchés du travail en France. Sociologie. Institut d'études politiques de paris - Sciences Po, 2016. Français. NNT : 2016IEPP0048 . tel-03455166

HAL Id: tel-03455166

<https://theses.hal.science/tel-03455166>

Submitted on 29 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Institut d'études politiques de Paris
ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO
Programme doctoral « Sociologie »
Centre de sociologie des organisations

Doctorat en Sociologie

Les usages de la mondialisation

Mobilité internationale et marchés du travail en France

Denis Colombi

Thèse dirigée par Pierre François, directeur de recherche au CNRS-CSO

Soutenue le 25 octobre 2016

Jury :

M. Gilles BASTIN, maître de conférences en sociologie HDR à l'IEP de Grenoble, rapporteur

Mme Valérie BOUSSARD, professeure des universités à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense

M. Felix BÜHLMANN, professeur assistant à l'Université de Lausanne

M. Pierre FRANÇOIS, directeur de recherche au CNRS-CSO

Mme Anne-Catherine WAGNER, professeure des universités à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, rapporteure

Résumé

Depuis les années 1980, la mobilité professionnelle internationale a pris de l'importance en France, à la fois comme phénomène en expansion quantitative et comme injonction à laquelle sont confrontés les travailleurs, aussi bien dans l'enseignement supérieur que sur les marchés du travail ou au sein des entreprises. Cette thèse vise à étudier ce phénomène en s'intéressant aux migrants qualifiés que l'on appelle le plus souvent « expatriés » : situés entre les élites de la mondialisation et les migrants sans qualifications, ceux-ci appartiennent à des classes moyennes et supérieures qui valorisent fortement l'« international » et la mondialisation. A partir d'une enquête combinant une série d'entretiens et l'exploitation des enquêtes *Histoire de Vie* 2003 (Insee) et *Trajectoires et Origines* 2008 (Insee/Ined), il s'agit de défendre la proposition suivante : les enjeux de la mobilité internationale sont avant tout nationaux. Loin de constituer une fuite ou une libération du cadre national, les carrières « internationales » sont le produit de celui-ci, et y restent bien souvent attachées. On montre en effet que de tels parcours sont à la fois la traduction et le reflet de transformations à l'œuvre sur les marchés du travail nationaux : l'internationalisation se comprend comme une stratégie de lutte pour des individus (pour obtenir des emplois) et des groupes (des professions mais aussi des fractions de classe) au sein de l'espace national. La thèse explore ces transformations et apporte ainsi une contribution à la sociologie des carrières, des marchés du travail et des classes sociales.

Mots-clefs : Carrières ; International ; Marchés du travail ; Mondialisation

Abstract

Since the 1980's, international mobility appears to be a significant tendency on french labor markets. At some time in their careers, more and more people become "expatriates". In addition, the injunction to be "international" grow stronger in Higher Education, among labor markets and within a firm. In this dissertation, we study careers of highly qualified and qualified French migrants also known as "expatriates" in order to understand globalization and its effects on labor markets. These qualified migrants live between globalization's elites and non-qualified migrants and assign value to what they call themselves "international". By the means of biographical interviews and sequence data stemming from the *Histoire de vie* 2003 survey (Insee) and the *Trajectoires et Origines* 2008 survey (Ined/Insee), we argue that international mobility is a national phenomenon. People do not run away from France but are asked to become "international" by the labor markets' rules, and, even when they are abroad, a lot of them still have "national careers". "International careers" are better understood as a product of domestic labor markets transformations. Indeed, it is a way for some domestic actors to achieve domestic objectives : workers who want a (better) job, professionals who are seeking a jurisdiction, middle classes in struggle with upper classes. Thereby this dissertation is a contribution to the sociological analysis of careers, markets and social classes.

Keywords : Careers ; International ; Labor markets ; Globalization

Pour Lourdes et pour Victoria.
Pour m'avoir donné la force de commencer, et celle de finir.

Remerciements

La réalisation de cette thèse n'aurait pas été possible sans l'aide et la mobilisation d'un grand nombre de personnes. Je vais m'efforcer de n'oublier personne, mais ce sera sans doute immanquablement le cas.

Je voudrais d'abord remercier au-delà des convenances académiques Pierre François pour avoir accepté de diriger et de suivre mon travail. Je lui suis gré d'avoir su éclaircir le chemin à suivre sans jamais m'imposer une voie unique, et de m'avoir fait découvrir des pans entiers de la sociologie que j'aurais autrement ignorés, ou découverts trop tard, ou avec la mauvaise approche. Je suis ressorti de chacune de nos discussions avec l'esprit plus clair qu'au moment où j'y étais rentré. Tout ce qui peut être intéressant dans mon travail lui doit quelque chose, d'une façon ou d'une autre.

Le Centre de Sociologie des Organisations m'a accepté dans ses murs bien que ma situation d'enseignant du secondaire et doctorant déroge aux habitudes. J'y ai trouvé un environnement des plus stimulants, et je voudrais adresser un remerciement collectif à tous les chercheurs et à tous les doctorants avec qui j'ai pu discuter au cours de ces années. J'ai beaucoup de reconnaissance notamment pour les organisateurs des séminaires du vendredi (Patrick Castel et Jérôme Aust pour les premières années, Léonie Hénaut, Jeanne Lazarus et Etienne Nouguez par la suite), non seulement pour les deux occasions que j'ai eu d'y présenter mon travail et d'y recueillir des questions, des remarques et des conseils qui m'ont poussé à approfondir, à reformuler et parfois à réorienter la plupart de mes arguments, mais aussi pour toutes les présentations auxquelles j'ai assisté et qui ont constitué, pour moi, la meilleure initiation au monde de la recherche que je pouvais espérer. Je voudrais aussi exprimer tout spécialement ma gratitude envers Claire Lemercier pour son intérêt pour mon travail, ses conseils de lecture et son attitude bienveillante envers les thésards.

Au cours de cette thèse, je me suis lancé le pari de non seulement m'initier aux méthodes quantitatives mais en plus d'en appliquer certaines relativement nouvelles, à savoir l'analyse de séquence. Cela n'aurait été pas été possible sans le module de

l'école d'été Quantilille organisé en 2011 par Jean-Gabriel Contamin, Emmanuel Pierru et Claire Lemerrier, puis la conférence LaCOSA (Lausanne Conference On Sequence Analysis) organisée par Philippe Blanchard, Felix Bühlmann et Jacques-Antoine Gauthier en 2012. J'ai eu la chance d'y rencontrer des personnes comme Alexis Gabadinho, Mathias Struder et Gilbert Ritschard qui m'ont beaucoup aidé à maîtriser le traitement des données. J'ai également pu, au sein du CSO, travailler avec Simon Paye, avec qui nous avons mis en commun nos problèmes, nos scripts et nos solutions. Qu'ils en soient tous remerciés.

Au sein de Sciences Po, j'ai pu rencontrer Etienne Wasmer et Pierre-Henri Bono qui travaillent également sur la question des expatriés. Ils m'ont permis d'obtenir un financement du LIEPP (Laboratoire Interdisciplinaire d'Evaluation des Politiques Publiques) pour finir la retranscription de mes entretiens. Leur travail m'a beaucoup servi au cours de l'écriture. J'espère que cette collaboration pourra se poursuivre.

Valérie Boussard a également accepté de m'aider en m'accueillant au sein de l'ANR Carfi et en me donnant accès à certaines bases de données qu'elle constituait avec l'aide de Sylvain Thine. Même si je n'ai finalement pas intégré ces données dans la version finale de ma thèse, elles m'ont permis de compléter ma campagne d'entretiens avec beaucoup d'efficacité. Les discussions que j'ai pu avoir avec eux m'ont également poussé à affiner une bonne partie de mes analyses. Je leur en suis extrêmement reconnaissant.

Je suis fortement redevable de toutes les personnes qui ont accepté de me rencontrer et de répondre à mes questions. Outre mes enquêtés – que je ne peux évidemment citer ici – je voudrais également remercier ceux et celles qui ont accepté de me mettre en contact avec eux. La liste est malheureusement trop longue, mais ils et elles se reconnaîtront.

Un mot également pour mes élèves : cette thèse a été la raison pour laquelle ils ont parfois attendu leurs copies un peu plus longtemps que prévu, et ils méritent d'être mentionnés au moins pour cela. Il en va de même pour mes étudiants qui ont parfois subi des digressions sur la mobilité internationale ou les marchés du travail.

Le fait que le CSO fournisse à ses doctorants des conditions de travail exceptionnelles, dont notamment un bureau individuel, m'a permis de mener mon travail à bien et de rencontrer des collègues thésards sans qui cette aventure ne se serait sans doute pas déroulée de la même façon. Un grand merci, donc, aux locataires du 13U puis du 84G : Hugo Bertillot, Julie Blanck, Camille Boubal, Pascal Braun, Christophe Claisse, Lise Cornilleau, Hadrien Coutant, Fabien Fourault, Clémentine Gozlan, Simon Paye, Audrey Petit, David Santana, Scott Viallet-Thévenin... Ainsi qu'à tous les autres pour les déjeuners du vendredi, les soirées Junta, les joggings,

et tout le reste.

Mes ami.e.s ont été l'un des soutiens les plus sûrs pendant toute cette aventure, et je suis pourtant sûr d'en oublier si je me risque à essayer de tous les citer. Je sais qu'ils sauront me pardonner cet hommage collectif (sinon, ce ne serait pas des ami.e.s, n'est-ce pas?). Une mention spéciale, cependant, pour Pierre Chancerel, Thibaud Boncourt, Cécile Obligi et Nicolas Legrand qui se sont pliés au jeu pénible de la relecture. Merci également à Delphine Moreau pour son aide sur l'introduction.

Mes parents ont suivi ce travail au long cours avec intérêt. Merci à eux pour cela et pour tout le reste.

Je ne pense pas qu'il soit possible de quantifier tout ce que je dois à Lourdes, que ce soit pour cette thèse ou en général. Elle a été et restera relectrice, discutante, soutien, inspiratrice, modèle, et plus encore. Un remerciement ne suffira certainement pas, et c'est pour cela que cette thèse lui est dédiée.

Victoria n'aura connu que les derniers mois de ce travail, et elle n'en gardera sans doute pas beaucoup de souvenirs. Mais je ne serais pas parvenu à terminer sans sa présence, ses sourires, sa façon de me rappeler constamment à la réalité et la bonne idée qu'elle a eu de faire ses nuits rapidement. J'ai aussi écrit cette thèse pour elle.

Enfin, il m'est impossible d'oublier M. Trousselier, sans qui rien de tout cela n'aurait été possible.

Table des matières

Remerciements	7
Liste des tableaux	18
Table des figures	20
Introduction	25
Préambule	25
Une sociologie de la mobilité internationale	30
Les migrants qualifiés	30
La problématique : mobilité internationale, marchés du travail et mondialisation	33
Les enjeux nationaux de l'international	37
Carrières	37
Institutions	39
Marchés	42
Méthodologie	45
Approche ethnosociologique	45
L'enquête auprès des migrants qualifiés	45
L'enquête du côté des entreprises	48
Approche quantitative	50
L'enquête <i>Histoire de Vie</i> 2003	51
L'enquête <i>Trajectoires et Origines</i> 2008	53
I Carrières	55
1 Des carrières internationales (presque) normales	57
Introduction	57
1.1 Des carrières internationales plus nombreuses mais toujours distinctives	62
1.1.1 Des mobilités internationales en augmentation	63
Une augmentation du nombre de Français de l'étranger	63

	Une augmentation des expatriations à relativiser	64
	De plus en plus de travailleurs avec une expérience interna- tionale	66
1.1.2	Des mobilités internationales sélectives	71
	Les données	73
	Les résultats	78
1.1.3	Des carrières plus complexes ?	79
	Les données	81
	Les résultats	83
1.2	Les carrières internationales comme produit du fonctionnement nor- mal des marchés du travail	88
1.2.1	Les injonctions à l'international	89
	Incitations politiques	90
	L'expatriation comme problème public	94
	VIE et Erasmus	95
	Les injonctions scolaires	98
1.2.2	L'étranger comme point de repère	100
1.2.3	L'étranger pour quoi faire ?	106
	Des justifications « touristiques »	107
	Des justifications par la carrière	110
	Des justifications par le travail	112
	Conclusion	114
2	Des carrières internationales attachées à la France	117
	Introduction	117
2.1	Etre à l'étranger sans quitter la France	122
	2.1.1 Des carrières orientées par la France	124
	2.1.2 La France hors de France	128
	2.1.3 La gamme des carrières possibles	134
2.2	Difficile mobilité internationale	139
	2.2.1 Tirer bénéfice de la mobilité internationale	140
	2.2.2 Réduire les coûts de la mobilité internationale	145
	2.2.3 Le problème central de l'incertitude	149
2.3	Les mécanismes d'attachement à la France	154
	2.3.1 Ressources et contraintes	155
	Les modes d'expatriation	155
	Conditions d'installation	156
	Conditions d'accueil	156

Le poids de l'éloignement familial	158
La position de classe	159
Le capital de carrière	160
2.3.2 La force de l'attachement à la France	161
L'attachement par la famille	162
Un capital de carrière peu utile hors de France	164
Quand faciliter la mobilité la rend impossible	168
2.3.3 Improbables détachements	172
Les communautés d'expatriés	173
Les inégalités au moment du départ	173
Des capitaux de carrières moins spécifiques	174
Le conjoint comme paramètre clef	175
Conclusion	176

II Institutions 179

3 La constitution de la mobilité internationale comme institution 181

Introduction	181
3.1 Ce que « Mobilité internationale » veut dire	183
3.1.1 La mobilité : « j'ai pas de problèmes à quitter quelque chose »	185
3.1.2 L'international : « c'est une façon de penser »	190
3.1.3 La mobilité comme institution	195
Contrainte et efficacité	196
Transposabilité et extériorité	199
Caractère <i>a priori</i>	200
3.2 Comment la mobilité internationale vient aux expatriés	203
3.2.1 L'internationalisation de l'enseignement supérieur	204
3.2.2 La mise en scène permanente de l'international	208
3.2.3 Le cadrage des mobilités	215
3.3 La fabrique nationale de la mobilité internationale	219
3.3.1 Les entrepreneurs institutionnels de la mobilité internationale	220
3.3.2 L'enseignement supérieur : l'international comme distinction nationale	224
3.3.3 Les ressources humaines : l'international comme domaine de spécialisation national	227
Conclusion	239

4	La mobilité internationale comme ressource	243
	Introduction	243
4.1	Les ressources de la mobilité internationale	246
4.1.1	Qu'est-ce qu'une ressource internationale ?	247
4.1.2	Une typologie des ressources internationales	250
	Un signal d'adaptabilité	251
	Les actifs internationaux	254
	Le charisme international	256
4.1.3	Un rapport de classe à la mobilité	261
4.2	Les malentendus des ressources internationales	266
4.2.1	Usage des expatriés vs. usage des entreprises	267
4.2.2	Ressources libératoires vs. ressources localisées	272
4.2.3	Ressources internationales vs. ressources autochtones	278
4.3	L'international comme nouvelle dimension de la stratification sociale ?	284
4.3.1	La stratification par l'international	285
4.3.2	Capital international et fractions de classes	288
4.3.3	La bonne volonté internationale	292
	Conclusion	299
III	Marchés	303
5	Carrières internationales et nouveaux marchés du travail	305
	Introduction	305
5.1	A quoi ressemblent les carrières internationales depuis la France ?	309
5.1.1	Des mobilités de courte durée	309
5.1.2	Des mobilités peu nombreuses	313
5.1.3	Une préférence pour l'Europe	315
5.1.4	Quelle internationalisation des marchés du travail ?	317
5.2	La mobilité internationale comme point de passage entre différents marchés	320
5.2.1	Une mobilité qui marque une rupture dans la carrière	321
5.2.2	Une mobilité qui marque les « belles carrières »	333
5.2.3	Une mobilité qui arme les (relativement) faibles	338
5.3	Les nouveaux marchés de la mobilité internationale	349
5.3.1	Un marché global (français) des expatriés	350
5.3.2	Un marché national des (anciens) expatriés	355
	Conclusion	359

6 Les marchés internes à l'épreuve de l'internationalisation	361
Introduction	361
6.1 L'impossible « neutralisation » de la mobilité internationale	366
6.1.1 Des marchés internes pour « neutraliser » la mobilité internationale	367
6.1.2 Les services MI comme entrepreneurs de marchés	373
Face aux managers : rassurer et contrôler	375
Face aux (futurs) expatriés : normaliser et refroidir	378
6.1.3 L'épreuve du monde	380
6.2 Produire de la mobilité... sans parvenir à la contrôler	384
6.2.1 Faire partir certains salariés	385
Une segmentation par la famille	386
Une segmentation en fonction de l'« adaptation culturelle »	391
6.2.2 Sécuriser les parcours	394
6.2.3 Des retours difficiles	396
6.3 L'effacement de la frontière interne/externe	400
6.3.1 Le véritable marché du retour	401
6.3.2 Les conséquences de la mobilité	405
Conclusion	408
 Conclusion générale	 411
Retour sur le cas de départ	411
Retour sur les grands résultats	414
Les carrières internationales, des carrières comme les autres	414
La force des liens nationaux	415
L'international comme phénomène national	417
Retour sur la mondialisation	418
 Bibliographie	 439
 Annexes	 443
Liste des entretiens avec les migrants qualifiés	443
Liste des entretiens avec les représentants d'entreprises	469
Expatriation et salaire : analyse complémentaire	473
Modalités des catégories sociales dans <i>Histoire de Vie</i> 2003	477

Liste des tableaux

1.1	Pourcentages d'individus ayant une expérience internationale dans l'enquête <i>Histoire de Vie 2003</i>	69
1.2	Pourcentages d'individus ayant une expérience internationale dans l'enquête <i>Histoire de Vie 2003</i> (1).	75
1.3	Pourcentages d'individus ayant une expérience internationale dans l'enquête <i>Histoire de Vie 2003</i> (2).	76
1.4	Regression logistique sur la variable « Experience internationale », ensemble de la population (HdV 2004) ; Significativité : *** : à 99.9% ; ** : à 99% ; * : à 95% ; E.S. : erreur standard	77
1.5	Modalités des séquences « Occupation » et « Catégorie socio-professionnelle agrégée »	82
1.6	Indicateurs de complexité des séquences : enquête <i>Histoire de Vie 2003</i> , ensemble de la population.	84
1.7	Indicateurs de complexité des séquences : enquête <i>Histoire de Vie 2003</i> , ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures.	84
3.1	Nom actuel, historique et signes d'internationalisation visible dans les écoles de commerce françaises (Sources : Sites web des différentes écoles, consultés en Février 2016)	212
5.1	Temps passé à l'étranger et temps en emploi à l'étranger pour les expatriés (TeO 2008)	310
5.2	Temps passé en emploi à l'étranger pour les expatriés, par génération (TeO 2008)	312
5.3	Temps passé à l'étranger pour les expatriés « cadres & professions intellectuelles supérieures » (TeO 2008)	312
5.4	Nombre d'emplois occupés à l'étranger : moyenne, médiane, troisième quartile et maximum (TeO 2008)	314
5.5	Pays visités par les expatriés (TeO 2008)	316
5.6	Indice de complexité à trois moments de la carrière (TeO 2008)	324

5.7	Indice de complexité à trois moments de la carrière (cadres et professions intellectuelles supérieures ; TeO 2008)	329
5.8	Salaires moyen et médian chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (TeO 2008)	334
5.9	Répartition par rapport au salaire médian (« cadres et professions intellectuelles supérieures », TeO 2008)	336
5.10	Régression logistique sur le fait de gagner plus que le salaire médian (« cadres et professions intellectuelles supérieures », TeO 2008)	337
6.3	Répartition par rapport aux quartiles du salaire mensuel (Cadres & Professions intellectuelles supérieures, Enquête TeO)	474
6.4	Régression polytomique ordonnée sur le salaire en quartiles (cadres et professions intellectuelles supérieures, Enquête TeO 2008)	475

Table des figures

1.1	Evolution de la population française inscrite dans le monde et en Europe occidentale de 1995 à 2012 (MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES 2013, p. 33).	64
1.2	Taux d'émigration par pays et par période (BONO et WASMER 2014)	65
1.3	Pourcentage d'émigrants de niveau d'étude supérieur sur le total des migrants (BONO et WASMER 2014)	65
1.4	Tendances migratoires des populations éduquées en France (1980-2010) (BONO et WASMER 2014)	66
1.5	Pourcentages de personnes ayant connu au moins une expatriation à 20, 30 et 40 ans, par génération (Source : Enquête Histoire de Vie).	67
1.6	Pourcentages de « cadres et professions intellectuelles supérieures » ayant connu au moins une expatriation à 20, 30 et 40 ans, par génération (Source : Enquête Histoire de Vie).	68
1.7	Mention des termes « expatrié(s) » et/ou « expatriation » dans les articles de presse française recensés par Factiva.	91
1.8	Mention de l'expression « mobilité internationale » dans les articles de presse française recensés par Factiva.	92
1.9	Nombre d'articles utilisant le mot « mondialisation » dans le journal <i>Le Monde</i> (1987-2006) (LÉVY 2008, p. 70)	93
1.10	Nombre d'étudiants ayant participé au programme Erasmus par année, entre 1987 et 2013 (COMMISSION EUROPÉENNE 2014).	97
1.11	« Quelles ont été les raisons de votre expatriation (plusieurs raisons possibles) ? » (DIRECTION DES FRANÇAIS À L'ÉTRANGER ET DE L'ADMINISTRATION CONSULAIRE 2013).	101
5.1	Exemple de synchronisation sur la date de première expatriation (cinq séquences d'expatriés choisies aléatoirement, TeO 2008)	323
5.2	Les carrières d'expatriés : avant l'expatriation, après l'expatriation, six ans après le retour (TeO 2008)	325

5.3	Les carrières de non-expatriés : avant l'âge myen d'expatriation, après l'âge moyen de retour, six ans après l'âge moyen de retour (TeO 2008)	326
5.4	Les carrières de cadres expatriés : avant l'expatriation, après l'expatriation, six ans après le retour (TeO 2008)	330
5.5	Les carrières de cadres non-expatriés : avant l'âge myen d'expatriation, après l'âge moyen de retour, six ans après l'âge moyen de retour (TeO 2008)	331
5.6	Boîtes à moustaches : salaire mensuel net en euros pour les expatriés et les non-expatriés, chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (TeO 2008)	335
5.7	Séquences des PCS pour les expatriés, avant et après l'expatriation (HdV 2004)	340
5.8	Séquences des PCS pour les non-expatriés, avant l'âge moyen d'expatriation et l'âge moyen de retour (HdV 2004)	341
5.9	Séquences des PCS autour de l'expatriation : « cadres et professions intellectuelles supérieures » (HdV 2004)	344
5.10	Séquences des PCS autour de l'expatriation pour les hommes cadres (HdV 2004)	345
5.11	Séquences des PCS autour de l'expatriation pour les femmes cadres (HdV 2004)	346

« Au bout du compte on reste un bout de la France
Au bout du monde ici on se sent bien »
Louise Attaque, *Si l'on marchait jusqu'à demain*, 2005

Introduction

Préambule

Un mardi de septembre 2013, midi en France et 20h en Australie : c'est par le biais de deux ordinateurs et du logiciel Skype que l'un des entretiens qui forment le matériau qualitatif de cette thèse a lieu. Sur l'écran, une webcam éloignée de plusieurs milliers de kilomètres renvoie l'image d'un jeune homme à l'air fatigué dans un studio qui semble minuscule : il s'appelle Sébastien (E60¹), et a accepté de se prêter au jeu de l'entretien. Un entretien qu'il a fallu repousser et replanifier plusieurs fois en raison de ses journées toujours trop longues, toujours sur-chargées. Le voilà donc, enfin, qui raconte sa vie, bien éloignée des images d'Epinal de l'expatriation dorée : son BTS en commerce international (« je m'attendais à de la culture, des voyages, etc. et c'est pas du tout ça, le BTS CI, c'est vraiment porté business »), son choix de continuer jusqu'au Master dans une petite école de commerce française (« j'avais pas envie de rester au niveau où je voyais les gens à la sortie de mon BTS »), sa première expérience à l'étranger, en échange universitaire à Montréal, au Canada (« toujours pour les mêmes raisons, parce que j'étais tourné vers l'international, parce que je ne concevais pas forcément de travailler toute ma vie en France, et que de fait avoir une expérience à l'international et connaître quelque chose de nouveau en terme de culture, en terme de façon de travailler, était intéressant »). Il ne cache aucune de ses difficultés, comme lorsqu'il revient en France après ce premier séjour hors des frontières nationales :

Je me suis senti plus seul qu'avant. Je me suis senti plus seul dans mon propre pays qu'en étant à l'étranger. C'est aussi peut être parce que j'étais à Paris. Je viens de province, j'ai grandi en province. Montréal, c'est pas une grande ville, c'est une ville de taille moyenne, de la taille de Toulouse, où j'ai fait mon BTS. Et donc peut être que ça aussi, ça a joué. Tu vois, il y a trois aspects : un aspect culturel, un côté transition des études au monde professionnel, et un côté province et capitale. Ça a peut être été ça aussi. Le côté anonyme de la capitale, j'ai eu du mal. Et je t'ai dit, j'ai mis cinq mois à m'en remettre, je

1. Les codes EXX et RXX qui suivent chaque mention d'un enquêté ou chaque extrait d'entretien renvoient aux listes d'entretiens en annexe, p. 443 et p. 469.

me rappelle particulièrement d'un moment où j'en ai pleuré quoi. J'étais dans ma douche, tout seul, j'en ai pleuré.

On ne s'étonnera pas, alors, qu'il décide, une fois son diplôme en poche, de repartir à l'étranger. D'ailleurs, il souligne que le marché du travail en France n'était alors pas si favorable que cela : « je suis désolé mais quand tu regardes la teneur des offres, c'est pas terrible quoi, ça fait pas rêver. Il paraît qu'il n'y a que 20% des offres qui sont dévoilées, qu'il y a un gros marché caché, mais quand même, ça me faisait pas rêver à l'époque ». Il n'y recherche de toutes façons pas vraiment un emploi : c'est sur les marchés anglo-saxons qu'il se concentre, jugeant qu'il est trop difficile de « surveiller » plusieurs pays en même temps. Et c'est ainsi qu'il se décide à partir pour l'Australie : la vie y est-elle pour lui plus facile ? Certains éléments de son expérience soulèvent, c'est le moins qu'on puisse dire, quelques questions en ce sens :

Je viens juste de trouver à travailler. C'était mon principal objectif. Je savais très bien que si je devais faire de la restauration et faire de l'hôtellerie pendant quelques mois, je le ferais le temps de trouver. Donc le premier jour, je suis arrivé un vendredi soir en Australie, le choc culturel a été immense. Mais je savais à quoi m'attendre, je m'étais préparé donc je me suis dit « j'y vais, je fonce ». J'ai laissé passer le week-end, et le lundi j'étais en costume, je faisais déjà le tour des agences de recrutement. Et ça a pas marché. La raison c'est qu'en Australie, tu as plusieurs types de visas et j'avais le *Working Holiday Visa*, le visa vacances-travail, qui est super si tu veux venir en mode « salut les copains je découvre l'Australie et puis en même temps je fais un peu de blé de temps en temps pour me permettre de vivre ». Mais dès qu'il s'agit de travailler sur des métiers qui sont plus sérieux, plus engageants c'est plus compliqué au niveau des services de l'immigration. Et puis les gens te voient en tant que Français, comme les 120 000² autres Français qu'il y a en Australie, et ils se disent que peut-être tu viens là qu'en *backpack* [comme randonneur], « ah tu as voyagé en *backpack* avant, tu es encore *backpacker* donc tu veux pas t'installer ». Il y a toujours un petit peu cette crainte de certaines entreprises. Et donc ça demande du temps pour les rassurer. Voilà. Donc j'ai eu du mal à trouver au début. Toutes les semaines j'appelais, j'ai envoyé des CV, des emails, je me baladais [rire], je me baladais professionnellement, c'est-à-dire que j'allais dans les zones industrielles en costume.

Pendant un peu moins de un an, Sébastien se retrouve donc à enchaîner les petits boulots, en dehors de sa spécialisation, souvent très en dessous de ce à quoi ses diplômes lui permettraient de prétendre. Soulignant que ce ne sont pas des « jobs de rêve », il ajoute également qu'il n'aurait jamais envisagé de les occuper s'il était

2. Il s'agit là d'une figure de style de la part de Sébastien pour signifier l'importance de la présence française. D'après le Ministère des Affaires Etrangères, le nombre de Français en Australie était estimé, au 31 décembre 2014, à 75 000 personnes (dont 22 539 inscrits au registre des Français établis hors de France tenu par le consulat général de France à Sydney, le reste étant l'évaluation du nombre de non-inscrits). Sur les problèmes de comptage des Français de l'étranger, on pourra se reporter à la partie « Méthodologie » de cette introduction ainsi qu'au chapitre 1.

resté en France :

J'ai travaillé pendant trois mois dans l'hôtellerie, et j'ai finalement rebondi pour une entreprise qui travaille sur de la production d'aluminium. Je savais que c'était pas le job de rêve, et je savais très bien que c'était pas l'entreprise dont j'aurais rêvé mais... du moins c'est ce que je pensais et j'ai eu la confirmation [rires]! Mais c'était mon but. En arrivant à l'étranger, dans un nouveau pays, il ne faut pas t'attendre à taper aussi haut que tu pouvais taper auparavant. Il ne faut pas t'attendre à être aussi haut que tu pourrais l'être en France. Je le savais et mon but c'était travailler dans l'hôtellerie pour un petit peu de temps, travailler ensuite dans un petit business qui permet ensuite de rebondir sur un métier qui est plus sérieux, et ensuite tu deviendras plus employable, embauchable. [...] Tu as une grosse distinction entre les métiers que je te disais, restauration, hôtellerie, distribution de flyers ou autres... Les petits métiers ou même l'agriculture. Il y a une vraie différence avec les métiers en bureau. Et tu ne réalisais pas forcément ça quand tu étais en France. Enfin, tu le sais mais tu réalises pas parce que tu postules pas à ce genre de métiers, en bas de l'échelle, quand tu cherches des métiers plus hauts.

Au cours de l'entretien, son statut d'étranger – d'immigré pour utiliser le terme le plus approprié même si rarement employé pour ceux que l'on préfère nommer les « expatriés » – se dévoile peu à peu comme un véritable handicap. Il obtient des contacts dans une grande entreprise industrielle où il avait été en apprentissage pendant un an en France, trouve des appuis haut placés parmi ses anciens chefs, certains étant désormais à Sydney, semble pendant un temps pouvoir y décrocher quelque chose et puis « ils m'ont demandé mon visa et ils m'ont recalé [...]. Il y a un vrai problème d'immigration ». S'il finit néanmoins par trouver un emploi qui lui permet de basculer sur un autre visa, c'est au prix de bien des sacrifices :

C'est différent de ce que je faisais avant, c'est toujours en relation avec les achats, néanmoins aujourd'hui je suis consultant en achats, et c'est très différent de quand j'étais dans l'industrie. [...] J'ai de l'expérience dans l'industrie, dans trois multinationales, j'avais pas mal de responsabilités, j'ai eu une bonne exposition sur pas mal de choses. Mon boss cherchait des personnels comme moi. On est une équipe de sept personnes. On est vraiment tout petits, c'est ridicule par rapport à la taille des entreprises où j'étais avant. [...] Pour l'instant ça me convient très bien. Je sais pas par la suite, on verra, mais pour l'instant j'ai l'opportunité de travailler, ce qui est déjà très bien. Très honnêtement, vu le nombre de personnes qui arrivent à avoir... Là, je vais me faire sponsoriser pour basculer d'un visa *Working Holiday* à un autre qui va me permettre de travailler pendant quatre ans ici. Avoir ça, c'est très dur. Très, très, très, très dur [avec insistance]. Vraiment très dur. Il y a beaucoup de personnes qui restent sur le carreau, vraiment, vraiment beaucoup de personnes [avec insistance]. J'ai encore un ami qui va devoir repartir. Il y a beaucoup de personnes qui restent sur le carreau, énormément.

La situation de Sébastien apparaît finalement comme un long sas de précarité, un moment fort difficile comme il tient à le souligner, avant d'accéder à une position un peu plus stable, mais qui n'en reste pas moins « à durée déterminée » : dans

les quatre ans qui suivent, il lui faudra parvenir à passer sur un nouveau type de visa ou quitter le pays. Il ne semble pas que sa vie et particulièrement son accès à l'emploi, et plus encore à l'emploi stable, auraient été plus difficiles s'il était resté en France. Il a au contraire consenti beaucoup d'efforts, professionnels et personnels, pour réaliser son « objectif depuis toujours : [s]'ouvrir à l'international ». Et encore ses difficultés ne s'arrêtent pas là : l'accès au logement est compliqué – « tu arrives pour une visite d'appartement, vous êtes quinze, ben bon courage, accroche-toi » – et même son niveau de vie semble en avoir souffert – « l'Australie, c'est cher, très très cher. Tu gagnes pas mal d'argent mais le coût de la vie est très élevé. Ça peut être très dur au début, si ton boulot te permet pas de vivre mais juste de survivre ». D'une façon générale, son intégration, encore loin d'être achevée de son propre aveu, a été laborieuse et marquée par des expériences négatives :

Les Australiens sont moins intégrants... intégrateurs... ou intégrants, je ne sais plus, je perds mon français, pardon [rires]. C'est plus simple d'avoir des contacts superficiels avec les gens, mais c'est moins facile d'avoir des contacts un petit peu plus creusés. Dans la vie sociale comme dans la vie professionnelle. Les Australiens, de façon générale, sont très centrés sur l'Australie, et... C'est pas qu'ils se considèrent comme le nombril du monde, mais ils sont tellement isolés, tellement protégés par leur système, qu'ils voient l'immigration comme pas forcément une bonne chose, et qu'ils voient... Ils ont tendance à railler un peu l'immigration. Et bon ben, faut s'y faire. Moi je m'y fais toujours pas [rires], mais bon. [...] Dans le contexte professionnel, tu as toujours des conversations sur des choses personnelles, et tu entends bien la remarque [...]. Dans le bar où j'ai travaillé au début, j'ai fini de partir à cause de ça. Le mec était insupportable avec les étrangers. Des railleries par rapport aux étrangers, à la façon de se comporter, à l'accent. Bref, des petits trucs, mais tu vois... Il faut le savoir.

Si nous avons ainsi pris le temps de présenter le parcours de Sébastien, c'est parce qu'il présente certains traits *a priori* paradoxaux que cette thèse voudrait permettre d'éclairer. Il ne s'agit pas, par l'exposition d'un cas apparemment difficile, de susciter de l'empathie envers nos enquêtés : Sébastien semble globalement heureux, et c'est le cas de l'ensemble des personnes que nous avons rencontré – mais plutôt pour souligner combien certaines carrières, certains parcours qui peuvent sembler aller de soi sont en fait bien moins simples à comprendre qu'il n'y paraît. Sébastien ne correspond pas vraiment aux quelques images générales qui se rattachent en France aux nationaux partis à l'étranger : il n'est assurément ni un exilé fiscal, ni l'émissaire d'une grande entreprise jouissant de conditions de vie privilégiées ; il n'est pas non plus le jeune homme fuyant le chômage ou les discriminations à la recherche de lieux économiquement plus cléments. Au contraire, il semble avoir payé cher son souhait de partir vivre et travailler à l'étranger, et s'il n'aurait pas forcément échappé à une période de précarité en France, il l'a de toutes façons connue en Australie, adjointe

d'un risque quant à son titre de séjour et redoublée par une insécurité sur sa retraite et sa protection sociale. « Qu'allait-il faire dans cette galère ? » a-t-on parfois envie de demander en écoutant son témoignage. Souvent, l'impression qu'il donne est de s'être laissé porté là par une nécessité qu'il ne maîtrisait pas entièrement, et face à laquelle il fait volontiers contre mauvaise fortune bon cœur, se trouvant déjà content de pouvoir travailler de façon un peu durable, quelque soit le travail en question, ou cherchant une morale aux moments où il est traité comme un étranger indésirable (« la morale, c'est que l'on est tous dans une même société, où tu aurais toujours des individus sont différents de toi. Et voyager, te tourner vers l'international te l'apprends aussi »). Lorsque l'on aborde la question de ses motivations à partir vivre à l'étranger, ses réponses sont finalement assez entendues : il évoque un goût pour le voyage, pour la rencontre de l'autre, un père travaillant dans une compagnie aérienne qui lui a transmis un attrait pour les rencontres... Il réfute l'idée qu'il aurait fait un calcul professionnel ou même simplement économique, pourtant, on l'a noté, pas tout à fait absent de son parcours : il préfère insister sur la dimension culturelle de son envie d'ailleurs. L'étranger ou, comme il le dit, l'international semble avoir constitué à ses yeux une motivation suffisante pour accepter de se confronter volontairement à bien des épreuves. On peut s'étonner de la force de cet attrait qui va au-delà des explications les plus évidentes que l'on donne généralement au départ de Français vers l'étranger : c'est cela que nous voudrions éclairer. En un sens, les questions que nous nous posons cherchent à comprendre ce qui amène quelqu'un comme Sébastien, que rien ne prédestinait particulièrement à cela³, à faire tant d'efforts pour « l'international » ; comprendre, encore, ce qui se passe ensuite dans de telles carrières, où elles mènent les individus, quels chemins elles ouvrent et lesquels elles ferment ; comprendre, enfin, ce que ces trajectoires singulières nous disent d'un contexte plus général, ce que Sébastien et bien d'autres nous disent de cette mondialisation à laquelle ils prennent part.

Cette thèse vise, au travers du cas des migrants qualifiés, à étudier la mobilité professionnelle internationale et ce qu'elle implique pour les marchés et la mondialisation. Après avoir décrit plus largement le terrain et l'objet de cette thèse, le cadre théorique mobilisé sera présenté. Celui-ci est centré autour de trois grandes notions – carrières, institutions, marchés – qui forment la colonne vertébrale de notre raisonnement et de notre démarche.

3. Il est, certes, titulaire d'un BTS Commerce International. Cependant, l'intitulé de ce diplôme ne doit pas tromper : celui-ci ne destine pas particulièrement à aller travailler à l'étranger. Il s'agit plutôt de former un personnel administratif pour les entreprises françaises. Sébastien en est bien conscient, et le souligne à plusieurs reprises au cours de l'entretien.

Une sociologie de la mobilité internationale

Le projet général de cette thèse peut se résumer comme suit : il s'agit de faire une sociologie de la mobilité professionnelle internationale – celle-ci étant entendue comme le fait d'occuper ou d'avoir occupé au moins un emploi à l'étranger au cours de sa carrière – dans la France contemporaine. Nous nous appuyons pour cela sur l'étude de ce que l'on peut appeler les migrants qualifiés français, et qui se désignent eux-mêmes le plus souvent sous le nom d'expatriés : ni « élites de la mondialisation », ni migrants défavorisés, ils renvoient aux classes moyennes et supérieures qui ont accès à des emplois hors de France et qui, plus généralement, parviennent à se réclamer de l'« international » – un terme dont on explorera le sens dans le cours de notre propos – et de la mondialisation. Au travers de l'étude de cette population particulière, c'est cependant d'autres objets que nous entendons également explorer : les marchés du travail et la mondialisation.

Le terrain : les migrants qualifiés

Comprendre le cas de Sébastien, comme n'importe quel autre cas comparable, demande à ce qu'on le replace dans une ensemble de phénomènes et dans un contexte plus vaste (PASSERON et REVEL 2005). Il nous faut donc définir plus précisément l'objet que nous proposons ici d'étudier. Sans prétendre qu'il en soit représentatif – il en constitue, au contraire, une singularité parmi de nombreuses autres – Sébastien appartient à l'ensemble des Français partis vivre et travailler à l'étranger. C'est là un premier trait important : il s'agit d'un migrant international, comme il y en a tant d'autres, environ 200 millions de personnes soit 3% de la population mondiale (WIHTOL DE WENDEN 2009). Mais au sein de ce vaste ensemble, dont les situations sont, on s'en doute, fort contrastées, il se distingue par au moins deux autres traits : d'une part, il est, comme on l'a dit, Français, d'autre part, il s'agit d'un travailleur qualifié.

D'après le ministère des Affaires étrangères, il y aurait entre 2 et 2,5 millions de Français vivant à l'étranger. Il ne s'agit là que d'une estimation, étant donné les difficultés de mesures sur lesquelles nous reviendrons dans la dernière section de cette introduction. L'Insee avance le chiffre de 3,5 millions de personnes nées en France et vivant à l'étranger (BRUNEL 2015). Population importante donc, mais dont l'analyse demeure difficile et pas seulement en raison de problèmes de comptage. Elle est, en effet, généralement désignée comme celle des « expatriés », un terme pourtant très problématique. Il procède en effet à une subsumation de trajectoires et de conditions de vie diverses sous un vocable normalement réservé à un statut ju-

ridique et économique particulier : celui d'un salarié envoyé par son entreprise à l'étranger pour une durée limitée et dont le contrat national est seulement suspendu (ce qui implique, notamment, un retour programmé en France avec obligation, pour l'entreprise, de réactiver le dit contrat dans des conditions au moins équivalentes). Evidemment, tous les Français vivant à l'étranger ne sont pas dans cette situation : certains y sont établis définitivement tandis que d'autres, même s'ils ne sont que « de passage », parfois pour plusieurs années, travaillent pour des entreprises étrangères, locales ou transnationales. Le vocabulaire managérial anglo-saxon distingue d'ailleurs les « *corporate expatriates* » – au sens classique, c'est-à-dire envoyés par leurs entreprises – des « *self-initiated expatriates* » ou « expatriés de leur propre initiative ». Alors que ces derniers ne présentent que peu de différences au plan juridique avec le reste des migrants, c'est pourtant un terme différent qui leur est volontiers appliqué.

Il n'est pas difficile de voir que des questions de pouvoirs, de statuts économiques et, pour le dire d'une façon plus générale, de classes sociales (mais aussi, on y reviendra, souvent de race et de genre), jouent dans cette distinction. Les expatriés ne sont jamais que les migrants favorisés, occidentaux, qualifiés, et finalement mieux reçus et mieux considérés que les autres. Il est d'ailleurs remarquable que, à la diversité et à la précision du vocabulaire à la fois scientifique, politique et administratif dont on dispose pour décrire les migrations des plus démunis – réfugiés, migrants économiques, victimes de la traite, réfugiés climatiques, diasporas, transmigrants, etc. – répond la pauvreté des termes appliqués aux migrants qualifiés et plus généralement favorisés : le terme d'« expatriés » est utilisé le plus souvent de façon suffisante, alors qu'il ne dit finalement pas grand chose, sinon qu'il s'agirait de migrants pas tout à fait comme les autres. Comme souvent, la « volonté de savoir » concerne d'abord les populations que les pouvoirs politiques sont les plus désireux de vouloir contrôler, et il y a une relative ignorance sur celles qui sont, d'une façon ou d'une autre, considérées comme légitimes et normales (FOUCAULT 1994). Sous le terme d'expatriés, on pourra rassembler aussi bien les membres de l'élite économique des grandes entreprises transnationales que les travailleurs certes qualifiés mais bien plus modestes comme Sébastien en a fourni un exemple. On y mettra aussi volontiers des « exilés fiscaux », des cadres dirigeants ou encore de jeunes cadres en formation bénéficiant du dispositif public du Volontariat International à l'Etranger (VIE).

La tentation est grande, de ce fait, d'abandonner le terme « expatrié » est de lui préférer celui de « migrant », quitte à l'adjoindre d'un qualificatif comme « qualifié », quitte aussi à se lancer ensuite dans une entreprise typologique plus affinée. Cela contribue en effet à clarifier l'objet en le replaçant dans le cadre plus large de

l'étude des migrations. Dans le même temps, la distinction « migrants/expatriés » est également manipulée par les acteurs eux-mêmes, qui s'auto-désignent ainsi, qui donnent sens et force à la frontière entre les deux types de parcours : en matière de migrations, comme ailleurs, les enjeux de vocabulaire sont tout sauf neutres (SAYAD 1986). L'existence d'un terme spécifique souligne les enjeux statutaires des migrations. Il est donc difficile de l'abandonner totalement tant elle fait partie de l'objet même que l'on cherche à approcher : on ne peut ignorer que le parcours de Sébastien, par exemple, serait différent s'il était perçu et se percevait lui-même en tant que « migrant comme les autres ». C'est pourquoi l'on utilisera alternativement « migrants qualifiés » – le terme le plus descriptif de la population sur laquelle nous travaillons – et « expatriés » – qui dénote mieux des enjeux hiérarchiques dans lesquels se situe cette population, enjeux qui orientent bon nombre de ses comportements.

Si l'on se tourne vers l'étude des migrations, justement, deux types de populations ont été bien étudiées : d'une part, les migrations défavorisées, celles qui constituent, selon l'expression de certains auteurs, même forts différents, la « mondialisation par le bas » (PORTES 1999 ; TARRIUS 2002), d'autre part, son exact inverse, la « mondialisation par le haut », celles des migrations « dorées » (WAGNER 1998), des « élites de la mondialisation ». Autrement dit, ce sont les deux extrêmes de la stratification sociale qui ont été les mieux explorées de ce point de vue. Bien sûr, seules l'extrémité supérieure se voit appliquée le qualificatif d'« expatriée ». En la matière, les travaux menés se sont essentiellement posé la question de savoir si l'on assistait à l'émergence d'une « classe capitaliste transnationale » (SKLAIR 2000 ; CARROLL 2009 ; BEAVERSTOCK, HUBBARD et SHORT 2004 ; BAUMAN 2011). Certains travaux relativisent l'internationalisation de ces élites en soulignant combien elles restent nationales (HARTMANN 2011), sans que cela n'empêche un remaniement des modes de légitimation autour de la possession d'un « capital international » de plus en plus important (WAGNER 2011). La sociologie de la mondialisation a ainsi largement constitué une sociologie des classes sociales et de leurs transformations, et c'est dans ce cadre que nous inscrivons le travail présenté dans cette thèse.

En effet, les « expatriés » ne se résument cependant pas à ces élites, un concept qui, par nature, ne peut concerner qu'une population restreinte et en position d'exercer un pouvoir important (GENIEYS 2011 ; COENEN-HUTHER 2004). Il est également possible d'étudier ce qui constituerait, si l'on peut dire, la « mondialisation par le milieu » : au sein de ces migrants qualifiés, on trouve un vaste ensemble de travailleurs qualifiés, de cadres, de managers, d'experts, de chefs de services, d'administratifs, de jeunes diplômés, etc. qui partent travailler à l'étranger, en reviennent, s'y installent, y circulent. Appartenant à la fois aux classes moyennes et aux classes supérieures, ils

se distinguent à la fois du plus gros des migrants internationaux, sans qualifications, et d'une potentielle classe dominante transnationale. La catégorie de « cadres » (BOLTANSKI 1982 ; BOUFFARTIGUE et GADÉA 2000), y compris dans sa déclinaison statistique des « cadres et professions intellectuelles supérieures » (THÉVENOT et DESROSIÈRES 2002), est sans doute celle qui rend le mieux compte de la position particulière de cette population : celle-ci, en effet, ne se limite pas aux seuls cadres dirigeants des grandes entreprises, mais englobe également les cadres intermédiaires et les experts sans missions d'encadrement (BOUFFARTIGUE 2001). Sébastien constitue un exemple de cette dernière catégorie en tant qu'expert de la logistique et de l'achat, dont la position en début de carrière l'éloigne clairement des élites mondialisées, sans que celles-ci ne soient tout en fait absentes de ses représentations et de ses orientations.

C'est ce niveau particulier de la structure sociale que nous nous employons ici à étudier, dans son rapport tant à la migration qu'à la mondialisation, et y compris dans ses relations avec les autres classes et fractions de classes. Sa position intermédiaire le rend particulièrement sensible aux effets qu'exercent la mondialisation sur l'ensemble de la structure sociale, et il s'agit donc d'un terrain privilégié pour comprendre ces transformations.

La problématique : mobilité internationale, marchés du travail et mondialisation

L'intérêt pour ces migrants qualifiés s'est intensifié au cours des deux dernières décennies, sans doute, en partie, à cause de l'intérêt politique croissant vis-à-vis de ces questions dans un contexte de mondialisation (DUFOIX, GUERASSIMOFF et TINGUY 2010). Différentes recherches se sont intéressées aux Français vivant à l'étranger à proprement parler. Elles ont notamment exploré des questions liées à leurs identités, nationales, raciales, ou autres (LE RENARD 2016 ; CHARPENEL 2007 ; S. BECK 2015). Notre approche est ici différente. Nous nous inscrivons plutôt dans une tradition qui fait des migrations un objet de choix de la sociologie économique (SAFI 2011 ; PORTES 1998 ; GRANOVETTER 2003) : ce que nous cherchons à comprendre n'est pas l'expérience des Français à l'étranger, mais plutôt ce qui les pousse à partir, à rester ou à revenir. Les questions d'identité ou de culture (cf. encadré p. 34) ne nous intéressent que dans la mesure où elles éclairent les carrières et les marchés du travail. Par exemple, la façon dont Sébastien négocie son rapport aux Australiens a des répercussions sur le sens qu'il va donner à sa carrière, sur la façon dont il va l'orienter et s'engager ou pouvoir sur certains marchés du travail particulier – no-

tamment en bénéficiant de la solidarité d'un recruteur lui-même Français expatrié. Autrement dit, notre objectif est bien de comprendre la dimension économique de ce type particulier de migration, mais dans une perspective sociologique, c'est-à-dire en prenant en compte la construction des dispositions et des dispositifs qui encadrent l'action (STEINER 2011). Cela nous conduit à moins nous livrer à une sociologie des migrants qualifiés (ou des expatriés) qu'à une sociologie de la migration (ou de l'expatriation), c'est-à-dire à une sociologie de la mobilité professionnelle internationale. Si les premiers sont notre terrain d'investigation, c'est bien la seconde qui est au cœur de notre problématique. Il s'agit tout à la fois de comprendre ce qui la détermine dans toute sa complexité et ce qu'elle signifie pour les contextes sociaux dans lesquels elle se déploie – ce qui amènera, à en particulier, en préciser sa nature sur le plan sociologique.

Encadré : Les « différences culturelles »

La notion de « culture » est l'une des plus compliquées à utiliser des sciences sociales (CUCHE 2010). Elle est pourtant inévitable sur un terrain comme le nôtre. Les travaux sur la mondialisation se sont, d'une façon générale, beaucoup posé la question, anthropologique, de l'homogénéisation culturelle, des résistances à celle-ci, des processus d'acculturation, de diffusion, de transformation, de réappropriation des cultures (ABÉLÈS 2012 ; MATTELART 2009). Et nos enquêtés parlent beaucoup des différences culturelles, qu'ils s'en amusent ou qu'ils les déplorent, qu'ils en signalent la disparition ou qu'ils les décrivent avec luxe de détails, qu'ils fassent l'apologie du « cosmopolitisme » ou celle des différences culturelles les plus exotiques... et parfois, les deux à la fois.

Nous parlerons donc aussi des différences culturelles, puisqu'elles occupent une part non négligeable du discours de nos enquêtés. Mais ce n'est pas pour les étudier ou pour conceptualiser ce qu'elles peuvent signifier, encore moins pour livrer un quelconque résultat sur l'avancée (ou non) de la mondialisation culturelle. Nous ne parlons de cultures que dans la mesure où la croyance dans l'existence ou l'inexistence de telles différences entre les pays, les régions, les populations a de l'importance pour comprendre ce que font ou ne font pas les acteurs que nous étudions. Si l'un d'eux déclare refuser d'aller dans tel pays parce que, selon lui, la culture locale y est trop différente de celle avec laquelle il est familier, nous ne pouvons évidemment en tirer aucune conclusion sur les différences entre les deux ensembles. Et ce d'autant plus qu'il n'est pas rare que deux enquêtés aient des perceptions diamétralement opposées de ces différences culturelles : l'un écartera toute idée d'aller en Afrique qu'il désigne comme une

« jungle » repoussante, l'autre appréhendera au contraire ce continent comme une pluralité de cultures toutes uniques dont certaines exerceront un véritable attrait. Il faut donc comprendre les références que nous ferons, tout au long de cette thèse, à la culture et aux différences culturelles comme autant de références aux représentations et non aux différences elles-mêmes.

Ainsi, ce qui nous intéresse, c'est moins les migrants eux-mêmes que la migration, moins les expatriés que l'expatriation, moins, en fait, les individus que leurs carrières, moins le stock de Français à l'étranger que les flux qu'ils constituent. L'affirmation que, dans le cadre de la mondialisation, les individus, et tout particulièrement les plus qualifiés, deviennent des flux est courante chez Manuel Castells (CASTELLS 2001) ainsi que chez ses disciples (BEAVERSTOCK, HUBBARD et SHORT 2004). Elle est, dans ce sens là, assez floue, et ce n'est pas de cette perspective dont il s'agit ici. Les individus, à vrai dire, sont toujours des flux et non simplement dans la société « post-industrielle » : ils sont toujours des histoires, des parcours, des carrières, des itinéraires. Leurs biographies sont le point de rencontre entre l'action individuelle et les structures les plus générales (C. W. MILLS 2006 ; PASSERON 1990). Ce sont ces deux éléments qu'il s'agit ici de pouvoir saisir ensemble, et c'est pour cela que l'analyse des carrières, que ce soit au plan qualitatif par les récits de vie ou au plan quantitatif par l'analyse de séquences, constitue notre outil privilégié. Elles nous permettent en effet de remonter vers les objets plus vastes qui les produisent et les façonnent.

Que sont ces structures et ces contextes que nous cherchons à approcher au travers des carrières ? Deux axes d'études peuvent être identifiés. Le premier est constitué par les marchés du travail sur lesquels se trouvent les individus, sur lesquels ils se déplacent – à l'international ou non – et à travers lesquels il leur arrive de circuler, passant d'un marché à un autre. D'une façon générale, ces marchés peuvent se définir, d'après Arne L. Kalleberg et Aage B. Sorensen (KALLEBERG et SORENSEN 1979), comme :

Les arènes au sein desquelles les travailleurs échangent leur force de travail en contrepartie de salaires, de statuts et d'autres formes de rémunération. Le concept, par conséquent, renvoie largement aux institutions et aux pratiques qui gouvernent la vente, l'achat et la définition des prix des services de travail. Ces structures incluent les moyens par lesquels les travailleurs sont distribués entre les emplois et les règles qui gouvernent l'emploi, la mobilité et l'acquisition des compétences et l'apprentissage, ainsi que la distribution des salaires et des autres rémunérations⁴.

4. Traduction empruntée à Pierre François (FRANÇOIS 2008).

Comme l'indique cette définition générale, les marchés du travail sont ainsi *équipes*, c'est-à-dire qu'ils ne fonctionnent pas, comme le voudrait la théorie économique standard, suivant une rencontre directe entre une offre et une demande. Celle-ci se fait plutôt au travers d'institutions, d'acteurs, de règles, de dispositifs dans un sens très large, qui affectent les résultats finaux : qui, parmi les travailleurs, obtient un emploi et dans quelles conditions (FRANÇOIS 2008). L'étude des parcours individuels est un moyen de rendre visible ces dispositifs : c'est en effet eux que vont rencontrer les individus, avec lesquels ils vont devoir composer ou qu'ils vont parfois devoir construire et/ou modifier. Rendre compte des dispositifs qui rendent possible, voire inévitable, la mobilité internationale, comprise comme l'accès à certains emplois particuliers, permet ainsi, en retour, d'éclairer la façon dont fonctionnent les marchés du travail où ils prennent corps.

La question des contextes renvoie également à celle de la mondialisation. Le terme est évidemment intimement lié à la question des marchés, suggérant une connexion croissante de ceux-ci jusqu'à la formation d'un marché unique ou d'un espace économique intégré à l'échelle mondiale. Elle suppose, d'une façon plus large encore, l'homogénéisation des contextes nationaux en un unique niveau mondial ou global⁵. Les travaux de Saskia Sassen montrent toutefois que le phénomène est plus complexe : il s'agit plutôt d'une déstabilisation des échelles et des contextes, compris comme les cadres institutionnels dans lesquels agissent les acteurs. Ainsi, un niveau « global » s'ajoute aux niveaux « national » et « local » déjà en place (SASSEN 2009b) – ces différentes échelles sont enchevêtrées, Sassen insistant en particulier sur la façon dont le global s'enracine dans le national et le local, par exemple dans des villes et des quartiers bien particuliers (SASSEN 1996). On peut ainsi formuler le problème suivant : si les parcours biographiques sont façonnés par le contexte dans lequel ils se déploient, quel est précisément ce contexte ? Quelle est l'échelle pertinente ? La mobilité internationale ou les carrières internationales sont-elles nécessairement produites par l'appartenance à un contexte lui-même international ou, pour le dire dans le vocabulaire de Sassen, global ? Fabriquent-elles, d'ailleurs, du global ? N'est-il pas possible que de telles biographies restent, au contraire, attachées à des contextes nationaux ou locaux ? Et si oui, à quelles conditions et avec

5. Le terme anglais de « *globalization* » a été traduit en Français soit par « globalisation », soit par « mondialisation ». Certains auteurs tentent de faire une distinction entre les deux, généralement attribuant à l'un des deux termes un sens plus fort ou une définition plus exigeante. Il n'existe pas de consensus ni sur l'emploi d'un terme plutôt que l'autre, ni sur ce qui les distinguerait. Nous faisons ici le choix d'utiliser d'utiliser plutôt le terme de « mondialisation », en rassemblant sous ce terme un ensemble de transformations des contextes auxquels se rapportent les acteurs et les actions.

quelles conséquences ? Ces différentes questions concernent également les marchés : lorsque ceux-ci conduisent à des emplois à l'étranger, sont-ils pour autant nécessairement internationaux ou globaux ? Quelles sont précisément les frontières et leur enracinement ?

L'objet « mobilité internationale » se trouve ainsi à l'intersection de ces trois objets plus vastes : carrières, marchés, mondialisation. Il nous permet de porter un certain éclairage sur chacun d'entre eux. La section suivante précise dans quels cadres théoriques nous entendons les aborder, et quels arguments nous allons défendre à leurs propos.

Les enjeux nationaux de l'international

Autant le dire d'emblée, la recherche que nous présentons défend une thèse forte : les enjeux de la mobilité internationale sont avant tout des enjeux nationaux. En un sens, nous rejoignons ici l'une des idées centrales de Saskia Sassen : le global s'appuie sur des structures, des institutions et des acteurs qui lui pré-existent à des échelles plus reserrées, nationales et locales (SASSEN 2009a). Nous reprenons encore, quoiqu'avec certaines inflexions, un autre argument classique : la mondialisation est souvent saisie par certains acteurs afin de poursuivre certains intérêts à l'échelle nationale (DEZALAY 2004), la mobilité internationale ne faisant pas exception à cela, bien que ce soit par des modalités particulières.

Cet argument général se décline dans l'étude des carrières elles-mêmes, des institutions des marchés du travail qu'elles traversent et finalement de ces marchés eux-mêmes. Ce triptyque « carrières, institutions, marchés » constitue l'articulation générale de notre propos, et par conséquent les trois grandes parties de cette thèse. C'est donc surtout aux outils de la sociologie économique que nous aurons recours. Nous les présentons ici d'une manière générale : ils seront développés au fur et à mesure du déroulement de l'argumentation. C'est au sein de chacun des chapitres que nous présenterons de façon plus complète la littérature nécessaire et que nous mènerons les discussions théoriques. Il ne s'agit, ici, que de donner une vue générale de l'approche retenue. En parallèle, nous résumerons les arguments défendus à l'endroit de chacun des trois domaines d'études qui seront explorés.

Carrières

Une carrière peut se définir d'une façon générale en reprenant la formule d'Everett Hughes : c'est le « parcours ou [la] progression d'une personne au cours de la vie (ou d'une partie donnée de celle-ci) » (HUGHES 1996a, p. 175) ou encore « la

séquence des rôles, des statuts et des emplois occupés par une personne⁶ » (HUGHES 1937, p. 404). Si l'occupation professionnelle y occupe une place très large, on peut également parler de carrières résidentielles ou de carrières matrimoniales. Pour un même individu, ces différents parcours s'interpénètrent et s'influencent réciproquement : c'est notamment le cas pour la carrière professionnelle et la carrière matrimoniale.

Les carrières sont modelées par le contexte ou les contextes où elles se déploient (HUGHES 1996b) : il existe des modèles de carrières typiques que les individus sont amenés à essayer de suivre, en étant plus ou moins à même d'y parvenir. Il existe également, en leur sein, des points d'inflexion où les changements de voie, d'orientation, de direction sont possibles, et d'autres où ils sont plus compliqués : les « tournants de carrières » ne sont possibles, selon Hughes, qu'à certains moments où les modèles et les attentes les autorisent ou les facilitent. En retour, la récurrence de certaines formes de carrières peut conduire à dessiner ces chemins typiques, et elles sont ainsi susceptibles de transformer le contexte.

Les carrières ont, en sus du contexte qui les détermine, une logique propre, faite de processus d'engagement (BECKER 2006) et de dépendance au sentier (PIERSON 2000). Un individu ne change pas de ligne de conduite n'importe comment, même arrivé à un point où cela est possible : une fois une carrière commencée, par exemple, dans une profession particulière, en changer devient toujours plus difficile. Les capacités d'action des individus dans la direction qu'ils peuvent donner à leurs carrières sont notamment déterminées par les ressources dont ils disposent : diplômes, expériences, capitaux, relations, etc.

On voit ainsi que, comme le notait Jean-Claude Passeron (PASSERON 1990), il est possible de voir les carrières comme le point de rencontre de l'*agency*, c'est-à-dire de la capacité d'action d'un individu, et des structures. En la matière, l'analyse contemporaine des carrières s'est généralement organisée autour de l'idée d'une progression de la première contre les secondes : ce qu'il est convenu d'appeler la *New career theory* soutient que les carrières seraient aujourd'hui de moins en moins organisées, de moins en moins structurées, de plus en plus dépendantes des individus, de leurs subjectivités et de leurs capacités et ressources propres (SULLIVAN 1999) – et ce tout particulièrement pour les plus qualifiés, capables de se saisir positivement de telles transformations. C'est l'idée de « carrières sans frontières » (*boundaryless careers*) (ARTHUR et ROUSSEAU 1996 ; SULLIVAN et ARTHUR 2006) ou du modèle du « cadre nomade », caractéristique du « nouvel esprit du capitalisme » mis à jour par Luc Boltanski et Eve Chiapello (BOLTANSKI et CHIAPELLO 2011 ; voir aussi

6. « A career is the person's sequence of role and realized status and office » (notre traduction).

BOUFFARTIGUE et POCHIC 2002). On retrouve cette idée générale y compris chez des auteurs qui s'en font les critiques et les dénonciateurs : c'est le cas par exemple de Richard Sennet qui met en avant une telle dérégulation des carrières et du travail, où ne subsisterait comme principe d'organisation que la subjectivité des acteurs, fusse-t-elle un facteur de souffrance (SENNETT 2003).

Les carrières internationales pourraient constituer, *a priori*, un exemple parfait d'un tel mouvement : les cadrages nationaux organisant les carrières s'affaibliraient au point de laisser l'individu libre de chercher un emploi par delà les frontières – s'il n'est pas même condamné à une telle liberté.

C'est contre cette idée générale que nous situons notre travail, en nous attachant au contraire à restituer la part que les carrières internationales doivent aux structures. Plus précisément encore, l'argument que nous allons défendre est le suivant : le contexte pertinent pour comprendre et rendre compte des carrières internationales que nous avons observés, c'est le contexte national, le contexte français. Pour le dire autrement, il n'y a pas de contradiction entre le fait qu'une carrière soit à la fois internationale et française. L'international ou la mondialisation sont, soutenons-nous, des éléments du contexte français qui font l'objet d'usages particuliers. Les carrières internationales sont produites par le contexte national, et pour une grande partie d'entre elles, elles y restent attachées même lorsqu'elles s'en éloignent physiquement.

C'est à cet argument général que sont consacrés les deux premiers chapitres. Le premier s'attache à restituer ces carrières internationales comme des carrières françaises « normales ». Le second propose ensuite, au travers de la construction d'un modèle génératif inspirée de la micro-histoire et de l'anthropologie de Fredrik Barth, de problématiser la question du contexte et d'éclairer de cette façon les nombreuses attaches qu'elles entretiennent avec la France.

Institutions

Si le contexte français demeure essentiel pour comprendre les carrières internationales, c'est notamment parce que c'est là que sont conçues et appliquées certaines règles, certaines normes, certaines catégories de pensée, certains points de repères que les acteurs mettent en œuvre dans leurs orientations de carrières : ils cherchent à (ou sont contraints de) respecter certains modèles, ils utilisent certaines catégories de jugements pour évaluer, comparer, trancher entre les possibilités qui leur sont offertes, ils peuvent ou non mobiliser certaines expériences ou certaines connaissances comme des ressources professionnelles. Un emploi à l'étranger n'est une « expérience internationale » qu'à la condition que le sens de ce terme soit partagé entre différents acteurs – ce pourrait tout aussi bien être une expérience professionnelle comme

un autre. Ces institutions, comme l'on peut désigner ces différents éléments, sont l'objet des chapitres 3 et 4, qui cherchent à les décrire et à rendre compte de celles qui sont cruciales dans la compréhension de la mobilité internationale.

Le cadre retenu ici est néo-institutionnaliste (POWELL et DIMAGGIO 1991 ; NEE 2005 ; BRINTON et NEE 1998). L'argument de ce courant de pensée peut, pour ce qui est de sa variante sociologique, se résumer de la façon suivante :

Dans leurs pratiques économiques, les acteurs sont certes mus par leurs intérêts, ils sont certes outillés d'une capacité de calcul et d'optimisation, mais pour définir ces intérêts, pour rendre possible ces calculs, pour agir en un mot, les acteurs économiques s'appuient sur un ensemble de normes, de routines, de traditions, de pratiques établies, ils mobilisent un ensemble d'*institutions*⁷ (FRANÇOIS 2011, p. 12).

D'une façon générale, les acteurs doivent s'orienter dans un monde incertain : pour pouvoir échanger, faire des choix, agir avec autrui, ils doivent réduire l'incertitude qui pèse sur la valeur des choses, sur l'action des autres, sur l'avenir. Ils s'appuient pour cela sur des outils définis en dehors d'eux : le marché du travail, les diplômes et les grilles de qualification en sont les exemples les plus simples et les plus intuitifs. De façon similaire, le sens et la valeur prêtée au mot « international » ou encore à l'idée de « mondialisation », la façon dont ils orientent les perceptions et les choix de carrière, ne dépendent pas seulement de la volonté de quelques acteurs, mais bien d'un processus qui les dépasse et dans lequel ils s'inscrivent : lorsque Sébastien dit à un enquêteur qu'il est « très porté sur l'international », c'est parce qu'il sait le sens prêtée à ce terme suffisamment partagé, suffisamment collectif, pour ne pas avoir à l'explicitier plus que cela. De ce point de vue, la « mobilité internationale » elle-même constitue une de ces catégories de pensée dont il faut rendre compte du sens et de la genèse, de la construction et de la force de conviction. C'est en effet avec elle en tête que réfléchissent, calculent, décident et agissent bon nombre d'acteurs, à commencer par les migrants qualifiés eux-mêmes : cette analyse est donc essentielle pour comprendre leurs carrières.

Une grande partie de la sociologie économique, notamment française, s'est placée dans ce sillage en essayant de comprendre et de conceptualiser les outils et dispositifs sur lesquels s'appuient les acteurs pour rendre l'échange possible malgré l'incertitude (HATCHUEL 1995 ; EYMARD-DUVERNAY 1989 ; KARPIK 1989 ; KARPIK 2007). La notion d'institution permet de mettre l'accent sur les aspects *a priori*, normatifs et contraignants de ces repères : c'est pour cela que nous la retenons, parce que, comme on le verra, elle permet de bien rendre compte de la façon dont les acteurs considèrent la mobilité internationale et dont ils la font intervenir dans leurs actions

7. Italiques dans le texte original.

et dans leurs pratiques.

Cette approche pousse à ne pas limiter l'analyse aux seuls expatriés et anciens expatriés : il faut faire intervenir d'autres acteurs, il faut « repeupler la scène marchande » (FRANÇOIS 2008). Ces acteurs apparaissent, sous une forme ou une autre, dans les récits des expatriés. C'est d'abord, bien évidemment, la demande de travail et de travailleurs qu'il faut faire apparaître : celle des entreprises qui emploient ou qui peuvent employer les migrants qualifiés. Selon qu'il s'agit d'entreprises françaises ou étrangères, multinationales ou nationales, se désignant elles-mêmes comme internationales ou non, les orientations de carrières et les fonctionnements marchands seront différents. Mais encore au sein de ces entreprises, organisations toujours complexes que l'on ne peut pas identifier à des acteurs homogènes, il faut tenir compte de la diversité des services et des acteurs qui les composent. C'est notamment aux services entièrement dédiés à la gestion de l'expatriation, les services Mobilité Internationale (que l'on désignera, dans la suite du texte, comme « services MI »), que nous avons consacré une partie de nos enquêtes. Ils constituent en outre une fenêtre d'observation vers la complexité interne aux organisations. Enfin, d'autres intervenants des marchés du travail ne peuvent être ignorés, comme les établissements d'enseignement supérieur ou les pouvoirs publics. Il s'agit de restituer la mobilité internationale comme une entreprise collective : elle est non seulement le fait de ceux et celles qui se déplacent d'un pays à l'autre, mais aussi de tous les acteurs qui les ont incités à le faire, qui promeuvent certaines conditions de déplacement et d'emplois particulières, qui organisent et rendent possibles ce déplacement y compris aux plans les plus concrets, qui en fixent les règles ou en façonnent les représentations. Chacun de ces acteurs poursuit des intérêts qui lui sont propres, et cherche donc à faire de la mondialisation un certain usage. L'agrégation et l'interaction entre ces différentes activités et les pouvoirs relatifs des forces en présence construisent au final les institutions avec lesquels les acteurs agissent – ou qu'ils essayeront peut-être de modifier.

L'argument que nous défendrons dans cette deuxième partie de la thèse est que la mobilité internationale, et tout particulièrement la catégorie « international », constituent des institutions propres aux marchés du travail, et qu'il s'agit d'institutions françaises, c'est-à-dire se rapportant aux marchés du travail français. Elles s'inscrivent en effet dans des enjeux nationaux : elles sont produites et utilisées par des acteurs français pour répondre à des enjeux qui sont eux-mêmes loin d'être globaux. Certains secteurs de l'enseignement supérieur ou des directions des ressources humaines des entreprises utilisent ainsi ces catégories pour s'imposer contre des concurrents nationaux, et se faisant en assurent la diffusion et la promotion.

En outre, nous proposons de caractériser ces institutions particulières comme l'apparition d'un ensemble de *ressources* que peuvent mobiliser les individus et les classes sociales : des ressources proprement *internationales*. Interrogeant alors la littérature précédemment évoquée qui lie la mondialisation à la question de la stratification sociale, nous soutenons que ces ressources n'en restent pas moins profondément ancrées dans le niveau national, au moins pour le niveau de la hiérarchie sociale que nous étudions.

Marchés

L'analyse des institutions économiques permet de faire le lien entre la question des carrières et celles des marchés. Une fois établi, à partir de l'analyse des carrières internationales, que la France demeure le contexte le plus pertinent pour comprendre un grand nombre d'entre elles, une fois identifiées les institutions et parmi elles les ressources qui permettent de saisir la dynamique de ces carrières, on peut comprendre ce que les unes et les autres font aux marchés du travail.

Etudier les institutions économiques, c'est déjà, on l'a dit, analyser les marchés, mais dans un sens assez large : celui de l'échange et de ce qui le rend possible, un sens qui englobe, finalement, l'entièreté des actions économiques. Mais on peut voir aussi les marchés comme des arrangements sociaux d'une forme particulière, comme des contenants possibles pour ces actions, des organisations spécifiques qui différencient le tissu des relations économiques (FRANÇOIS 2008). C'est particulièrement vrai pour les marchés du travail : ceux-ci sont différenciés et ne fonctionnent pas tous de la même façon, au point que le terme même de « marché » a fait et fait toujours l'objet de vives discussions. Même chez les économistes, savoir si l'on a bel et bien un marché du travail, c'est-à-dire un lieu où l'offre et la demande de travail s'équilibrent par les prix, ou si tant le volume que les modalités de l'emploi sont déterminés autrement est un point d'achoppement important entre approches orthodoxes et hétérodoxes (FAVEREAU 1989). Les théories de la segmentation, initiées par Michael Piore et Peter Doeringer (DOERINGER et PIORE 1971) et héritières, elles aussi, de l'institutionnalisme, soulignent la diversité des dispositifs par lesquels sont appariés travailleurs et emplois. Elles ont ouvert la voie à une interrogation sociologique sur la construction de ces arrangements et notamment sur le tracé, toujours mouvant, de leurs frontières : il est possible de proposer des géographies, éventuellement hiérarchisées, des marchés du travail. Nous nous inscrivons ainsi dans le cadre d'une sociologie de l'emploi (MARUANI et REYNAUD 2004) qui cherche à comprendre comment les caractéristiques de celui-ci sont construites, notamment de façon diverse en fonction des pratiques des entreprises et des populations concernées,

et comment elles permettent de comprendre qui y a accès ou non.

Dans ce propos, la notion de qualification, reprise à l'économie de la qualité (MUSSELIN et PARADEISE 2002), sera centrale : en effet, les institutions de la mobilité internationale et les ressources internationales auxquelles elle donne accès servent à qualifier certains travailleurs comme « expatriés » (même après leur retour en France) ou « internationaux », de la même façon que, par exemple, les diplômes les qualifient comme détenant certaines compétences ou certains savoirs. Cette qualification est de nature, suivant un argument particulièrement travaillé par David Marsden, à tracer des frontières entre des systèmes d'emplois différents (MARSDEN 1999 ; MARSDEN 1991). Mais si celui-ci met l'accent, comme d'autres, sur le rôle du système éducatif et de l'action syndicale, nous montrerons que le processus de qualification emprunte aussi d'autres voies et notamment qu'il passe de plus en plus par l'épreuve du marché, le « marché international » pouvant servir d'instance de qualification.

Les chapitres 5 et 6 sont consacrés à ces questions. Ils s'organisent autour de deux grandes typologies, devenue canoniques, des marchés du travail : d'une part, la distinction entre marché primaire (favorisé et stable) et marché secondaire (défavorisé et précaire), d'autre part, la distinction entre marché interne (au sein des entreprises) et externe (à l'extérieur des entreprises). Ces typologies se recoupent pour partie, et seront enrichies et surtout discutées le moment venu, mais elles permettent d'organiser les principes d'un repérage des effets des ressources internationales sur les marchés du travail.

La question générale que l'on peut se poser à l'endroit de ces marchés est celle de leur internationalisation : la qualification de certains travailleurs comme « internationaux » signifie-t-elle l'existence de marchés du travail eux-mêmes internationaux ? Leur ouvre-t-elle la voie à la circulation libre à l'échelle globale ? La réponse que l'on avancera sera, dans la lignée de ce qui a été dit précédemment, négative. Mais nous la nuancerons en soulignant que si les marchés demeurent pour partie nationaux, certains segments deviennent néanmoins globaux (au sens de Sassen) tout en restant attachés (ou enracinés) à la France : ils n'effacent pas le contexte national, mais s'appuient au contraire sur celui-ci. Nous montrerons également comment les marchés du travail même proprement nationaux voient leurs frontières se transformer et se recomposer à l'épreuve de la mobilité et des ressources internationales. C'est alors une forme particulière d'internationalisation des marchés que nous nous attacherons à décrire : non pas la connexion croissante de ceux-ci à une échelle supranationale, mais plutôt le remaniement de ceux-ci autour de principes et de catégories qui se réclament de l'international comme principe de légitimité.

Au final, en étudiant la mondialisation des marchés du travail par le biais des carrières, nous entendons non déconstruire celle-ci ou la faire disparaître, mais plutôt, comme l'entendent encore une fois les microhistoriens, l'éclairer sous un jour nouveau : il y a bien des transformations à l'œuvre, mais elles recomposent ce qui se passe à l'échelle nationale bien plus qu'elles ne tendent à la faire disparaître.

Le développement qui va suivre reprend donc la logique que nous venons donc d'exposer. La première partie, « carrières », se penche sur l'analyse des parcours professionnels des expatriés à proprement parler. Elle souligne que ceux-ci se construisent notamment au sein de l'espace français même lorsque les individus se trouvent à l'étranger, et montre qu'intervient dans les carrières un objet particulier, « l'international », ainsi que certaines déclinaisons de celui-ci. La deuxième partie analyse plus profondément ces éléments, en proposant de les penser comme des « institutions » – d'où son titre. En plus de proposer une justification de l'usage de cette notion, cette partie propose également d'identifier, parmi ces institutions, des ressources spécifiquement internationales. La troisième partie, intitulée « Marchés », explore enfin les conséquences de l'émergence de ces institutions et ressources internationales sur les marchés du travail français, montrant comment elles recomposent certaines frontières ou font apparaître de nouveaux marchés. Mais avant de rentrer dans l'argumentation proprement dite, nous présentons d'abord l'enquête et la méthodologie sur laquelle nous nous appuyerons tout le long.

Méthodologie

Avant de rentrer dans le vif du sujet, nous présentons ici les modalités de l'enquête que nous avons menée sur la mobilité professionnelle internationale, et sur laquelle nous nous appuyons tout au long de cette thèse. Celle-ci se décline en deux grands volets : un volet qualitatif ou « ethnosociologique » (BERTAUX 2010) et un volet quantitatif. Nous avons mené de façon directe le premier : par la réalisation d'entretiens biographiques auprès de migrants et anciens migrants qualifiés, ainsi que par des entretiens semi-directifs auprès de représentants d'entreprises et de spécialistes de la gestion de la mobilité internationale et de l'expatriation. Le volet quantitatif repose, en revanche, sur l'exploitation de seconde main d'enquêtes de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) et de l'Ined (Institut national des études démographiques) : les enquêtes *Histoire de Vie* 2004 et *Trajectoires et Origines* 2008. Il s'agit ici d'explicitier nos choix, les conditions de recueil et d'exploitation de ces données, ainsi que leurs éventuelles limites.

Approche ethnosociologique

La partie qualitative s'est déclinée elle-même en deux phases : d'une part, les entretiens biographiques menés avec des migrants et anciens migrants qualifiés, d'autre part, ceux réalisés avec différents représentants des entreprises et des employeurs. Il s'agissait ainsi d'étudier aussi bien l'offre que la demande se rencontrant sur les marchés du travail, ainsi que les différents acteurs qui participent à la définition de l'une et de l'autre.

L'enquête auprès des migrants qualifiés

Lorsqu'il s'agit d'analyser des carrières et, plus généralement, des biographies, le récit de vie s'impose comme une méthode privilégiée (BERTAUX 2010) : demander aux enquêtés de raconter leur vie et d'en détailler les épisodes permet à la fois de saisir la dimension subjective d'une carrière – les orientations que l'on se donne, les buts que l'on poursuit, les calculs que l'on effectue et les facteurs que l'on prend

en compte – et les contraintes objectives dictées par le contexte, les normes, les dispositifs, les ressources, etc. Au cours du récit, apparaissent en effet les marchés du travail, les institutions, les entreprises, le rôle de la famille, les enjeux du logement, etc. qui façonnent les parcours et auxquels l'individu s'adapte, réagit ou se soumet. Ainsi, à partir des parcours individuels, il est possible d'étudier et de reconstituer les contextes plus vastes que les individus traversent : c'est notamment le pari de la micro-histoire, et plus généralement de la micro-analyse (REVEL 1996 ; REVEL 1989 ; LEVI 1989 ; GINZBURG et PONI 1981 ; GINZBURG 1993), dont nous nous sommes largement inspiré tant dans la conception de cette partie de l'enquête que dans l'exploitation des entretiens biographiques. Tout au long de la thèse, l'enjeu est de reconstituer, au travers des récits individuels, les contextes dans lesquels les individus ont évolué et de donner un éclairage nouveau à des objets beaucoup plus « macro » tels que les marchés du travail, la mondialisation ou encore le national.

Ainsi, la constitution du corpus d'entretiens⁸ a été guidé par un principe simple : plutôt que de poursuivre une représentativité statistique inaccessible, il s'agissait de rassembler des expériences aussi diverses que possibles, de couvrir ce que l'anthropologue Fredrik Barth (l'une des influences majeures de la micro-histoire) appelle la « gamme des possibles » (BARTH 1981 ; ROSENTAL 1996), c'est-à-dire toute la diversité des situations sans chercher à se concentrer sur les situations majoritaires ou modales. En effet, il s'agit de construire des propositions susceptibles d'expliquer et de donner sens à l'ensemble des situations observables plutôt que d'identifier des liens entre différentes variables – ce que les méthodes quantitatives permettent de faire de façon infiniment plus pertinente. Cette manière de faire se rapproche également de l'« induction analytique » que développe Howard Becker (BECKER 1985 ; BECKER 2002), et qui consiste à remanier ses propositions à chaque nouveau cas rencontré, aussi singulier que celui-ci puisse paraître, de sorte à couvrir toute l'étendue des cas à expliquer. Aucun cas ne peut être négligé parce que tous, précisément, donnent un éclairage unique sur les objets particuliers que nous souhaitons étudier.

Un critère de choix a bien évidemment été utilisé pour sélectionner nos enquêtés : qu'ils occupent ou aient occupé un emploi à l'étranger. Il est important de noter que nous avons donc pris en compte des personnes revenues en France et pas seulement avec des personnes se trouvant à l'étranger. En effet, c'est une facette de la migration qui ne peut être négligée : dans un autre contexte, et avec un sens sensiblement différent comme on le verra, Abdelmalek Sayad disait que le retour était constitutif de la condition d'immigré (SAYAD 2006). Ainsi, sur les soixante entretiens réalisées (dont la liste complète se trouve en annexe), seize des enquêtés sont établis de façon

8. On trouvera la liste complète de ces entretiens en annexe, p. 443.

définitive à l'étranger, dix sont à l'étranger pour une durée déterminée, avec un retour déjà planifié ou simplement prévu, trente-quatre sont revenus en France – certains parmi eux souhaitant repartir à l'étranger tandis que d'autres l'excluent. Parmi ces derniers, certains avaient prévu leur retour en France dès le moment du départ hors de France, tandis que pour d'autres, c'est un choix qui n'est venu que plus tard dans leur carrière.

L'enquête s'est déroulée en deux temps, entre 2009 et 2013. Le premier, qui correspond aux vingt premiers entretiens réalisés⁹, a constitué une phase exploratoire : nous y avons rencontré des personnes travaillant dans des conditions, des métiers, des secteurs d'activité aussi variés que possible. On y trouve ainsi un journaliste, des enseignants (dont un reconverti après une carrière comme cadre dans l'industrie), des spécialistes de l'humanitaire et du développement, une salariée de la restauration, des travailleurs de la finance, etc. Tous se caractérisent cependant par la possession d'un niveau de qualification élevé et sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long. Dans la deuxième phase, nous nous sommes concentrés plus spécifiquement sur deux secteurs d'activité particuliers : la finance et l'industrie. Ce choix a été motivé par la grande diversité des mécanismes mis à jour dans la première phase : il s'agissait de pouvoir mener une description plus fine de certains marchés du travail, en construisant éventuellement des outils susceptibles d'être réutilisés, par la suite, sur d'autres terrains. Les entretiens réalisés dans la première phase de l'enquête suggéraient déjà un contraste entre ces deux univers : la finance constitue une activité relativement homogène tout autour du monde, tandis que les activités industrielles sont plus fortement différenciées, avec une division internationale du processus productif plus forte et plus marquée. Au total, entre les deux phases de l'enquête, nous avons interviewé trente personnes ayant travaillé majoritairement dans l'industrie et quinze dans la finance – le reste des enquêtés ayant travaillé dans des secteurs divers ou ayant traversé plus ou moins brièvement l'un de ces deux secteurs.

Ces enquêtés ont été principalement approchés de deux grandes façons. Pour certains d'entre eux, nous avons contacté des associations d'anciens élèves de grande écoles ou nous avons consulté directement les annuaires de celles-ci. Pour d'autres, nous nous sommes appuyés sur leurs CV présentés sur le site du réseau professionnel LinkedIn¹⁰. Nous avons également pu accéder à une base de données réalisée par Valérie Boussard (que nous tenons à remercier à ce propos) sur les carrières des

9. Cette première enquête correspondait à notre Master 2 de sociologie à l'Ehess (COLOMBI 2010).

10. <http://www.linkedin.com/>

diplômés d'HEC (Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Paris) établie à partir du même site : celle-ci nous a permis de repérer plus aisément certains profils à contacter. Précisons toutefois que cela ne signifie pas, loin s'en faut, que tous les enquêtés viennent de cette école ou même d'établissements comparables en termes de prestige : du point de vue des formations, nous avons privilégié, comme ailleurs, la diversité, rassemblant des diplômés de formations courtes, de l'université et de grandes écoles (de commerce, d'ingénieur et d'instituts d'études politiques principalement), avec des niveaux de réputation eux-mêmes divers. Dans tous les cas, nous avons recherché des personnes vivant à l'étranger ou ayant eu une expérience professionnelle à l'étranger. Pour quelques uns, nous avons eu recours à des contacts personnels ou aux conseils donnés par d'autres enquêtés qui ont accepté de nous diriger vers certaines de leurs connaissances dont le profil correspondait à notre démarche.

Précisons, enfin, que du fait de notre objet, certains entretiens ont été menés, comme celui de Sébastien cité au début de l'introduction (E60), via le logiciel *Skype*¹¹ ou par téléphone : en effet, c'était le moyen le plus efficace (et surtout le plus économique) d'enquêter auprès de personnes ne se trouvant pas toutes en France. Il ne nous semble pas que cela ait induit de modifications particulières quant au déroulement classique d'un entretien sociologique. Nos entretiens ont consisté à des récits de carrière, partant de la question « qu'avez-vous fait comme études ? », puis déroulant de là l'ensemble de la carrière professionnelle, avec également un retour sur l'origine familiale et les choix scolaires. A chaque étape de la carrière, nous avons interrogé en outre l'enquêté sur sa situation familiale, résidentielle, professionnelle, et nous avons insisté sur le récit des choix à effectuer et des éléments pris en compte pour les résoudre.

L'enquête du côté des entreprises

Cette première enquête auprès de migrants qualifiés en a rendu nécessaire une seconde du côté des entreprises, menée entre 2011 et 2014 : il est en effet apparu qu'une partie des parcours individuels devait s'éclairer par la prise en compte de ce qui se passe au sein de celles-ci du point de vue de l'importance accordée à l'expérience internationale ou des pratiques de gestion de la main-d'œuvre étrangère et/ou expatriée. Cette enquête ne s'est pas limitée à prendre en compte la demande de travail : à côté d'une attention prêtée aux pratiques des entreprises, nous avons

11. Il s'agit d'un logiciel permettant la communication audio et vidéo entre deux ordinateurs via Internet. Il est très utilisé par les expatriés, et plus généralement par tous les migrants, pour communiquer à l'international, le coût de la communication étant modeste.

aussi cherché à rencontrer les différents acteurs qui construisent celles-ci, comme les consultants spécialisés ou les associations professionnelles dédiées aux questions de mobilité internationale. L'objectif était d'explorer le monde de la mobilité internationale en France, c'est-à-dire l'ensemble des acteurs qui en façonnent le sens, la rendent possible et la mettent en œuvre concrètement. A cette fin, nous avons réalisé vingt-deux entretiens semi-directifs avec des spécialistes de ces questions.

Si cet échantillon est également divers dans sa composition¹², deux populations sont apparues particulièrement importantes : d'une part, les spécialistes de ressources humaines (dix entretiens), d'autre part, les directeurs ou représentants des services Mobilité Internationale des entreprises (huit entretiens). Les premiers ont été rencontrés afin d'éclairer la place générale prêtée à la mobilité internationale dans la gestion des ressources humaines au sein de leurs entreprises, y compris dans les recrutements externes : ils ne sont pas, à proprement parler, des spécialistes de cette question, contrairement aux seconds. Les services MI, qui n'existent en tant que tels que dans les plus grandes entreprises, sont eux entièrement dédiés aux *corporate expatriates*. Lorsqu'une entreprise envoie un expatrié à l'étranger, ce sont eux qui sont chargés d'exécuter concrètement cette tâche : organiser son déplacement, définir sa rémunération et la lui verser, gérer, dans une certaine mesure, sa carrière (leur rôle sera détaillé et analysé dans le chapitre 6). Lorsque cela a été possible, nous avons rencontré les deux fonctions au sein d'une même entreprise.

Au travers de ces entretiens, ce sont dix entreprises que nous avons pu étudier. Parmi elles, quatre font partie du CAC40, et donc des quarante plus grandes entreprises françaises, au moins en termes de valeur boursière. Elles constituent des leaders dans leurs secteurs d'activité, une fois de plus la finance et l'industrie. Les autres entreprises approchées sont également des entreprises de grande taille (plus de 500 salariés), mais plus modestes que les précédentes dans leur position économique. Si elles sont majoritairement françaises, deux d'entre elles sont des entreprises étrangères qui ont d'importantes filiales en France.

Les entretiens ont porté, pour les représentants directs d'entreprises, à la fois sur les politiques RH et MI mises en place par leurs entreprises et sur leur travail concret, et dans certains cas, sur leurs carrières – lorsque cela était pertinent, notamment pour ceux et celles qui avaient travaillé dans plusieurs entreprises et pouvaient donc nous donner des détails sur les différences de l'une à l'autre. Les enquêtés ont ici essentiellement joué le rôle d'informateurs, nous éclairant sur les pratiques et les représentations au sein des organisations.

12. On en trouvera la liste complète en annexe, p. 469.

Approche quantitative

Les données quantitatives sur les Français de l'étranger sont délicates à manipuler et, généralement, mal adaptées aux questions que nous soulevons ici : celles de la mobilité et des carrières. Il est toujours difficile de mesurer la mobilité : les dispositifs pour enregistrer des données sur une longue période, comme des données de panels, sont coûteux et compliqués à mettre en place ; le recours à la mémoire des individus est plus aisé, mais comporte ses limites et ses pertes.

La source *a priori* la plus adaptée à l'étude de l'expatriation, à laquelle on peut penser spontanément, est sans doute le Registre des Français de l'étranger, administré par le ministère des Affaires étrangères, auquel on a généralement recours pour évaluer le nombre d'expatriés. Il ne rassemble pourtant que des données parcellaires au vue des analyses requises pour cette thèse. En effet, les Français résidant à l'étranger ont la possibilité de s'y inscrire auprès des Ambassades et des Consulats. Mais cette inscription n'est que facultative : elle dépend pour partie du pays considéré (elle semble plus courante dans les pays extra-européens) et des événements (les attentats du 11 septembre 2001 ont ainsi été suivi d'une montée des inscriptions) (GENTIL 2003). En outre, il n'y a pas de processus standard pour gérer localement le registre, l'application peut être alimentée de plusieurs manières par chaque poste consulaire à l'étranger. Par ailleurs, celui-ci ne contient pas d'historique des déplacements opérés par une même personne : la mise à jour dépend de l'individu lui-même et de ses déclarations volontaires. Il s'agit pas, de plus, d'une base dynamique : les nouvelles données écrasent les anciennes et il n'est donc pas possible de reconstituer une trajectoire¹³. En un mot, ce registre ne permet pas d'étudier les carrières des individus, et n'est pas exploitable pour l'ensemble des objectifs que nous nous donnons ici.

Pour trouver des données sur les carrières internationales, nous avons eu recours à deux enquêtes biographiques : l'enquête *Histoire de Vie* 2003 de l'Insee (INSEE 2003) et l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 de l'Insee et de l'Ined (INSEE et INED 2008)¹⁴. Ni l'une, ni l'autre n'ont été conçues dans l'objectif d'étudier spécifiquement ce type de carrière : elles se posaient des questions relatives à la construction des identités pour la première, à l'intégration des populations immigrées en France pour

13. Informations recueillies auprès des archives diplomatiques du ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI).

14. Les enquêtes *Génération*s du Centre de recherche sur l'emploi et sur les qualifications (Cereq) n'ont pas été retenues car elles portent uniquement sur les jeunes actifs qui s'insèrent, après leurs études, sur le marché du travail, alors que nous souhaitons travailler sur l'ensemble des carrières et des migrants qualifiés et non sur les seuls débuts de parcours.

la seconde. Elles ont cependant adopté une démarche semblable qui nous permet de les exploiter : elles ont enregistré, pour de vastes échantillons représentatifs de la population vivant en France, des données relatives aux parcours de vie, et notamment au parcours professionnel, de la naissance jusqu'à la date de l'enquête. Ainsi, pour chaque enquêté, on dispose de variables qui indiquent, pour chaque année de vie, la situation professionnelle – avec des codages différents que nous expliciterons ci-dessous.

C'est ainsi qu'il nous a été possible, en utilisant le logiciel de traitements statistiques R (R CORE TEAM 2015) et la librairie TraMineR (GABADINHO, RITSCHARD, MÜLLER et al. 2011 ; GABADINHO, RITSCHARD, STRUDER et al. 2010), dédiée à l'analyse de ce type de données, de repérer des individus qui ont travaillé à l'étranger, et en leur sein des individus qui ont quitté la France pour travailler à l'étranger – des migrants, des expatriés donc. Le défaut qu'il peut y avoir, c'est que ces individus sont tous revenus en France : on ne peut étudier de cette façon les parcours de ceux qui s'installent définitivement à l'étranger, ou de ceux qui se trouvaient à l'étranger au moment de l'enquête mais souhaiterons revenir par la suite. Ce défaut peut néanmoins être relativisé de deux façons. D'une part, notre enquête qualitative n'a pas été soumise à une telle limite, et, comme signalé plus haut, nous avons pu rencontrer des personnes installées définitivement à l'étranger : même si nous ne pouvons traiter de leurs cas de façon quantitative, il nous est néanmoins possible d'étudier certains éléments de leurs parcours et de les intégrer à nos études. D'autre part, ces enquêtes biographiques centrées sur la France permettent précisément d'étudier ce qui se passe sur les marchés du travail français, y compris en étudiant le cas de migrants qualifiés venus s'installer en France et apportant avec eux une certaine « expérience internationale » ou une certaine idée de la « mobilité internationale ».

Même si elles reposent sur une méthode commune, les deux enquêtés sont différentes dans leur échantillonnage et dans les données collectées. Nous les présentons ci-après successivement.

L'enquête *Histoire de Vie* 2003

L'enquête *Histoire de Vie* a été conduite entre février et avril 2003, par des entretiens longs au domicile des enquêtés, suivant un questionnaire rigoureux. Son objectif principal était d'étudier l'intégration des individus à la société française, aussi bien dans ses dimensions objectives que subjectives. La question des mobilités, qu'elles soient géographiques (à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières nationales), sociales, politiques ou religieuses, y était centrale : de là, l'enregistrement, année

par année, d'un ensemble de variables relatives à la situation de l'individu, dont sa position relative à l'emploi (actif, en emploi ou non, inactif, etc.) et sa catégorie socio-professionnelle. Ce sont ces données-là qui nous intéressent plus particulièrement, d'autant plus qu'il est possible de les mettre en relation avec d'autres variables comme la position sociale au moment de l'enquête, l'origine familiale, le niveau de diplôme, ou encore le fait d'avoir ou non étudié à l'étranger.

Comme l'indique sa documentation (disponible sur le site de l'Insee¹⁵), « 13 500 individus ont été échantillonnés parmi les personnes âgées de 18 ans et plus résidant dans un ménage ordinaire de France métropolitaine. Le taux de réponse s'établit à 62%. 8 403 personnes ont donc été interrogées ». Certaines populations, pour lesquelles la question de l'intégration apparaissait particulièrement prégnante, ont été volontairement sur-représentées : les personnes nées à l'étranger, les personnes dont les parents sont nés à l'étranger, les personnes handicapées de moins de 60 ans. Une variable de pondération permet toutefois de tenir compte de ces choix d'échantillonnage et de retrouver une représentativité vis-à-vis de l'ensemble de la population française, ce qui nous autorise à faire des traitements sur les carrières professionnelles généralisables à ce niveau¹⁶.

De cette enquête, nous avons principalement utilisé les données relatives aux carrières professionnelles : celles-ci sont codées à la fois en fonction de l'occupation (être en emploi, chômeur, étudiant, retraité, etc.) et en fonction de la catégorie socio-professionnelle (38 modalités, que nous avons à l'occasion recodé à un niveau d'agrégation plus élevé pour ne garder que sept groupes socio-professionnels). Ce dernier point est particulièrement important, parce qu'il constitue un avantage par rapport à l'enquête *Histoire de Vie* 2008, pourtant plus récente : celle-ci n'enregistre pas les catégories socio-professionnelles de façon annuelle. Or, cette variable est la plus fine dont nous disposons pour évaluer des changements professionnels au-delà du seul rapport à l'emploi. En effet, l'enquête ne signale pas les changements d'emplois, d'employeurs ou de postes en tant que tels, si ce n'est par une variable déclarative d'un changement professionnel pour une année donnée, sans que l'on connaisse exactement la nature de ce changement – notamment s'il s'agissait d'une progression dans la carrière ou non. Les séquences d'employeurs ou de postes n'ont pas été enregistrées, la nature des employeurs non plus – la taille des entreprises pour

15. http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=fd-hdv03&page=fichiers_detail/HDV03/presentation.htm (consulté en Mai 2016).

16. Signalons qu'une utilisation semblable de cette enquête a été faite par Guillemette Larquier et Delphine Remillon : c'est à partir des données d'*Histoire de Vie* qu'elles proposent de se demander s'il l'on « assiste à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? » (LARQUIER et REMILLON 2008).

les salariés du privé aurait été particulièrement intéressante pour nos questions. Les séquences de la catégorie socio-professionnelle constitue la meilleure approche de la mobilité sociale dont nous disposions dans ces deux enquêtes.

Nous avons croisé ces carrières professionnelles avec les carrières résidentielles, qui permettent de savoir, pour chaque année de vie, si l'enquêté se trouvait en France et à l'étranger, et, le cas échéant, dans quelle région du monde il se trouvait – le codage disponible ne descend pas forcément jusqu'aux différents pays (certains sont isolés : Espagne, Portugal, Turquie, Maroc, etc.) et se limite dans certains cas à des régions comme « Amériques et Caraïbes » ou « Proche et Moyen-Orient (sauf Turquie) ». Cela permet d'isoler les personnes qui ont travaillé au moins une année à l'étranger d'une part, et, parmi elles, celles qui ont vécu au moins une année en France avant de partir travailler au moins une année à l'étranger. Partant de là, nous avons pu, comme nous le présenterons dans le chapitre 1, étudier les caractéristiques des individus ayant travaillé à l'étranger, et aussi mesurer la complexité de leurs carrières relativement à ceux qui n'ont jamais quitté la France.

L'enquête *Trajectoires et Origines* 2008

L'enquête *Histoire de Vie* 2003, malgré ses qualités, est relativement ancienne. Même si nous travaillons sur des questions où les évolutions sont par nature relativement lentes, et où les changements ne peuvent se mesurer seulement *a posteriori*, et contribuent, en outre, à former des modèles pour les parcours futurs, l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 présente l'avantage d'être la plus récente des enquêtes biographiques.

Comme la précédente, son objectif était tout différent du notre, comme en témoigne son sous-titre : « Enquête sur la diversité des populations en France » (BEAUCHEMIN, HAMEL et P. SIMON 2016). Il s'agissait de donner une meilleure connaissance des questions d'immigration et d'intégration, notamment pour la « deuxième génération », c'est-à-dire les descendants d'immigré ou d'un parent né dans un DOM-TOM. La dimension biographique visait également à comprendre le caractère à la fois objectif et subjectif de ces processus.

La collecte des données, qui s'est déroulé de septembre 2008 à février 2009, a elle aussi sur-représentées certaines populations particulièrement importantes au vu des problématiques ayant motivé l'enquête : les immigrés, les descendants d'immigrés nés en France, personnes originaires des DOM, les descendants d'originaires des DOM nés en France métropolitaine. Là encore, une variable de pondération permet d'utiliser les données pour étudier l'ensemble de la population résidant en France. Comme pour *Histoire de Vie*, l'enquête a procédé par des entretiens longs

aux domiciles des enquêtés suivant une questionnaire courant aussi bien leur situation présente que la reconstitution que leurs parcours de vie, ce suivant plusieurs dimensions. En tout, 21 761 questionnaires ont été exploitables.

Sur le plan des données biographiques, l'enquête *Trajectoires et Origines* est, comme on l'a dit, un peu moins riche au vu de nos intérêts. Si on y retrouve un enregistrement annuel de la position vis-à-vis de l'emploi et de la présence ou non sur le territoire national, ce qui nous permet de repérer les migrants qualifiés, ce n'est pas le cas des catégories socio-professionnelles, dont on ne connaît que celle où se trouve l'enquêté en 2008-2009. Il n'y a pas plus que dans *Histoire de Vie* de précisions sur la nature de l'employeur, la taille des entreprises, etc. Néanmoins, des données sur les niveaux de salaires au moment de l'enquête qui, mises en relation avec le fait d'avoir été expatrié ou non, permettent de tirer certaines conclusions que l'on présentera notamment dans le chapitre 5. On y étudiera également la complexité des carrières avant et après le passage par l'emploi à l'étranger, ce que permettent de faire les carrières professionnelles enregistrées.

Ces deux approches méthodologiques seront utilisées de façon complémentaire tout au long du développement. L'approche ethnosociologique permet d'étudier tout à la fois les actions et dispositions des individus (chapitre 2), les institutions qu'ils rencontrent (chapitre 3), les ressources qu'ils emploient (chapitre 4) et les marchés du travail auxquels ils participent (chapitre 6). L'approche quantitative permet, quant à elle, de caractériser les spécificités de ces parcours au sein de populations plus vastes : pour en mesurer l'aspect exceptionnel ou non (chapitre 1), pour situer les marchés du travail sur lesquels se placent les individus au sein de la segmentation générale de la main-d'œuvre (chapitre 5).

Première partie

Carrières

Chapitre 1

Des carrières internationales (presque) normales

Introduction

Les carrières internationales, globales ou transnationales — les termes varient sans qu'il y ait de distinction claire entre eux — ne sont généralement pas traitées comme des carrières normales, c'est-à-dire comme des carrières « comme les autres ». Qu'il s'agisse des enquêtés ou de la littérature académique et managériale, on leur prête certains traits distinctifs, quand on ne les investit pas comme des symboles ou des modèles. Et il faut bien reconnaître qu'en décidant d'étudier plus particulièrement ces parcours, nous n'avons pas fait exception à la règle, au moins pour la conception et les débuts de l'enquête. Cette exceptionnalité prêtée ou attendue mérite d'être interrogée, et cela constitue un bon point de départ pour la réflexion.

De nombreux travaux se sont intéressés aux conséquences de la mondialisation sur les carrières, avec comme idée centrale que celle-ci érode durablement la stabilité de l'emploi et a pour conséquence générale des carrières plus complexes, moins organisées, avec plus de changements et de précarité (U. BECK 2008 ; CASTELLS 2001 ; HEERY et SALMON 2000 ; HANDY 1995 ; DiPRETE et NONNEMAKER 1997 ; SENNETT 2003). Hans-Peter Blossfeld et ses collaborateurs désignent ces travaux sous le nom de « *patchwork career thesis* (« thèse de la carrière en patchwork¹ ») » (BLOSSFELD, M. MILLS et BERNARDI 2006, p. 4). Au sein de cette approche, la question des carrières internationales occupe une place particulière : c'est notamment le cas chez Ulrich Beck et chez Manuel Castells qui les voient comme un signe du pouvoir des élites et des classes dominantes, celles qui parviennent à tirer partie positivement de la pression exercée par la mondialisation. Se libérant des contraintes nationales

1. Notre traduction.

et organisationnelles, les personnes les plus qualifiées embrasseraient l'instabilité des carrières comme une opportunité, et la mobilité internationale concernerait un nombre croissant de personnes.

Dans ce schéma général, les chercheurs, notamment en gestion et dans les disciplines connexes, pensent souvent les carrières internationales comme caractérisées par la mobilité, la liberté et l'indépendance vis-à-vis des structures, structures organisationnelles d'une part, structures nationales d'autre part. Cette ligne de pensée est si puissante qu'elle structure bon nombre de recherches. L'analyse des carrières a été dominée, depuis les années 1980, par un débat sur l'émergence de « nouvelles » carrières contre le modèle « traditionnel » enfermé dans des scripts organisationnels (BARUCH 2006 ; PEIRPEL et BARUCH 1997). Dans cette problématique, un rôle particulier a été assigné à l'étude des parcours internationaux : ceux-ci ont été utilisés comme l'un des laboratoires de ces transformations, voire comme un modèle prescriptif ou annonciateur de l'avenir (CAPPELLEN et JANSSENS 2005). C'est notamment le cas au sein de la très influente approche des *boundaryless careers*, l'intitulé même – carrières « sans frontières » ou « nomades » selon les traductions – suggérant la traversée des frontières nationales. Pour ces auteurs, rassemblés notamment autour de Michael Arthur, les carrières contemporaines tendraient à moins dépendre des organisations et de plus en plus des marchés du travail et des identités professionnelles : elles sont « sans frontières » parce qu'elles font fi des cadres organisationnels, y compris nationaux (ARTHUR 1994 ; ARTHUR et DEFILLIPI 1994 ; ARTHUR et ROUSSEAU 1996 ; TAMS et ARTHUR 2010).

Dans cette perspective, l'étude de la mobilité en générale et de la mobilité internationale en particulier, est centrale. Elle a constitué l'une des occasions de chercher une confirmation des principes généraux énoncés : Jean-Luc Cerdin, l'un des importateurs de cette approche en France, écrit ainsi : « pour les expatriés, les carrières nomades semblent s'imposer » (CERDIN 2004, p. 157). Les carrières internationales sont supposées être plus mobiles, plus chaotiques, plus complexes, que les autres. Elles sont également présentées comme étant le produit même de cette mobilité : si certains partent travailler à l'étranger, c'est parce qu'ils le peuvent, c'est parce qu'ils sont eux-mêmes plus mobiles que les autres — la carrière internationale est indissociable de l'image d'un « travailleur sans frontières » :

Le travailleur sans frontières implicitement admiré par cette littérature est le professionnel mobile et hautement qualifié qui construit ses compétences professionnelles et sa valeur marchande au travers de transferts par delà les frontières. Il ou elle est explicitement ou implicitement contrasté avec le bien plus ordinaire travailleur qui poursuit une carrière organisationnelle traditionnelle, qui, implicitement, est menacé dans une société où le changement est rapide parce que ces compétences et ses réseaux sont associés avec une seule

organisation, vulnérable à un changement imprévisible² (D. C. THOMAS, LAZAROVA et INKSON 2005, p. 341).

Les « carrières expatriées » (« *expatriate careers* ») ont ainsi été décrites comme une marche vers les *boundaryless careers* : les salariés envoyés à l'étranger par leur entreprise seraient plus guidés par leur carrière « interne » — leurs préférences et leurs capacités d'action (« *agency* ») individuelles — plutôt que par leur carrière « externe » (STAHL, MILLER et TUNG 2002). Il en va de même pour les autres formes de mobilité internationale, comme les « immigrés qualifiés » (qui s'installent durablement à l'étranger) (ZIKIC, BONACHE et CERDIN 2010) ou les « vagabonds internationaux » (*global itinerants* : employés dans différentes entreprises dans différents pays) (BANAI et HARRY 2004) : tous sont analysés comme des exemples, et souvent des modèles, de ces carrières émergentes, appelées à progressivement devenir la norme, si elles ne le sont pas déjà.

Le problème réside dans le fait que les carrières internationales sont d'entrée de jeu définies comme étant *boundaryless*, sans frontières : c'est le cas par exemple d'un article de Tineke Cappellen et Maddy Janssens qui, centré sur les carrières émergentes, considère comme « globale » toute carrière où l'individu poursuit des compétences applicables dans plusieurs régions du globe, y compris en l'absence de toute mobilité internationale (CAPPELLEN et JANSSENS 2010) — ce qui signifie que, par construction, on ne peut avoir une carrière à la fois « traditionnelle » et « globale ». Dans le même sens, Moshe Banai et Harry Wes retiennent une définition bien particulière des « *global itinerants* » : des personnes ayant travaillé pour au moins deux entreprises différentes dans au moins deux pays différents. Ce qui exclut de fait bon nombre de parcours, notamment ceux qui se déploient à l'international mais au sein d'une seule et même organisation. Les tentatives de distinction entre « *self-initiated expatriates* » (« expatriés de leur propre initiative ») et « migrants » sont du même ordre (ARISS et al. 2013) : elles reviennent le plus souvent à exclure de l'analyse ceux qui n'ont pas suffisamment d'*agency*, de capacité d'action — les migrants donc. Ces opérations de délimitation des objets d'études en reviennent toujours à éliminer de l'analyse une partie des individus qui pourraient bien ne pas être suffisamment exceptionnels pour soutenir l'argument.

Ces approches considèrent en fait que les carrières internationales sont « anormales », non pas, bien sûr, dans un sens négatif — elles peuvent au contraire être

2. « *The boundaryless careerist implicitly admired in this literature is the highly qualified mobile professional who builds his or her career competencies and labor market value through transfer across boundaries. He or she is explicitly and implicitly contrasted with more staid careerists pursuing traditional organizational careers, who, it is implied, are at risk in a rapidly changing society because their career-relevant skills and networks are associated with single organizations vulnerable to unexpected change* » (Notre traduction).

tout ce qu'il y a de plus laudatives à leur endroit – mais parce qu'elles s'écarteraient de la norme, du normal, de la situation la plus courante, qu'elles constitueraient un type particulier encore minoritaire mais appelé peut-être à devenir dominant. Elles les pensent explicitement comme introduisant une rupture tout à la fois quantitative – ces carrières deviennent de plus en plus nombreuses – et qualitative – ces carrières sont nouvelles, le résultat ou le signe de transformations profondes de l'économie et de la société. On peut encore le dire à la façon d'Emile Durkheim : ces carrières seraient « pathologiques » (DURKHEIM 2013, Chap. 3). Non pas, bien sûr, parce qu'elles constitueraient un problème ou une menace sur la société, mais dans le sens où elles témoigneraient d'une rupture de tendance, un écart à la moyenne, et seraient donc annonciatrices ou symptomatiques de transformations sociales profondes — l'avancée de la mondialisation ou la transformation de l'ensemble des carrières.

C'est ce caractère exceptionnel, « pathologique » donc, que l'on se propose de commencer par questionner dans ce premier chapitre. Celui-ci est en effet, comme on vient de le voir, à ce point tenu pour acquis que les définitions mêmes de l'objet construisent par avance ce caractère singulier des carrières internationales. On peut opposer une autre stratégie de recherche : partir d'une définition simplement descriptive — une carrière internationale est une carrière qui se déploie sur au moins deux pays — et étudier l'ensemble des cas correspondants. Cela rend surtout possible la comparaison avec les carrières domestiques (ou « nationales ») sur des traits autres que le fait qu'elles traversent les frontières : leur nombre pour commencer, mais aussi leurs caractéristiques propres (le nombre d'emplois différents en leur sein par exemple).

Comment distinguer si ces carrières internationales sont ainsi normales ou exceptionnelles ? On peut suivre ici les propositions de Durkheim pour établir la normalité d'un phénomène. Selon lui, on peut repérer celle-ci de deux façons. La première consiste à s'intéresser à sa régularité statistique : un phénomène est normal s'il est commun dans un certain état de la société, il est pathologique lorsqu'il devient plus rare ou plus courant – en effet, cela signale alors une certaine transformation de l'ensemble de la société, le fait étudié pouvant n'être qu'un symptôme de ces transformations. Dans notre cas, il s'agira de savoir si les carrières internationales deviennent effectivement plus courantes, ce qui pourrait signifier une transformation des marchés du travail et un symptôme de la mondialisation. La deuxième façon d'établir la normalité d'un fait social que propose Durkheim est complémentaire de la précédente : il s'agit de vérifier que « la généralité du phénomène tient aux conditions générales de la vie collective dans le type social étudié » (p. 64). Autrement dit, il s'agit d'étudier si le phénomène en question est produit ou non

par des mécanismes sociaux qui sont eux-mêmes généraux et normaux dans la société étudiée. Dans notre cas, la question est de savoir si les carrières internationales peuvent être reliées aux mêmes mécanismes que les carrières domestiques ou si, au contraire, il faut les lier avec des phénomènes spécifiques et nouveaux, tels que la mondialisation, l'ouverture des frontières, ou autre. Il faut étudier, donc, les mécanismes qui expliquent le fait de rentrer dans une carrière internationale, de partir travailler à l'étranger, et voir s'ils sont différents ou au contraire semblables de ceux qui motivent et façonnent les carrières domestiques. On pourra donc dire que les carrières internationales sont exceptionnelles si leur évolution est croissante, si leurs caractéristiques s'éloignent de la moyenne et si les mécanismes qui les façonnent sont différents de ceux qui président aux carrières domestiques. On pourra dire qu'elles sont normales si leur nombre reste stable, si leurs caractéristiques demeurent proches de la moyenne et si elles sont façonnées par les mêmes mécanismes que l'ensemble des carrières. Entre les deux, il y a, bien sûr, la place pour des réponses nuancées.

Voilà donc le travail qu'il s'agit de mener dans ce chapitre. Partant de là, les questions que nous y posons sont relativement simples. Ces carrières internationales concernent-elles des personnes différentes des carrières domestiques ? Sont-elles plus complexes ? Sont-elles le résultat de processus spécifiques ? Elles s'organisent en deux temps, qui reprennent les deux façons de vérifier la normalité d'un fait social selon Durkheim. Dans la première section, il s'agit de s'interroger sur la distance des carrières internationales avec la situation moyenne, c'est-à-dire de les situer au sein de l'ensemble des carrières. La question n'est pas seulement celle de leur augmentation, mais aussi de leur répartition au sein de la population et de leurs caractéristiques morphologiques. Dans la seconde section, c'est au lien entre les carrières internationales et les mécanismes qui les façonnent que nous nous intéressons : il s'agit de voir à quelles attentes le fait de partir travailler à l'étranger répond afin de voir si ce sont les mêmes que celles qui s'appliquent à l'ensemble des carrières. On s'intéressera alors aux injonctions à l'international, à la façon dont les individus se représentent ce dernier et aux justifications qu'ils donnent quant à leur mobilité internationale. Dans les deux cas, les réponses sont nuancées : de plus en plus nombreuses, elles n'en demeurent pas moins cantonnées à une minorité de personnes qui plus est membres de catégories dont l'internationalisation est ancienne, et qui ne se différencient pas par là de leurs semblables ; si les injonctions à la mobilité internationale se sont incontestablement intensifiées, celles-ci semblent bien intégrées au fonctionnement général des marchés du travail français où elles constituent une attente normative largement partagée.

1.1 Des carrières internationales plus nombreuses mais toujours distinctives

Qui sont les personnes dont la carrière est internationale ? Sont-elles, comme le processus général de mondialisation le suggère, de plus en plus nombreuses ? Sont-elles très différentes des personnes dont la carrière est nationale ? Ce sont à ces questions qu'il s'agit d'essayer de répondre, afin de donner une image générale tant de la mobilité internationale que de ceux qui y accèdent.

Mesurer la mobilité internationale est une entreprise difficile, comme l'est toute mesure de la mobilité. Le premier problème est de savoir combien de personnes sont concernées, sachant qu'il n'existe pas de recensement ou même d'enquête complète des Français à l'étranger et que, d'autre part, ceux-ci peuvent bouger, partir ailleurs ou encore rentrer en France. Il est donc nécessaire de croiser plusieurs types de données pour essayer de saisir les tendances générales à défaut de pouvoir mener un décompte précis. Les données consulaires sur les résidents français à l'étranger, qui sont de simples enregistrements administratifs facultatifs, doivent être complétés par des résultats d'enquêtes, plus souvent strictement nationales. Elles sont néanmoins utiles lorsqu'elles comprennent des éléments biographiques comme les enquêtes *Histoire vie 2003* ou *Trajectoires et Origines 2008*, puisqu'elles permettent tout au moins d'étudier la mobilité internationale qu'elle se fasse depuis ou vers la France. De plus, si l'on travaille sur les marchés du travail en France, comme c'est notre cas, elles présentent moins de défauts qu'il n'y paraît : en effet, elles permettent d'estimer le nombre de personnes ayant une expérience internationale sur le territoire national, c'est-à-dire la prévalence de ce type d'expérience sur les marchés nationaux.

La première opération, la plus simple du moins dans sa formulation, consiste à estimer l'importance des mobilités internationales : de ce point de vue, les données sont convergentes et pointent une augmentation du nombre de personnes concernées, sans que celles-ci ne deviennent plus qu'une petite minorité. La seconde opération consiste à s'intéresser à la démographie de la mobilité internationale : quelles sont les caractéristiques de ceux qui partent travailler à l'étranger ? Cette expérience apparaît très inégalement répartie dans la population, et l'expatriation apparaît en particulier comme l'apanage des cadres. Enfin, la dernière opération à mener concerne la comparaison des carrières elles-mêmes du point de vue de leur morphologie, ce qui requiert d'avoir recours aux méthodes statistiques d'analyses de séquences. Celles-ci permettent de faire apparaître que les parcours des migrants qualifiés ne sont pas si différents de ceux des qualifiés qui ne migrent pas.

1.1.1 Des mobilités internationales en augmentation

Idéalement, pour mesurer les évolutions de la mobilité internationale, il faudrait disposer de bases de données suffisamment riches sur les Français de l'étranger. La question de la mobilité demande particulièrement que l'on puisse suivre les carrières des individus : savoir quand ils sont partis, quels ont été leurs parcours, quelles sont et ont été leurs conditions d'emplois. De telles données n'existent pas, et on imagine sans mal le coût énorme qu'aurait une telle enquête sur plusieurs pays, sans même parler des difficultés à constituer un échantillon représentatif des Français de l'étranger.

Faute d'enquête idéale, on peut cependant composer avec des données produites pour d'autres finalités. C'est d'abord le cas des données consulaires : les ambassades et les consulats français enregistrent bien la présence de Français à l'étranger, mais uniquement sur la base du volontariat. Ce sont les ressortissants nationaux qui doivent faire la démarche de se signaler auprès des autorités, sans avoir à indiquer plus que leurs noms et adresses. Si une grande prudence est nécessaire, les évolutions de ces enregistrements peuvent nous renseigner sur la mobilité internationale. C'est ensuite vers les travaux de recherche que l'on peut se tourner. Les données de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) permettent ainsi d'avoir une idée du nombre de Français présents dans certains pays mais sans précision sur leurs carrières et leurs parcours. Elles complètent donc utilement les données consulaires, en permettant notamment de faire des comparaisons entre plusieurs pays. Mais ce sont finalement les données des enquêtes biographiques de l'Insee et l'Ined qui sont les plus utiles car elles permettent de suivre les individus sur plusieurs années, ce qui est indispensable pour la mesure de la mobilité. Elles demeurent cependant centrées sur la France : seules des personnes présentes sur le territoire national sont interrogées, ce qui élimine de fait les personnes définitivement installées à l'étranger.

Bien qu'imparfaites au vue de nos questions , ces différentes données disponibles peuvent donc être exploitées pour mesurer les évolutions de la mobilité internationale. Elles sont de ce point de vue convergentes : c'est vers une augmentation qu'elles pointent. Reste à savoir si l'on peut y voir une rupture de tendance.

Une augmentation du nombre de Français de l'étranger

Les données consulaires ont connu en effet une nette augmentation depuis au moins 1991 (GENTIL 2003). Entre cette date et 2002, le nombre de Français résidant à l'étranger a cru de 34%, et il a ensuite à nouveau augmenté de de 50% jusqu'en

2013, avec un taux de croissance annuel moyen de 4% (cf. figure 1.1).

L'inscription au registre, on l'a dit, n'est pas obligatoire, et elle peut être influencée par des événements divers comme la perspective des élections présidentielles ou les attentats du 11 Septembre 2001. Mais sur une période suffisamment longue, ces données n'en montrent pas moins une évolution nette dans les migrations françaises. En effet, comme le note Bernard Gentil, au cours des années 1980, on assistait plutôt à une stagnation, voire à une légère baisse, du nombre d'immatriculés³ : entre 1984 et 1991, celui-ci avait en effet reculé de 1,4% .

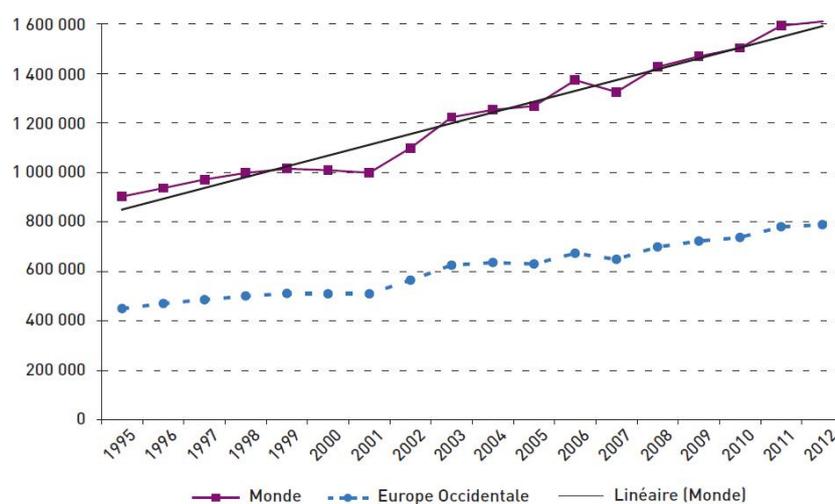


FIGURE 1.1 – Evolution de la population française inscrite dans le monde et en Europe occidentale de 1995 à 2012 (MINISTÈRE DES AFFAIRES ETRANGÈRES 2013, p. 33).

Une augmentation des expatriations à relativiser

Cette tendance à la hausse est confirmée par le travail des économistes Etienne Wasmer et Pierre-Henri Bono à partir des données de recensements de 20 pays de l'OCDE⁴ (BONO et WASMER 2014). Ils constatent en effet une hausse des taux d'émigration en France (cf. figure 1.2). Cependant, ils en relativisent l'importance par le biais des comparaisons internationales : « même si la France connaît une tendance haussière quasi linéaire depuis maintenant 25 ans, le pourcentage de personne de 25 ans et plus qui quittent la France pour l'un des 19 pays sélectionnés est parmi les plus faibles des pays sélectionnés » (p. 3). Assurément, la France n'est pas une terre d'émigration comme cela a pu parfois s'écrire (LE BRAS 2008). Il apparaît au

3. En 2004, l'immatriculation devient inscription dans un registre.

4. C'est là encore une mesure incomplète, mais parce que les données remontent jusqu'à 1980, elles peuvent donner une idée de la tendance générale.

contraire que les autres grands pays européens ont connu des mouvements beaucoup plus importants : pour le Royaume-Uni, c'est trois à six fois plus d'émigrés que la France⁵.

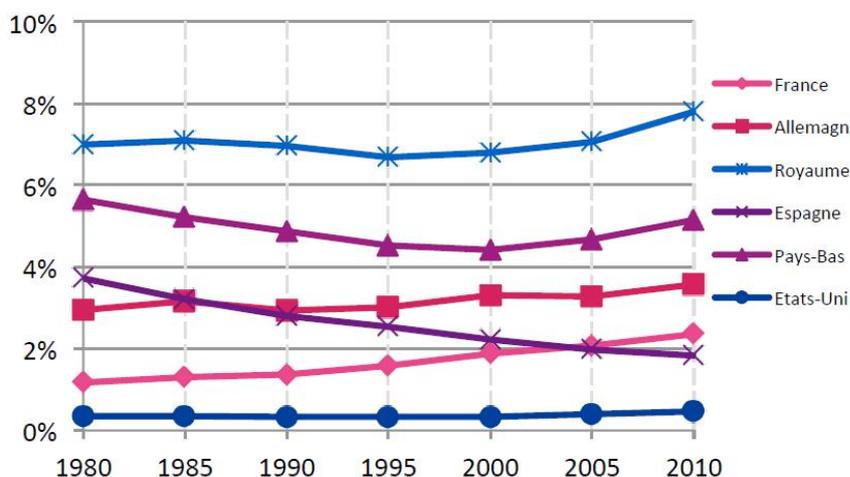


FIGURE 1.2 – Taux d'émigration par pays et par période (BONO et WASMER 2014)

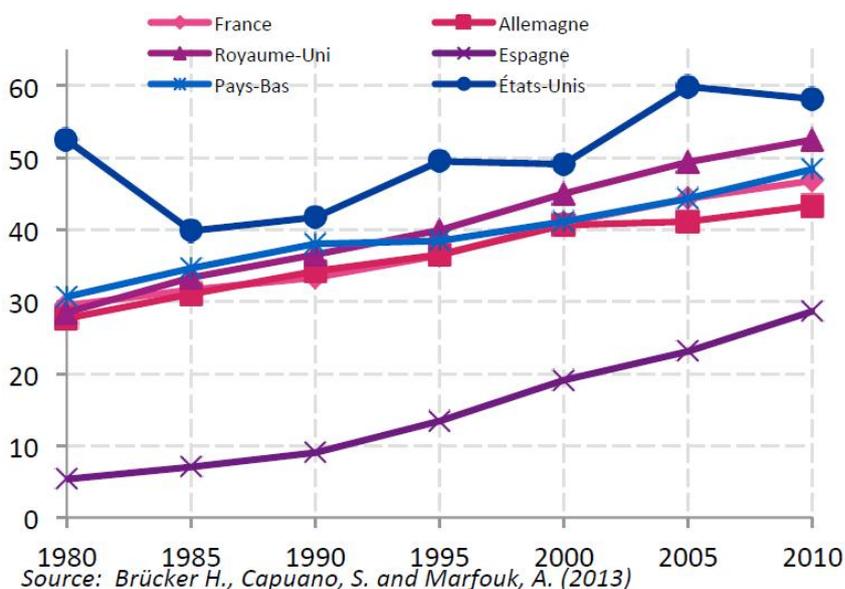


FIGURE 1.3 – Pourcentage d'émigrants de niveau d'étude supérieur sur le total des migrants (BONO et WASMER 2014)

Parmi ces émigrés, Bono et Wasmer notent cependant que la part des diplômés du supérieur augmente : d'un tiers environ en 1980 à 45% en 2010 (cf. figure 1.3).

5. Seule l'Espagne connaît une baisse de ses taux d'émigration, sans doute liée à une période de croissance exceptionnelle au moment de sa démocratisation et de son entrée dans l'Union Européenne. Les Etats-Unis connaissent aussi des taux d'émigration plus bas que la France, même si en légère augmentation, assurément du fait de leur position économique particulière.

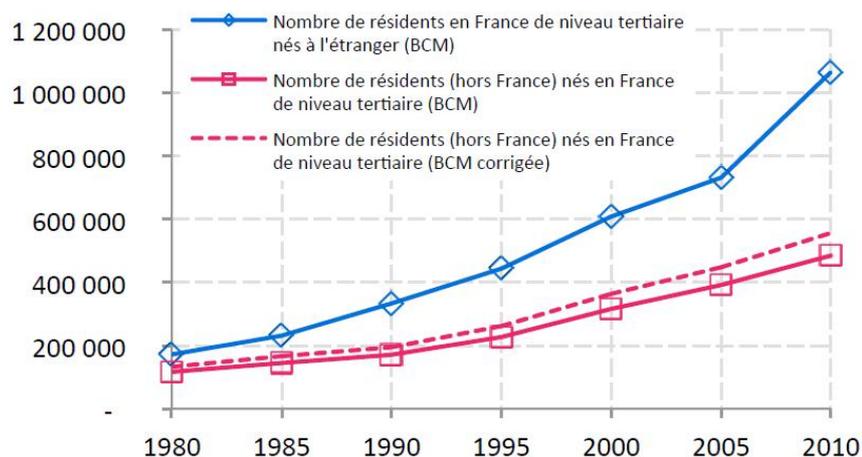


FIGURE 1.4 – Tendances migratoires des populations éduquées en France (1980-2010) (BONO et WASMER 2014)

Ils ajoutent toutefois que la France demeure importatrice nette de main-d'œuvre diplômée, puisque les résidents français dans les pays sélectionnés sont moins nombreux que les résidents en France venant de ces mêmes pays (cf. figure 1.4, l'écart se maintenant après correction pour prendre en compte l'ensemble des pays). Cette relativisation par les comparaisons internationales souligne que les liens entre les incitations à la mobilité internationale — que l'on étudiera dans la suite de ce chapitre — et les pratiques effectives d'expatriation sont complexes : les débats sur la « fuite des cerveaux » et « l'exil des Français » ont une dynamique qui est au moins en partie découplée des mobilités réelles, et peuvent inciter au départ autant qu'ils peuvent en être la conséquence. Ou, en tout cas, ces débats peuvent parfaitement précéder les mouvements de populations — et donc en expliquer une partie — tout en se nourrissant de leur augmentation.

De plus en plus de travailleurs avec une expérience internationale

L'augmentation du nombre de Français résidant à l'étranger ne donne qu'une idée incomplète de la place que peut occuper l'international et l'étranger dans les carrières des individus. Un autre moyen de mesurer le phénomène est de s'intéresser au nombre de personnes résidant en France qui soit est déjà partie en expatriation (c'est-à-dire qui a quitté la France pour travailler à l'étranger au moins une année avant de revenir), soit, d'une façon plus générale, dispose d'une expérience internationale (c'est-à-dire qui a travaillé au moins une année à l'étranger d'une façon générale ; on se reportera à l'encadré p. 69, pour des précisions quant à cette distinction, notamment sur la façon dont on les a distingué au plan statistique). A partir

de l'enquête *Histoire de Vie 2003*⁶, nous avons comptabilisé les taux de personnes disposant d'une expérience internationale et/ou étant parties au moins une fois en expatriation pour quatre générations⁷. Si les chiffres apparaissent de prime abord décroissants (12,5% des personnes nées entre 1906 et 1942 disposent d'une expérience internationale contre seulement 3,8% des personnes nées entre 1967 et 1985, cf. le tableau 1.2, p. 75), c'est en partie parce que les personnes les plus âgées ont eu des carrières mécaniquement plus longues, et donc plus de chances d'avoir une expérience internationale, que ceux et celles qui commencent tout juste leur carrière. Si l'on fait par contre la comparaison des taux à 20, 30 et 40 ans — ce que propose la figure 1.5 — on retrouve une augmentation récente du nombre de personnes qui, en France, peuvent se targuer d'avoir une expérience internationale.

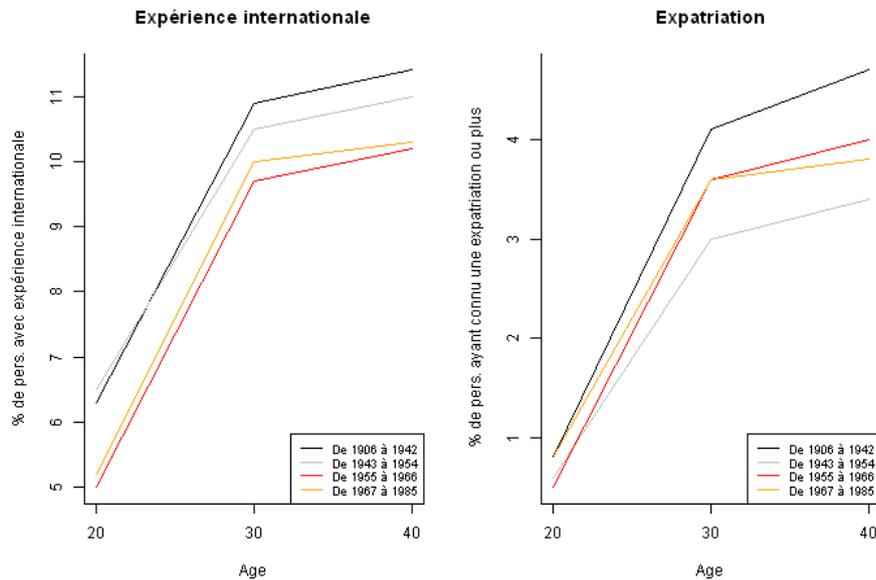


FIGURE 1.5 – Pourcentages de personnes ayant connu au moins une expatriation à 20, 30 et 40 ans, par génération (Source : Enquête Histoire de Vie).

On peut voir, sur le graphique de gauche, que les deux générations les plus anciennes (naissance entre 1906 et 1942 et entre 1943 et 1954) sont celles où disposer d'une expérience internationale était le plus courant comparativement aux suivantes. Cela peut s'expliquer par les grandes vagues migratoires de l'après seconde Guerre

6. Nous utilisons ici l'enquête *Histoire de Vie* plutôt que *Trajectoires et Origines* par souci de cohérence : dans la suite de ce chapitre, nous utilisons en effet à nouveau *Histoire de Vie* parce qu'elle propose des données biographiques plus riches et plus détaillées. Les calculs pour *Trajectoires et Origines* donnent cependant des résultats concordants.

7. Les quatre générations ont été constituées à partir des quartiles, et rassemblent donc chacune à peu près 25% de l'échantillon. Cela permet d'éviter des sur ou sous-évaluations liés au fait que les personnes les plus âgées sont moins représentées.

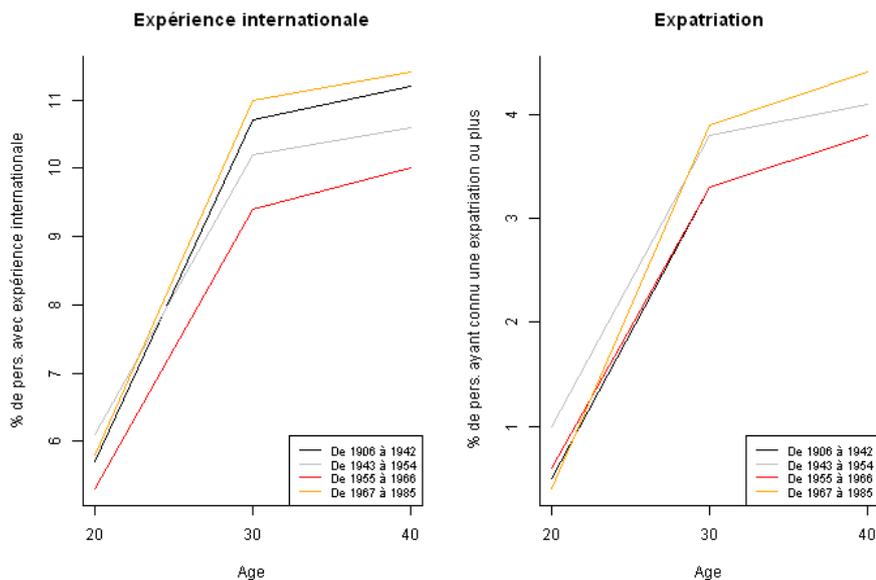


FIGURE 1.6 – Pourcentages de « cadres et professions intellectuelles supérieures » ayant connu au moins une expatriation à 20, 30 et 40 ans, par génération (Source : Enquête Histoire de Vie).

Mondiale⁸. Pour les deux générations les plus récentes, on voit que ceux et celles né.e.s le plus tard (entre 1967 et 1985) sont plus nombreux à disposer d’une expérience internationale à 20, 30 et 40 ans que leur prédécesseurs nés entre 1955 et 1966. Les différences sont encore plus nettes lorsque l’on s’en tient à l’expatriation : la génération la plus récente est la plus nombreuse à être passée par là à 20 ans, et connaît des taux comparables à la génération précédente à 30 ans, alors que les individus les plus jeunes n’ont pas tous atteint 30 ans au moment de l’enquête.

Ces résultats sont encore plus marqués si on ne regarde que les migrants qualifiés (« cadres et professions intellectuelles supérieures »). C’est ce que fait la figure 1.6. Il devient très clair que la génération la plus récente est celle où l’expérience internationale devient la plus probable, y compris sous la forme de l’expatriation. On assiste d’ailleurs à une forme de sursaut pour la plus jeune génération, puisque les taux avaient tendance à chuter pour les générations précédentes.

8. L’interprétation pour les générations les plus anciennes est de toute façon difficile dans la mesure où l’on ne dispose que des cas de ceux qui étaient encore en vie en 2003. C’est d’autant plus problématique que l’on ne peut exclure un effet de sélection : si, comme on peut intuitivement le penser, ceux qui sont le plus susceptibles d’être « internationaux » sont les plus favorisés, et si ceux-ci ont aussi une espérance de vie plus longue que les défavorisés, alors il est envisageable que les carrières internationales soient sur-représentés pour la génération née entre 1906 et 1942.

En %	Expérience internationale	...dont expatriation
Ensemble	8.2	4.2
...dont 15-55 ans	7.2	3.1
Cadres et PIS	13.6	10.5
...dont 15-55 ans	11.1	7.7

TABLE 1.1 – Pourcentages d’individus ayant une expérience internationale dans l’enquête *Histoire de Vie 2003*

De ces différentes données et de ces calculs, on peut conclure la chose suivante : il y a aujourd’hui, en France, un nombre croissant de personnes disposant d’une expérience internationale sur les marchés du travail, et particulièrement sur ceux des cadres. Par ailleurs, obtenir cette expérience par le biais d’une expatriation — c’est-à-dire par le fait de quitter la France pour y revenir plus tard — est une chose également de plus en plus courante. Ce constat mérite cependant d’être immédiatement relativiser : cela ne concerne jamais qu’une minorité de personnes, comme le montre le tableau 1.1. Même en ne s’intéressant qu’aux 15-55 ans afin de ne retenir que la population la plus susceptible de se trouver sur le marché du travail, on ne trouve que 7,2% de personnes disposant d’une expérience internationale. Par contre, c’est tout de même 11,1% des « cadres et professions intellectuelles supérieures » qui sont dans ce cas, une minorité certes, mais un peu plus d’une personne sur dix. L’expatriation est plus rare : pour les cadres, cette expérience concerne 7,7% des cas.

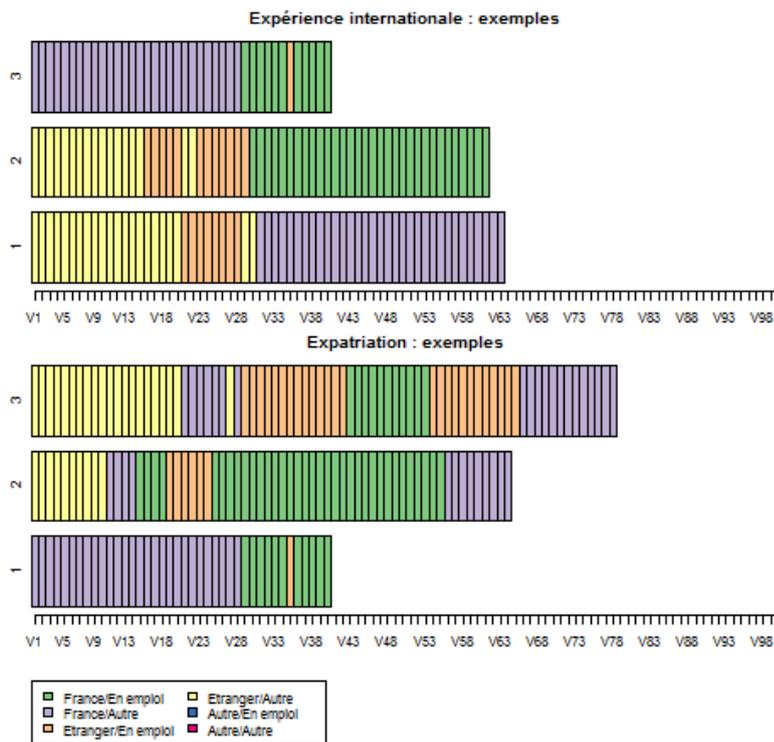
Encadré : Expatriation et expérience internationale

Le terme « expatriation » est, on l’a dit, un terme flou, ce que les statistiques n’apprécient guère. Il nous faut donc préciser ce que nous mesurons ici.

Les données des enquêtes *Histoire de Vie 2003* et *Trajectoire et Origines 2008* se présentent de façon semblable : ce sont des données biographiques. Pour chaque individu, on dispose pour chaque année de sa vie d’un certain nombre d’informations, telles que sa situation d’emploi, son statut professionnel, ou le pays dans lequel il vit. A partir de là, et à l’aide de la librairie *TraMineR* de R, nous avons créé, pour chacune des deux enquêtes, deux nouvelles variables, en croisant le statut d’emploi et la position géographique : la variable « Expérience internationale » et la variable « Expatriation ».

Nous disons ainsi d’un individu qu’il dispose d’une *expérience internationale* lorsqu’il a occupé un emploi au moins une année hors de France. Il n’est donc

pas obligatoire d'avoir quitté la France pour un autre pays pour disposer d'une telle expérience : on peut avoir commencé sa carrière à l'étranger puis être venu en France. Le chronographe supérieur de la figure suivante illustre différents cas où les individus ont été ainsi classé comme ayant une expérience internationale : l'individu 1 a commencé sa vie à l'étranger, y a fait ses études et y a travaillé avant de venir en France, où il est resté inactif ; l'individu 2 a suivi un parcours semblable, mais a travaillé dès son arrivée en France ; enfin, l'individu 3 a fait ses études en France, y a travaillé quelques années puis est parti travailler une année à l'étranger avant de revenir poursuivre sa carrière en France.



Ce dernier cas correspond à ce que nous appelons une *expatriation*, c'est-à-dire une personne qui après avoir vécu en France part travailler à l'étranger. Et, étant donnée la structure des enquêtes *Histoire de Vie* et *Trajectoires et Origines*, revient ensuite en France : par construction, ces enquêtes ne concernent que des personnes vivants en France au moment du questionnaire. Dans ce sens là, tous les expatriés disposent d'une expérience internationale, mais toutes les personnes qui ont une expérience internationale ne sont pas des expatriés. Dans la partie supérieure du graphique, les individus 1 et 2 ont une expérience internationale sans être des expatriés, l'individu 3 a une expérience internationale acquise par l'expatriation. La partie inférieure donne, elle, trois exemples d'individus ayant connu au moins une expatriation. L'individu 1 est semblable à

l'individu 3 précédent : des études puis un temps en emploi en France, une année en emploi à l'étranger puis de retour en France. L'individu 2 présente un cas différent : après un début d'études à l'étranger, il poursuit ses études en France, où il commence à travailler. Il retourne alors à l'étranger pour travailler quelques années avant de revenir en France – on notera qu'il n'est pas obligatoirement parti dans le même pays que celui où il avait commencé ses études. L'individu 3 présente un parcours encore plus complexe, avec deux périodes d'expatriation, c'est-à-dire qu'il est parti deux fois travailler à l'étranger, en début et en fin de carrière. Cela souligne que, dans les chiffres que nous donnons, les individus *expatriés* ont pu connaître plusieurs expatriations, et ont pu, également, commencer leur carrière à l'étranger. L'essentiel étant, dans ce dernier cas, qu'ils soient repartis à l'étranger depuis la France au moins une fois.

Il faut ainsi bien comprendre que nos données ne correspondent pas tout à fait à l'image commune de l'expatrié comme la personne entièrement formée en France qui part travailler à l'étranger. Si ce profil existe, bien entendu, il ne faut pas oublier qu'un certain nombre de ceux qui quittent la France n'y ont pas passé toute leur vie — ce que confirment les entretiens qualitatifs. Par exemple, dans l'enquête *Histoire de Vie 2003*, 5,6% des personnes parties au moins une fois en expatriation étaient français par acquisition (contre 3,8% en moyenne) et 3,6% avaient une double nationalité (contre 1,6% en moyenne).

Il faut aussi souligner que lorsque nous parlons d'expatriation ici, ce n'est pas au sens juridique : rien ne nous permet de savoir si les personnes qui quittent ainsi momentanément la France le font au sein d'une entreprise avec la suspension de leur contrat de travail ou si elles sont embauchés en contrat local. Rien ne nous permet non plus de savoir si elles partent avec déjà un emploi en poche ou si elles en cherchent un une fois sur place, ou encore si elles suivent leur conjoint. Ces différents éléments n'ont pas fait l'objet de questions et d'enregistrements dans les enquêtes que nous utilisons – ce n'était pas leur but. De ce fait, l'objet qu'elles permettent d'approcher est bien la mobilité internationale et non la stricte expatriation.

1.1.2 Des mobilités internationales sélectives

De ce qui précède, on peut retenir qu'il y a bien une transformation à l'œuvre : la mobilité internationale devient effectivement plus courante. Est-ce que cela constitue pour autant une rupture de tendance ? La modestie de la progression interroge : on est loin d'une explosion de ces mobilités et, comme on l'a souligné, elles sont même moins courantes en France que dans d'autres pays comparables. On peut

approfondir cette question en se demandant comment se répartissent ces mobilités au sein de la population : on sait que tant le voyage que le déplacement professionnel international ont longtemps été l'apanage des élites (WAGNER 2007b ; PINÇON et PINÇON-CHARLOT 2005), il y aurait donc rupture de tendance si ces pratiques se répartissaient plus largement dans la population.

On s'intéresse donc ici à la fois à la répartition de la mobilité internationale et aux facteurs, aux caractéristiques individuelles qui y sont associées. On peut faire en la matière deux hypothèses.

- 1) *Hypothèse 1* : Premièrement, on peut penser qu'il existe un lien entre la position dans la hiérarchie sociale et l'accès à l'expérience ou à la mobilité internationale. La capacité à se déplacer d'un pays à l'autre serait, selon certains auteurs, liée au pouvoir que donnent les différents capitaux (économique, culturel, symbolique). C'est l'hypothèse qui est très largement retenue par de nombreux travaux portant sur les migrations de travailleurs qualifiés, même avec des orientations théoriques et méthodologiques très différentes⁹ (CASTELLS 2001 ; BAUMAN 2011 ; SKLAIR 2000 ; ROBINSON et HARRIS 2000). De là, on peut penser que les catégories les plus favorisées devraient avoir tendanciellement plus de ces expériences, et cela devrait être encore plus vrai pour l'expatriation (qui implique, dans notre échantillon, a minima deux déplacements — un aller et un retour — au lieu d'un seul).
- 2) *Hypothèse 2* : Deuxièmement, on peut avancer que l'expérience et la mobilité internationale peuvent être le produit d'une proximité particulière à l'étranger, par la possession d'un ou plusieurs types de ressources spécifiques : il peut s'agir de la maîtrise des langues étrangères, de la possession de « contacts » à l'étranger, de l'habitude de voyager, du fait d'avoir fait tout ou partie de ses études à l'étranger, d'avoir une nationalité étrangère (éventuellement en deuxième nationalité), etc. (WAGNER 2007b). Si certaines de ces ressources peuvent être une résultante et non une cause de l'expérience internationale, elles peuvent aussi faire l'objet d'un apprentissage jeune, soit par la famille soit au cours des études, et donc précéder l'emploi à l'étranger. Même chez les plus favorisés, de telles ressources ne sont pas réparties de façon homogènes, particulièrement au sein d'une grande catégorie socio-professionnelle¹⁰. De

9. On peut se reporter, notamment, à la critique que font Smith, Favell et Feldblum (SMITH, FAVELL et FELDBLUM 2006).

10. Si on travaille sur des élites de petite taille, comme le fait par exemple Leslie Sklair en étudiant les 500 plus grandes fortunes du monde, les choses sont différentes : on peut alors effectivement retrouver une certaine homogénéité dans les socialisations, les expériences, les ressources et les attitudes.

ce fait, ces facteurs ne recourent pas ceux de l'hypothèse précédente, et on peut s'attendre à ce que les individus qui entretiennent, par divers aspects, une plus grande proximité avec l'étranger ou avec l'international soient ceux qui ont le plus de chances d'avoir une expérience internationale.

Ces deux hypothèses ne sont évidemment pas entièrement exclusives, et, à un niveau suffisamment agrégé, peuvent même se recouvrir : c'est le cas si, par exemple, les plus favorisés sont aussi ceux les plus susceptibles de recevoir une formation internationale (PINÇON et PINÇON-CHARLOT 2005, p. 82-100). Il n'en reste pas moins important de distinguer ce qui ne serait qu'un effet de la classe sociale de ce qui pourrait être un mode de différenciation au sein même de ces classes. Autrement dit, on peut résumer la question de la façon suivante : l'expérience internationale est-elle la caractéristique des plus favorisés ou la caractéristique de certains individus plus proches de l'international, dont éventuellement une partie des plus favorisés ? On peut répondre à ces questions à l'aide de régressions logistiques portant sur les données de l'enquête *Histoire de Vie*.

Les données

Le tableau 1.2 (p. 75) présente les pourcentages d'individus disposant d'une expérience internationale en fonction de différentes variables relatives à l'hypothèse 1. Nous avons retenu ici la catégorie socio-professionnelle au niveau le plus agrégé, l'origine sociale (mesurée par la CSP du père¹¹), le niveau de diplôme et, enfin, le sexe. Le choix de cette dernière résulte du fait que l'on sait que les hommes sont, d'une façon générale, favorisés sur le marché du travail (MARUANI 2011 ; MARUANI et MEULDERS 2013), ce qui rend cette variable pertinente pour aborder l'effet des positions favorisés. L'expérience internationale apparaît inégalement répartie, mais suivant des lignes plus complexes que ce que l'on pourrait penser. Si celle-ci est en effet plus courante chez les cadres et professions intellectuelles supérieures, elle l'est également chez les ouvriers (10% d'entre eux disposent d'une telle expérience contre 8,2% pour l'ensemble de la population). Les niveaux de diplôme donne un tableau encore plus complexe : c'est chez les plus faiblement diplômés que l'on trouve les parts les plus importantes de personne ayant travaillé au moins une année à l'étranger (l'origine sociale est un peu plus discriminante sans que les différences ne soient spectaculaires). Cela s'explique sans aucun doute, comme précédemment, par l'histoire migratoire de la France et de ses classes ouvrières. Par contre, l'expatriation demeure l'apanage relatif des hommes et surtout des cadres, des fils de cadres et des

11. La CSP de la mère n'introduit pas de différences remarquables. Les deux apparaissent interchangeable.

hauts niveaux de diplômes par rapport aux classes populaires.

Les autres variables présentées dans le tableau 1.3 (p. 76) renvoient à l'hypothèse 2 : il s'agit de la nationalité, de la ou des langues parlée(s) avec les parents pendant l'enfance¹², et du rapport à l'étranger pendant les études. Pour cette dernière, on distingue ceux qui ont effectué au moins une année d'étude à l'étranger (parmi lesquels, donc, ceux qui ont effectué toutes leurs études à l'étranger avant de venir en France) et ceux qui ont quitté la France pour aller étudier à l'étranger avant de revenir (de façon semblable à notre variable « expatriation »). Les données sont, cette fois, cohérentes avec notre hypothèse : à chaque fois, les individus qui ont la plus grande proximité avec l'étranger ou l'international sont ceux qui ont le plus de chances d'avoir une expérience internationale, y compris sous forme d'expatriation.

Pour faire la part des choses entre les deux hypothèses, le tableau 1.4 (p. 77) présente deux modèles de régressions appliqués respectivement aux variables expliquées « Expérience internationale » et « Expatriation ». Toutes les variables explicatives évoquées précédemment n'ont pas été intégrées, certaines étant fortement corrélées entre elles : la catégorie socio-professionnelle, l'origine sociale et le niveau de diplôme notamment. Nous n'avons donc retenu que cette dernière qui est à la fois la plus fine et la mieux renseignée pour mesurer la position dans la hiérarchie sociale et sur le marché du travail¹³. De même, les deux variables sur le niveau d'études se recoupant par construction, nous n'avons gardé que le fait d'avoir effectué au moins une année d'étude à l'étranger. Nous avons, de plus, intégré au calcul les générations en tant que variable de contrôle : l'objectif est d'en annuler l'effet dans le raisonnement toutes choses égales par ailleurs.

12. La question exacte est « Quelle(s) langue(s) vous parlaient d'habitude vos parents (y compris langues régionales ou locales) quand vous étiez enfant (vers l'âge de 5 ans)? ». Elle permet d'avoir une idée de la transmission de certaines ressources au sein de la famille. Evidemment, l'apprentissage des langues peut se faire plus tard et hors de la famille, mais l'enquête *Histoire de Vie* ne donne pas de détails là-dessus. En leur absence, cette variable constitue une approximation utile.

13. Comme modalité de référence, nous avons retenu le niveau « Enseignement supérieur technique ou professionnelle court » car c'est celui qui rassemblait la part la plus importante de la population enquêtée.

(en %)	Expérience internationale	Expatriation
Hommes	9.7	5.4
Femmes	6.8	3.0
<i>Né.e entre</i>		
1906 et 1943	12.5	7.4
1944 et 1955	10.2	5.0
1956 et 1967	6.9	3.1
1968 et 1985	3.8	1.7
<i>Catégorie socioprofessionnelle</i>		
Agriculteur exploitant	2.3	1.3
Artisan, Com., Chef d'ent.	13.6	7.3
Cadre & PIS	13.5	10.5
Prof. intermédiaire	7.4	5.6
Employé	7.1	2.7
Ouvrier	10.0	2.7
Autres	1.2	0.0
<i>Niveau d'étude</i>		
Pas d'études	24.5	2.2
Inférieur à primaire	28.2	3.8
Niveau primaire	15.0	3.5
Premier cycle général	10.1	3.1
Deuxième cycle général	6.6	4.3
Ens. tech. ou pro. court	3.0	3.3
Ens. tech. ou pro. long	3.4	3.1
Ens. supérieur	9.9	7.6
<i>Origine sociale (PCS du père)</i>		
Père Agriculteur	7.5	3.0
Père ACCE	10.5	5.4
Père CPIS	9.7	6.7
Père PI	6.5	3.6
Père Employé	8.2	4.5
Père Ouvrier	7.2	3.2
Père Autre	8.0	2.8
<i>Ensemble</i>	<i>8.2</i>	<i>4.2</i>

TABLE 1.2 – Pourcentages d'individus ayant une expérience internationale dans l'enquête *Histoire de Vie 2003* (1).

(en %)	Expérience internationale	Expatriation
<i>Nationalité</i>		
Français.e de naissance	4.8	4.0
Double nationalité	25.6	8.8
Français par acquisition	28.1	6.1
Nationalité étrangère	45.1	2.9
<i>Langue(s) parlée(s) pendant l'enfance</i>		
Le Français uniquement	4.8	3.9
Une seule langue étrangère	25.2	4.9
Le Français et une autre langue	9.0	4.9
Deux langues autres que le Français	42.6	6.0
<i>Etudes</i>		
Au moins une année à l'étranger	34.2	6.6
"Expatriation" étudiante	19.4	19.4
<i>Ensemble</i>		
	8.2	4.2

TABLE 1.3 – Pourcentages d'individus ayant une expérience internationale dans l'enquête *Histoire de Vie 2003* (2).

	Exp. internat.			Expatriation		
	Odds	Signif.	E.S.	Odds	Signif.	E.S.
Constante	0.004	***	-0.38	0.013	***	0.34
<i>Homme</i>	<i>(Référence)</i>			<i>(Référence)</i>		
Femme	0.51	***	0.15	0.56	**	0.22
Pas d'études	0.96	N.S.	0.42	0.02	***	1.13
Inf a primaire	3.11	***	0.34	0.63	N.S.	1.13
Primaire	0.7438	**	2.10	0.1350	N.S.	0.48
1er cycle	2.79	***	0.27	0.52	N.S.	0.37
2e cycle	2.72	**	0.37	0.91	N.S.	0.33
<i>Tech/pro court</i>	<i>(Constante)</i>			<i>(Référence)</i>		
Tech/pro long	2.03	*	0.34	1.68	N.S.	0.37
Ens sup	3.01	***	0.26	2.49	***	0.27
<i>Nationalite Fr</i>	<i>(Référence)</i>			<i>(Référence)</i>		
Double nat	1.63	N.S.	0.42	1.51	N.S.	0.55
Fr par acquisition	0.76	N.S.	0.29	0.56	N.S.	0.40
Nat etrangere	2.58	***	0.28	0.62	N.S.	0.51
<i>Fr uniquement</i>	<i>(Référence)</i>			<i>(Référence)</i>		
Autre langue	2.06	***	0.20	0.69	N.S.	0.30
Fr et autre langue	1.18	N.S.	0.26	0.69	N.S.	0.32
Deux autres langues	1.32	N.S.	0.34	0.33	N.S.	0.89
Etudes a l'etranger	9.45	***	0.20	2.10	N.S.	0.40
1906-1943	14.14	***	0.30	10.10	***	0.30
1944-1955	4.72	***	0.29	3.26	***	0.35
1956-1967	2.57	**	0.31	2.29	*	0.36
<i>Ne entre 1968 et 1985</i>	<i>(Référence)</i>			<i>(Référence)</i>		
χ^2 de Wald	913.3***			1338.3***		
Pseudo- R^2 de Nagelkerke	0.475			0.138		
Pseudo- R^2 de McFadden	0.373			0.129		

TABLE 1.4 – Regression logistique sur la variable « Experience internationale », ensemble de la population (HdV 2004) ; Significativité : *** : à 99.9% ; ** : à 99% ; * : à 95% ; E.S. : erreur standard

Les résultats

Les résultats (présentés p. 77) sont contrastés selon que l'on regarde l'expérience internationale en général ou la seule expatriation ¹⁴.

On peut d'abord dire que le fait d'avoir travaillé à l'étranger s'explique surtout par la proximité avec l'étranger. C'est en effet l'hypothèse 2 qui semble l'emporter : si les différentes modalités du niveau de diplôme exercent un effet significatif toutes choses égales par ailleurs (mis à part l'absence d'études), cela ne permet justement pas de conclure dans le sens d'une plus grande mobilité conférée par les positions sociales supérieures. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont certes 3.01 fois plus de chances d'avoir eu une expérience internationale que les diplômés d'un enseignement technique ou professionnel court, mais ce chiffre est comparable à celui des individus dont le niveau d'études est inférieur au primaire (3.11 fois de chances que les diplômés d'un enseignement technique ou professionnel court). Les mobilités populaires, notamment produites par l'immigration en France, rendent le fait d'avoir travaillé une année à l'étranger finalement peu distinctif tout au long de l'échelle sociale. Bien au contraire, c'est la proximité avec l'étranger telle qu'elle peut être conférée par une histoire migratoire qui apparaît comme la plus associée avec l'emploi à l'étranger : le fait d'être de nationalité étrangère plutôt que Français de naissance, d'avoir parlé une autre langue que le français avec ses parents ou d'avoir fait une partie de ses études à l'étranger exercent à chaque fois un effet significatif et positif. Dans le dernier cas, au moins une année d'études à l'étranger donne 9.45 fois plus de chances d'avoir travaillé au moins une année à l'étranger que de n'avoir fait ses études qu'en France.

Les choses sont inverses lorsqu'il s'agit non plus de l'expérience internationale en général mais de celle qui s'obtient par l'expatriation, c'est-à-dire en quittant la France. Celle-ci distingue les cadres et professions intellectuelles supérieures des autres catégories : s'expatrier est bien une affaire de classes. Les variables relatives

14. Outre les résultats des deux régressions logistiques, le tableau 1.4 présente, pour chacune d'entre elles, trois mesures de la qualité des modèles : le χ^2 de Wald et les pseudo- R^2 de Nagelkerke et de McFadden (BRESSOUX 2008). Le premier permet de tester la significativité du modèle par rapport à l'hypothèse nulle. Les second donnent des estimations du pouvoir explicatif du modèle (ainsi, le premier modèle explique 47,5% des variations observées selon le pseudo- R^2 de Nagelkerke et 37,3% selon celui de McFadden). Ces mesures ne sont pas les seules qui existent : contrairement aux régressions linéaires où le R^2 constitue une mesure efficace, il n'y a pas de consensus sur la bonne mesure à adopter pour les régressions logistiques (voir, par exemple, ALLISON 2003). Nous avons choisi celles-ci en raison de leur facilité de lecture et parce qu'ils sont relativement répandus. Nous avons également utilisé d'autres indicateurs, non présentés ici (notamment le pseudo- R^2 de Cox et Snell), qui donnent des résultats convergents.

à la proximité avec l'étranger n'exercent plus, alors, d'effet significatif (et pour les personnes qui n'ont pas la nationalité française ou qui n'ont pas appris que le français, les coefficients et odds-ratio suggéreraient même un effet négatif). Ce sont les modalités relatives au niveau de diplôme qui sont ici déterminantes, avec une polarisation claire. Le fait de ne pas avoir fait d'études réduit très fortement les chances d'avoir été expatrié : 50 fois moins de chances que les diplômés de l'enseignement supérieur technique ou professionnel court. Au contraire, par rapport à ces derniers, les diplômés de l'enseignement supérieur ont 2.49 fois plus de chances d'avoir été expatriés.

On peut tirer de cette analyse la conclusion suivante : toutes les mobilités internationales ne se valent pas, parce qu'elles ne sont pas toutes associées aux mêmes profils sociaux ou aux mêmes ressources. Le fait d'avoir travaillé dans au moins deux pays — ce que traduit notre variable « expérience internationale » — n'est pas l'apanage des plus favorisés et des dominants. Au contraire, les mobilités populaires sont loin d'être négligeables : aux chiffres déjà avancés, on peut ajouter que les ouvriers représentent 30,3% de l'ensemble des personnes avec une expérience internationale et les employés 25,4%, les cadres et professions intellectuelles supérieures n'en représentant que 17,8%. Pour cette variable, l'hypothèse 1 peut être rejetée au profit de la 2 : c'est bien plus la proximité avec l'étranger qui joue un rôle déterminant. Par contre, si on s'intéresse non pas au fait d'avoir une expérience internationale mais au fait d'avoir obtenu celle-ci par l'expatriation, c'est bien l'hypothèse 1 qui est la plus pertinente : cela est bien associé à une position favorisée sur le marché du travail et, plus généralement, à un statut social élevé.

Les mobilités internationales sont donc sélectives : outre le fait qu'elles ne concernent quoiqu'il en soit qu'une minorité d'individus, elles sont associées à certaines caractéristiques particulières. Si le fait d'avoir travaillé à l'étranger est essentiellement dépendant d'une histoire migratoire, éventuellement héritée, qui donne une proximité (linguistique, identitaire, etc.) avec les autres pays, le fait de quitter la France pour travailler à l'étranger est, par contre, une pratique caractéristique (bien que non exclusive) des catégories les plus favorisés. Il faut bien souligner que c'est le fait d'aller et de revenir entre les pays qui apparaît ici caractéristique de ces catégories, les catégories populaires étant plus associées à l'installation durable dans un pays.

1.1.3 Des carrières plus complexes ?

Une partie importante de la littérature portant sur les migrants qualifiés les caractérise comme particulièrement « mobiles » : inclinés à changer facilement d'em-

plois et de pays, leurs carrières seraient exceptionnelles en comparaison des carrières nationales « normales » ou « traditionnelles ». Les *boundaryless careers* trouveraient chez les expatriés leur pleine réalisation : un nouveau modèle de carrière où les individus seraient indépendants des organisations et se déplaceraient plus facilement entre elles et entre les pays (BANAI et HARRY 2004 ; STAHL, MILLER et TUNG 2002). Le terme utilisé par Moshe Banai et Wes Harry en témoigne : ils parlent des « *International itinerants* » (« itinérants internationaux¹⁵ » pour dénoter une population nouvelle sans attaches. La catégorie même de « carrière globale » ou « internationale » — utilisée aussi bien par les chercheurs que par les acteurs — suggère une spécificité de celles-ci par opposition aux carrières « nationales ». Intuitivement, ceux et celles qui partent travailler à l'étranger seraient les plus mobiles (quelle que soit la raison qui les rend plus mobiles), et connaîtraient, en conséquence, des carrières différentes des carrières strictement « nationales ». C'est cette hypothèse que nous allons ici tester, en comparant les degrés de complexité des parcours biographiques au sein de l'enquête *Histoire de Vie*¹⁶.

Nous recourons pour cela aux méthodes de l'analyse de séquences, et plus particulièrement à la bibliothèque TraMineR du logiciel R (GABADINHO, RITSCHARD, MÜLLER et al. 2011 ; R CORE TEAM 2015) qui ont déjà été présentées dans l'introduction. Pour rappel, alors que les méthodes classiques d'étude des trajectoires comme l'*event history analysis* (M. MILLS 2010) s'intéressent à la succession de différents évènements et aux liens qu'ils entretiennent (obtention du premier emploi, entrée dans le chômage, mariage, etc.), on s'intéresse ici aux carrières des individus comme à des ensembles (ABBOTT 1995) que l'on peut donc caractériser par un certain niveau de complexité. Il ne s'agit donc pas de pouvoir dire que tel évènement est lié à tel autre mais plutôt en quoi la carrière de tel individu est différente ou semblable de tel autre – ceci pouvant bien sûr se reporter au niveau des groupes. Au plan statistique, chaque individu est donc décrit par une séquence, c'est-à-dire une succession ordonnée d'états qui décrivent sa carrière. Si ces méthodes sont très fortement attachées aux techniques de classification (ROBETTE 2011) et plus particulièrement à l'*optimal matching* popularisé par Andrew Abbott (ABBOTT et TSAY 2000), on adopte ici une stratégie différente : celle qui consiste à faire dériver de

15. Notre traduction.

16. Nous utilisons ici cette enquête plutôt que *Trajectoires et Origines* en raison de sa plus grande richesse dans la description des carrières. Pour chaque année, *TeO* n'enregistre que le statut d'activité de l'individu (étudiant, salarié, à son compte, chômeur, etc.) ainsi que son histoire migratoire. *HdV* donne, outre le statut d'activité, des informations complémentaires précieuses comme la catégorie socio-professionnelle ou la qualification de l'emploi pour chaque année. Elle permet donc de mesurer la complexité des parcours professionnels au-delà du seul statut d'activité.

chaque séquence un indice en résumant une certaine information. La classification, en effet, est ici *a priori* : on cherche les ressemblances ou les différences entre deux groupes déjà connus, les « internationaux » et les « nationaux ». Et l'on cherche à savoir si les premiers sont ou non plus mobiles que les seconds, c'est-à-dire s'ils ont des parcours plus difficiles à décrire et à prévoir. Pour cela, nous avons calculé pour chaque individu un indice de complexité dont nous tirons ensuite moyenne, médiane et autres indicateurs de centralité et de dispersion afin de comparer les groupes entre eux (cf. l'encadré p. 85 pour plus de détails sur le choix et le mode de calcul de l'indice de complexité). Nous présentons ci-dessous les données et les résultats de cette analyse.

Les données

Si l'enquête *Histoire de Vie* n'enregistre pas les changements d'employeurs, elle donne un certain nombre d'indicateurs permettant de mesurer la complexité des carrières, et ce même lorsqu'il n'y a pas de passage d'une entreprise à une autre (une expatriation pouvant avoir lieu au sein d'une même entreprise). On retient les données suivantes :

- 1) *Le nombre de changements professionnels* : chaque individu a indiqué, pour chaque année de sa carrière, s'il y avait eu ou non un changement de profession ou d'occupation au cours de celle-ci. Cette variable compte simplement le nombre de déclaration de ce type. On fait l'hypothèse que ceux qui ont travaillé à l'étranger doivent également déclarer un plus grand nombre de changements professionnels que les autres.
- 2) *Les séquences « Occupation »* : Celles-ci décrivent, pour chaque individu, son statut d'activité avec dix modalités possibles : exerce une profession, chômeur, étudiant, etc. (cf. tableau 1.5, p. 82, pour la liste complète). Elles permettent de mesurer le rapport à l'emploi : on peut s'attendre à ce que les individus ayant travaillé à l'étranger soient plus libres par rapport à celui-ci, qu'ils passent plus souvent d'un statut d'activité à un autre, et aient donc des carrières plus complexes de ce point de vue.
- 3) *Les séquences « Catégorie socio-professionnelle »* : Pour chaque année, on connaît la catégorie socio-professionnelle de l'individu. Celle-ci est codée en 38 modalités (cf. la liste en annexe, p. 477), ce qui donne un grain particulièrement fin, et permet donc d'étudier des changements assez significatifs de l'activité, par exemple entre contremaître et technicien ou entre cadre administratif ou cadre technique. On peut s'attendre à ce que les individus ayant travaillé à l'étranger, parce que plus mobiles, changent plus souvent

d'activité.

- 4) *Les séquences « Catégorie socio-professionnelle agrégée »* : Obtenue en réduisant le nombre d'états possibles à sept (cf. tableau 1.5, p. 82), ces séquences permettent d'étudier les parcours au sein de la structure sociale, ce que l'on appelle traditionnellement la mobilité sociale (intragénérationnelle, c'est-à-dire au cours de la vie d'un individu, et non par rapport à ses parents comme c'est souvent le cas). On peut s'attendre à ce que les « internationaux » connaissent des parcours plus complexes, que ce soit à la hausse ou à la baisse, en la matière que les « nationaux », ne serait-ce que parce qu'ils changent de cadre national de référence. En effet, ces changements peuvent soit faciliter les progressions (parce que les ressources individuelles s'avèrent plus efficaces à l'étranger) soit, au contraire, les entraver (parce qu'ils doivent d'abord acquérir de nouvelles ressources).

Modalités « Occupation »	Modalités « Catégorie socioprofessionnelle agrégée »
1) Exerce une profession	1) Agriculteurs exploitants
2) Chômeur	2) Artisans, Commerçants, Chefs d'entreprise
3) Etudiant, élève, en formation, en stage non rémunéré	3) Cadres et professions intellectuelles supérieures
4) Militaire du contingent	4) Professions intermédiaires
5) Retraité	5) Employés
6) Retiré des affaires	6) Ouvriers
7) Personne au foyer	7) Autres
8) Autre inactif	
9) Alternance emploi/inactivité pendant plusieurs années	
10) Plusieurs professions pendant moins d'un an à chaque fois sur une période de plus de deux ans	

TABLE 1.5 – Modalités des séquences « Occupation » et « Catégorie socio-professionnelle agrégée »

Pour les trois types de séquences, on calcule à chaque fois deux indicateurs : d'une part, le nombre de transition entre états (c'est-à-dire que l'on compte combien de fois l'individu passe d'un état donné à un autre), et d'autre part l'indice de

complexité (GABADINHO, RITSCHARD, STUDER et al. 2010). Il s'agit d'une mesure synthétique appuyée sur l'information nécessaire pour rendre compte d'une biographie : plus elle contiendra un grand nombre d'états différents et plus l'ordre de ces états sera chaotique, plus cet indice se rapprochera de 1 (voir l'encadré p. 85 pour une présentation plus approfondie et une justification de ce choix). Il présente l'avantage d'être normalisé et donc indépendant de la longueur des séquences, ce qui n'est pas le cas du nombre de transition seul.

Les résultats

Le tableau 1.6 (p. 84) présente les moyennes de ces différents indicateurs selon que les individus ont ou non une expérience internationale et qu'ils ont ou non connu au moins une expatriation. On précise en outre si l'écart entre les moyennes est significatif ou non (test de Student).

Les résultats soutiennent globalement l'hypothèse générale : les carrières internationales apparaissent bien différentes des carrières nationales. Si les individus qui ont toujours travaillé en France ont connu en moyenne 2.25 changements dans leur situation professionnelle, ce chiffre est de 3.20 pour ceux qui ont occupé un emploi à l'étranger. L'écart est plus fort encore pour ce qui est des expatriés : 3.66 changements professionnels en moyenne contre 2.28 pour le reste de la population. Qu'il s'agisse du rapport à l'emploi ou de la position dans les catégories socio-professionnelles, les « internationaux » apparaissent également plus mobiles, avec des carrières systématiquement plus complexes que les « nationaux ». La seule exception concerne les expatriés au sens strict qui ne semblent pas avoir un rapport à l'emploi significativement plus libre que le reste de la population.

On peut en conclure que le passage par l'international est associé à 1) une plus grande instabilité professionnelle ; 2) un rapport à l'emploi plus lâche, avec plus de passages entre les différentes formes d'emploi et de non-emploi et des parcours plus difficilement prévisibles ; 3) des changements d'activité plus nombreux ; 4) des parcours au sein de la stratification sociale plus complexes. Les carrières internationales apparaissent bien comme exceptionnelles.

Pourtant, les choses apparaissent différentes si l'on ne s'intéresse qu'aux *migrants qualifiés* : le tableau 1.7 (p. 84) présente les calculs équivalents, mais cette fois en ne retenant que les individus classés comme « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

<i>(Moyennes)</i>	Exp. internationale			Expatriation			
	Ens.	Oui	Non	Sign.	Oui	Non	Sign.
Nombre changement prof.	2.34	3.20	2.25	***	3.66	2.28	***
<i>Carrière Emploi</i>							
Nbre transition	3.43	3.88	3.39	***	3.82	3.42	*
Complexite	0.13	0.14	0.13	**	0.14	0.13	n.s.
<i>Carrière Professionnelle</i>							
Nbre transition	3.86	4.78	3.78	***	4.94	3.81	***
Complexite	0.12	0.14	0.11	**	0.14	0.12	n.s.
<i>Carrière Groupe Socio-professionnel</i>							
Nbre transition	3.33	4.10	3.26	***	4.22	3.29	***
Complexite	0.12	0.15	0.12	**	0.15	0.12	**

TABLE 1.6 – Indicateurs de complexité des séquences : enquête *Histoire de Vie 2003*, ensemble de la population.

<i>(Moyennes)</i>	Exp. internationale			Expatriation			
	Ens.	Oui	Non	Sign.	Oui	Non	Sign.
Nombre changement prof.	2.81	3.98	2.62	**	4.19	2.65	**
<i>Carrière Emploi</i>							
Nbre transition	3.25	3.30	3.24	*	3.31	3.23	n.s.
Complexite	0.13	0.14	0.13	**	0.14	0.13	n.s.
<i>Carrière Professionnelle</i>							
Nbre transition	4.06	4.72	3.95	n.s.	4.72	3.98	n.s.
Complexite	0.13	0.14	0.12	n.s.	0.14	0.12	n.s.
<i>Carrière Groupe socio-professionnel</i>							
Nbre transition	3.46	3.87	3.40	n.s.	3.81	3.42	n.s.
Complexite	0.14	0.14	0.14	n.s.	0.14	0.14	n.s.

TABLE 1.7 – Indicateurs de complexité des séquences : enquête *Histoire de Vie 2003*, ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures.

En nous limitant aux seuls qualifiés, on voit que les différences cessent pour la plupart d'être significatives. Parmi les seules différences dont l'effet demeure significatif, il y a d'abord le nombre de changements professionnels plus important pour les « internationaux ». On peut l'interpréter comme un effet de la construction de cette catégorie : par nature, ils ont connu au moins un changement puisqu'ils ont travaillé à la fois en France et à l'étranger. La seconde différence réside dans le rapport à l'emploi qui semble un peu plus libre pour ceux ayant une expérience internationale par rapport au reste de la population. Par contre, les différences dans les carrières professionnelles n'apparaissent pas significatives : s'ils connaissent plus de changements, ceux-ci ne se traduisent pas par une plus grande complexité, par un plus grand nombre de positions différentes. Les parcours entre les groupes socio-professionnels ne sont pas non plus différents : les « internationaux » ne connaissent pas plus de mobilité sociale que les autres. Les cadres « internationaux » n'apparaissent pas avoir des carrières plus complexes, plus imprévisibles, finalement plus « mobiles » – entendu que ce terme ne se limite pas à la mobilité géographique – que leurs homologues « nationaux ».

Autrement dit, pour les qualifiés, le passage par l'international n'est pas distinctif quand bien même il l'est au niveau de l'ensemble de la population. Chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures », on ne distingue pas, sur le critère de l'internationalisme, un groupe plus mobile, plus libre, avec des carrières plus complexes, que ce soit du point de vue du rapport à l'emploi, des professions ou même de la position sociale. Toutes internationales qu'elles soient, leurs carrières sont pour ainsi dire *normales* du point de vue de leur complexité. On peut supposer, à partir de là, que ces carrières ne sont pas moins organisées que les « nationales ».

Encadré : Indice de complexité

Pour comparer entre elles des séquences (ici, les carrières professionnelles), il est possible de résumer chacune de celles-ci à un chiffre, un indice. C'est ce qui est fait, typiquement, pour en mesurer la complexité : il s'agit de pouvoir dire « telle séquence est plus compliquée que telle autre », et éventuellement de pouvoir les ordonner de la moins à la plus complexe. Le problème est évidemment de savoir comment on mesure cette complexité.

Plusieurs indices sont généralement utilisées dans la littérature, et on les trouve directement intégré dans la bibliothèque TraMineR. Les deux plus courantes sont l'*entropie* de la distribution des différents états (WIDMER et RITSCHARD 2009) et la *turbulence* (ELZINGA et LIEFBROER 2007). Nous en utilisons cependant ici un troisième, l'indice de complexité développé par Alexis Gaba-

dinho, Gilbert Ritschard, Matthias Struder et Nicolas S. Muller (GABADINHO, RITSCHARD, STUDER et al. 2010). Pourquoi ce choix ?

L'entropie mesure l'incertitude de la séquence : plus il est difficile de déduire un état à partir des autres, plus l'entropie est élevée (pour le détail des modes de calculs des différents indices, on se reportera au manuel d'utilisation de TraMineR, ainsi qu'à GABADINHO, RITSCHARD, STUDER et al. 2010). Si un individu a toujours occupé le même emploi (i.e. il a toujours été dans le même état), son entropie est de 0 : il est facile de prédire un état donné en observant les autres. Si au contraire, il change chaque année d'emploi sans jamais occuper deux fois le même emploi, son entropie va être maximale : il est impossible de prédire un état à partir de l'observation des autres. Cette mesure a deux problèmes pour les données ici traitées. Premièrement, elle n'est pas normalisée, et est même particulièrement sensible à la longueur des séquences : plus un individu aura eu une carrière longue, plus son entropie pourra potentiellement être élevée. Dans la mesure où les séquences étudiées ont des longueurs variables, il est difficile d'utiliser cet indice. Deuxièmement, l'entropie ne tient pas compte de l'ordonnement des états : la séquence AAAABBBBCCCC et la séquence ABCABCABCABC auront ainsi la même entropie, alors que la seconde paraît intuitivement plus complexe que la seconde. Dans les carrières professionnelles, négliger l'ordonnement est difficile.

La turbulence est elle sensible à cet ordonnancement. Elle s'appuie sur le nombre de sous-séquences qui peuvent être extraites de la séquence et sur la variance des durées de séjour dans chacun des états. Cette notion de « sous-séquences distinctes » est peu intuitive — une séquence de type ABA contient ainsi 7 sous-séquences distinctes — et est donc difficile à interpréter, d'autant plus qu'elle n'est pas non plus normalisée, et donc également sensible à la longueur des séquences.

C'est en raison de ces difficultés que l'indice de complexité a été développé, et qu'il est utilisé ici. Il s'agit d'une mesure composite qui combine l'entropie avec un indicateur de la complexité de l'ordonnement des états, à savoir le nombre de transitions. Les valeurs sont normalisées, de telle sorte que la complexité minimale est 0 (un seul état identique tout au long de la séquence) et la complexité maximale est 1 (un état différent pour chaque moment de la séquence).

Résumons rapidement les points abordés jusqu'à présent :

- 1) Les mobilités internationales, et donc les carrières internationales, sont de plus en plus nombreuses depuis les années 1980. Même s'il faut relativiser ce mouvement – les Français, et particulièrement les diplômés, apparaissent moins mobiles que les ressortissants d'autres pays comparables ; on est très loin d'une « fuite » généralisée – l'augmentation se retrouve dans les différentes sources disponibles.
- 2) Il est en particulier important de noter que le nombre de personnes disposant d'une expérience internationale présente en France augmente. Et cela est valable notamment pour ceux qui ont obtenu cette expérience en quittant la France et en y revenant, i.e. ceux qui l'ont obtenu par « expatriation ». Cela témoigne d'un changement de rapport à la question de la mobilité et à l'international.
- 3) Pour autant, ces carrières internationales ne concernent qu'une petite partie de la main-d'œuvre en France. C'est cependant moins vrai pour les cadres où ces parcours peuvent concerner une personne sur dix.
- 4) La mobilité internationale demeure donc sélective. Si le fait d'avoir travaillé une fois hors de France s'explique essentiellement par la proximité entretenue avec l'étranger (et donc, on peut le supposer, avec des parcours migratoires vers la France), ce n'est pas le cas de l'expatriation comme aller-retour depuis la France : cette forme de mobilité, elle, distingue les cadres des autres catégories sociales.
- 5) Enfin, si les carrières internationales sont bien plus complexes que les carrières domestiques, ce n'est pas vrai chez les cadres : pour eux, les deux types de carrières ne se distinguent pas vraiment du point de vue de leur complexité.

Ce que l'on peut en retenir se résume ainsi : pour les migrants qualifiés, leurs carrières n'apparaissent pas exceptionnelles par rapport aux carrières domestiques. Même si l'augmentation des mobilités internationales laisse penser à une certaine rupture de tendance, celles-ci demeurent cantonnées à un cercle restreint d'individus. Au sein des catégories supérieures, ceux qui y ont accès ne présentent pas de traits particuliers – ils n'entretiennent pas un rapport avec l'étranger particulièrement plus proche que les autres membres de leur catégorie ou classe sociale. Leurs parcours professionnels et sociaux ne sont pas plus complexes, plus chaotiques, plus mobiles que ceux des autres. A ce niveau-là, pour cette population particulière, les carrières internationales sont des carrières normales.

1.2 Les carrières internationales comme produit du fonctionnement normal des marchés du travail

La section précédente a traité des carrières internationales du point de vue de leur nombre et de leur morphologie. Elle a soutenu, notamment, que ces carrières ne se distinguent que peu des carrières nationales.

Une autre ligne de réflexion concerne les mécanismes qui génèrent ces carrières : comme on l'a dit en introduction de ce chapitre, là encore, c'est la mobilité exceptionnelle de certains individus qui est généralement convoquée comme facteur explicatif. Dans la mesure où les carrières internationales demeurent rares, même chez les cadres (où elles sont les plus nombreuses), cela peut paraître une explication acceptable, au moins en tant qu'hypothèse : ceux qui s'expatrient, qui partent travailler à l'étranger, se caractériseraient par des dispositions particulières à la mobilité, dispositions a priori qu'il est bien difficile de mesurer et dont les enquêtes disponibles ne permettent pas de rendre compte, si tant que l'on puisse les repérer efficacement.

Lorsque ne sont pas évoquées une disposition d'esprit voire une psychologie particulière (c'est notamment ce que fait Jean-Luc Cerdin), ces carrières sont présentées comme liées à la mondialisation et aux transformations de l'économie globale : c'est l'argument que l'on trouve, par exemple, chez Manuel Castells. Les carrières internationales seraient une manifestation de transformations et de ruptures particulières dans l'histoire, et notamment dans l'histoire économique, et pourraient se lire comme les symptômes d'une transformation générale de la société. Les carrières nationales, elles, seraient précisément celles des exclus de la mondialisation, de ceux qui ne parviennent pas à participer positivement à celle-ci quand ils n'en sont pas tout simplement les perdants. Le caractère exceptionnel, « pathologique », des carrières internationales prend ici une autre coloration que la simple rupture statistique : il s'inscrit dans un raisonnement qui en fait le signe de quelque chose. Reste, pourtant, à savoir le signe de quoi. C'est cette question que nous prenons ici au sérieux. La réponse que nous y apportons est bien différente : les carrières internationales peuvent être liées à des phénomènes autres que la mondialisation, elles peuvent s'expliquer par d'autres facteurs et d'autres enjeux. Nous nous employons ici à montrer que les marchés du travail français sont peuplés d'injonctions et de mécanismes à même de produire aussi bien les carrières internationales que les carrières strictement domestiques. Autrement dit, les carrières internationales ne sont pas le produit

d'autre chose que du fonctionnement normal de ces marchés, et elles n'introduisent pas une rupture, ou pas une rupture aussi grande, avec les carrières nationales.

Il faut en effet noter, et ce sera le premier point, que les injonctions et invitations à la mobilité internationale ont augmenté de façon parallèle à celle des mobilités effectives. Elles sont devenues si diverses et si nombreuses qu'il n'y a pas de sens à les considérer comme exceptionnelles ou anormales : depuis les années 1980, elles font parties du décor des marchés du travail français. Ces injonctions affectent évidemment la façon dont les individus prennent leurs décisions, et notamment la façon dont ils envisagent l'emploi à l'étranger : non seulement comme une option possible mais encore comme une option particulièrement désirable. L'étude des motivations et des justifications données quant à la décision de partir à l'étranger montre qu'elles sont appropriées dans l'objectif de répondre à des attentes nationales. Ainsi, on peut avancer que c'est le fonctionnement normal des marchés du travail français qui produit les mobilités internationales.

1.2.1 Les injonctions à l'international

Le 27 Mars 2015, s'est tenu à la Cité Universitaire de Paris la sixième édition du salon « S'expatrier : Mode d'emploi », « le seul salon qui réunit les acteurs institutionnels majeurs de l'expatriation et de la mobilité internationale » dicit l'un des communiqués de presse. Entre les stands et les conférences, il s'agissait de proposer aux visiteurs (« entrepreneurs, salariés, conjoints, demandeurs d'emploi, étudiants, retraités... ») toutes les informations et tous les services utiles pour « construire [son] projet de départ à l'international » et « réussir son expatriation ¹⁷ ». Un communiqué de presse présente l'expatriation comme « un tremplin pour l'emploi », citant notamment des chiffres tirés du « baromètre de l'humeur des jeunes diplômés » produit par le cabinet Deloitte depuis 2012 et qui consacre chaque année une part croissante de ses questions à l'expatriation (de deux questions sur dix-huit en 2012 à dix questions sur dix-neuf en 2015). On y apprend notamment que « le marché du travail à l'international représente près de 25 000 offres d'emplois (cadres et non-cadres) proposées chaque année par pôle Emploi », que « à l'étranger, les jeunes diplômés affirment trouver du travail plus rapidement qu'en France » et que « 65% des jeunes déclarent que leur avenir est à l'étranger ». Parmi les organisateurs du salon, on trouve, à côté d'acteurs privés, le Ministère des Affaires étrangères et du Développement international, la Direction des Finances publiques, l'Assurance Retraite, la Caisse des Français de l'Etranger et Pôle Emploi.

17. Site internet du salon : expatriermodedemploi.org (consulté en Mai 2015).

Quelques temps auparavant, le 8 Octobre 2014, soit à peine six mois plus tôt, l'Assemblée nationale publiait un rapport présentant les conclusions de sa « commission d'enquête sur l'exil des forces vives de France » lancée à l'initiative du député Luc Chatel en Avril 2014. Son intitulé résume les inquiétudes qui ont présidé à sa création : « Notre pays perd aujourd'hui sans réagir un certain nombre de ses forces vives : entreprises, sièges sociaux, entrepreneurs ou même futurs grands managers quittent le pays, entraînant une perte d'emplois existants et potentiels et une déperdition d'innovation et d'opportunités économiques majeures » indique ainsi la proposition de résolution originale¹⁸. Les débats se sont très largement articulés autour des questions d'expatriation, et si le rapport final, intitulé *Les Français de l'étranger : un atout dans la mondialisation*, est moins pessimiste que ne le suggérerait la résolution, il n'en note pas moins qu'il faut « faire en sorte que nos expatriés veuillent et puissent revenir ». Certains des articles de presse qui suivront cette publication reprendront le vocabulaire de l'exil : « Ces Français qu'on pousse à l'exil » (Le Figaro, 10 Octobre 2014), « Exilés volontaires : Ces Français qui quittent le France » (Paris Match, 17 Octobre 2014), « Expatriation : allons-nous perdre tous nos jeunes talents ? » (France Info, 11 Novembre 2014), « "L'exil des forces vives" hors de France progresse, constate l'Assemblée nationale » (Les Echos, 20 Octobre 2014).

Incitations politiques

La superposition de ces deux actions étatiques — d'un côté, un salon organisé par des acteurs publics encourageant à l'expatriation, de l'autre des acteurs politiques qui ne peuvent s'empêcher de s'inquiéter de ces mêmes expatriations — illustre les paradoxes et les tensions de la question de l'expatriation, mais surtout sa visibilité. Que ce soit avec optimisme ou pessimisme, qu'il s'agisse d'un problème urgent ou d'une chance incroyable, il est devenu difficile de ne pas entendre parler de l'expatriation, tant cette thématique a été présente tant dans les débats politiques que dans la presse depuis le début des années 2000. Et alors que l'on déplore facilement l'augmentation du nombre de départs à l'étranger, on reste généralement aveugle aux nombreuses injonctions à cet endroit.

Pour en prendre la mesure, on peut se tourner vers les figures 1.7 (p. 91) et 1.8 (p. 92). La première présente le nombre de mentions des mots « expatrié(s) » et « expatriation » dans les titres de presse française recensés par Factiva, la base de

18. « Proposition de résolution tendant à la création d'une commission d'enquête sur l'exil des forces vives de France », numéro 1810, Assemblée Nationale, 20 Février 2014.

données de sources d'information de la société Dow Jones & Company¹⁹ : d'un seul article mentionnant au moins un de ces termes en 1992, on est passé à pas moins de 3744 articles en 2014, avec un pic de 4613 en 2013. Une partie de cette augmentation s'explique par le fait que le terme « expatrié » tend à remplacer le terme « migrant » pour certaines populations. Mais l'expression « mobilité internationale », moins ambiguë, connaît une évolution comparable, même si plus modeste : de 3 articles en 1994 à 448 en 2014.

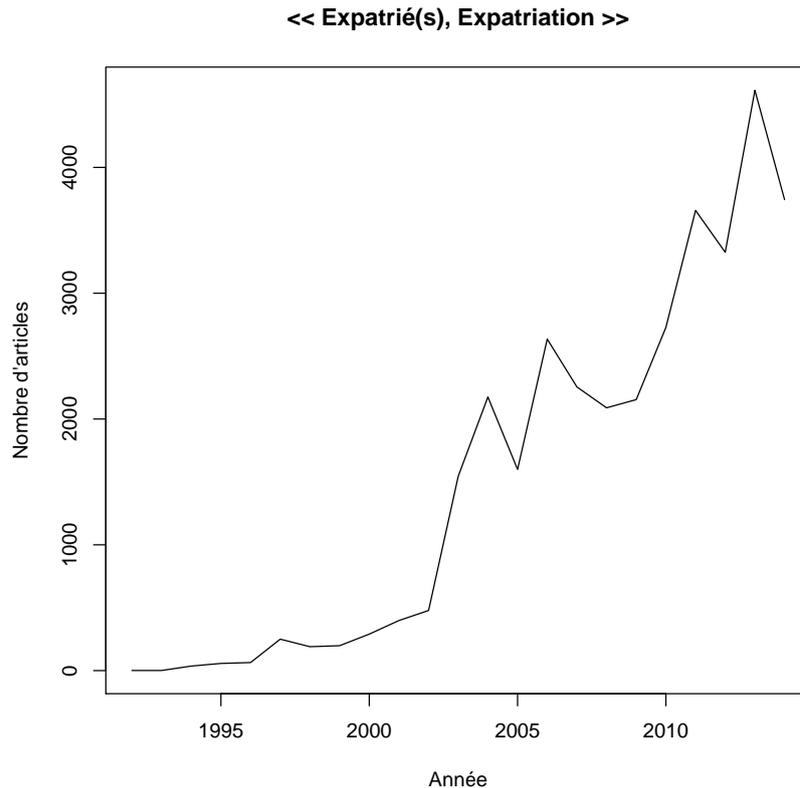


FIGURE 1.7 – Mention des termes « expatrié(s) » et/ou « expatriation » dans les articles de presse française recensés par Factiva.

Se faisant, ce sont les incitations à partir à l'étranger qui se sont faites plus fortes et plus prégnantes : parce qu'il est difficile de ne pas entendre parler, parfois de façon extensive, de cette possibilité, il devient d'autant plus facile de l'envisager comme une option possible. Il faut dire que, dans le même temps, la mondialisation s'est imposée comme une catégorie évidente du monde économique : c'est ce que souligne notamment Jacques Lévy (LÉVY 2008), en montrant, par exemple, que les mentions du terme « mondialisation » ont également augmenté et se sont même sta-

19. Site internet : <https://global.factiva.com/>. Pour une présentation générale, voir <http://www.dowjones.com/products/product-factiva/>.

<< Mobilité internationale >>

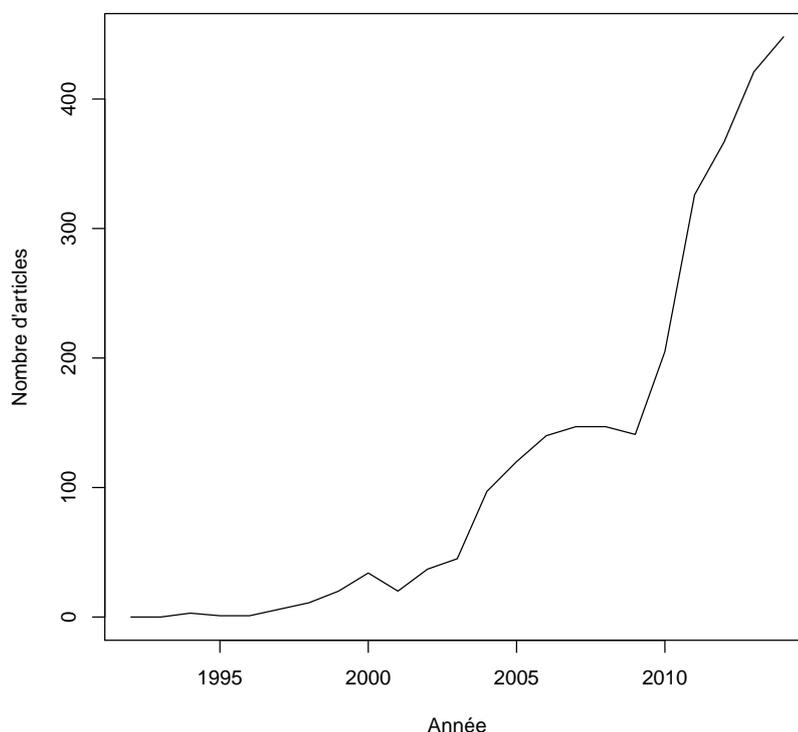


FIGURE 1.8 – Mention de l’expression « mobilité internationale » dans les articles de presse française recensés par Factiva.

bilisées dans la presse — c’est ce que montre la figure 1.9 (p. 93). Difficile, au cours des années 1990 et 2000, d’y échapper : le terme s’est diffusé aussi bien à l’intérieur même des entreprises — où les directions ont été renommées comme « globales » ou « internationales » — que dans leur communication extérieure (premières campagnes de publicités transnationales) et notamment leurs slogans (« *The world is our audience* » pour Times Warner, « *Think globally, act locally* » pour Sony, « *The world’s local bank* » pour HSBC, etc.) (LECLER 2013).

Les incitations dans la presse prennent différentes formes. Certains appels sont très directs et explicites : en 2013, par exemple, le journal *Libération* publiait une tribune intitulée « Jeunes de France, votre salut est ailleurs : barrez-vous !²⁰ », réaffirmée par l’un de ses auteurs un an plus tard dans le *New York Times*²¹. Certains

20. F. Marquardt, Mokless, M. Achour, « Jeunes de France, votre salut est ailleurs : barrez-vous ! », *Libération*, 3 Septembre 2012. Ces trois auteurs sont respectivement présentés comme « fondateur des Dîners de l’Atlantique et des *Submerging Times Dinners* », « rappeur, auteur interprète, membre du groupe Scred Connexion » et « journaliste ».

21. Felix Marquardt, « *The Best Hope for France’s Young ? Get Out* », *The New York Times*, 29 Juin 2013. Felix Marquardt homme d’affaire, fondateur des « Dîners de l’Atlantique », ancien

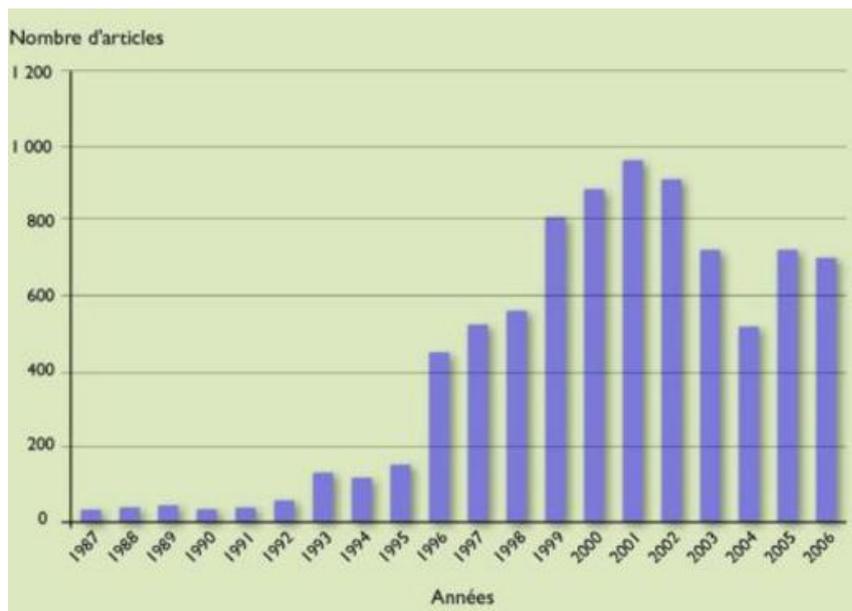


FIGURE 1.9 – Nombre d’articles utilisant le mot « mondialisation » dans le journal *Le Monde* (1987-2006) (LÉVY 2008, p. 70)

grands hebdomadaires consacrent également régulièrement des numéros spéciaux à l’accompagnement de l’expatriation : *L’express* a ainsi publié deux numéros spéciaux « Oser le monde » (en 2013 et 2015), ainsi que plusieurs guides thématiques (« S’installer et travailler en Chine », « S’installer et travailler Grande-Bretagne et en Irlande », « S’installer au Canada », « S’installer et travailler au Québec », « Le guide complet de l’expatriation »)²². D’autres incitations sont plus diffuses. Ainsi, dans un article du *Monde* consacré à la reprise d’études à l’université, un des conseils à destination des jeunes que donne une consultante en RH, Anne-Marie Lablonde, est tout naturellement « le séjour à l’étranger » : « Partir un an permet de développer ses compétences linguistiques et d’acquérir de la maturité²³ ».

Le directeur de communication de l’*Herald Tribune*, a également publié un livre sur le même thème *Barrez-vous, le guide : 99 bons plans pour venir voir ailleurs si t’y es* (Librio, 2013). Les portraits qui lui sont consacrés dans *Libération* (5 Novembre 2012) ou *Le Monde* (10 Avril 2014) insistent sur son « sens du buzz » (tout en y participant). L’incitation à l’expatriation semble lui avoir servi de produit d’appel pour obtenir une certaine existence médiatique, et ce avec un certain succès au moins pour un temps.

22. On pourrait rajouter tout un secteur de l’édition qui se consacre à accompagner les expatriés, avec des titres aussi variés que *S’expatrier : vous en rêvez, ils l’ont fait!* d’Emmanuel Langlois (Studyrama, 2013), *S’expatrier en famille* de Claudie Bert (Village Mondial, 2005), ou encore *L’enfant expatrié : Accompagner son enfant à travers les changements liés à l’expatriation* de Gaëlle Goutain et Adelaïde Russell (L’Harmattan, 2009). Avec les entreprises de services, de relocation, les formations interculturelles, les cabinets de consultants divers, ils font partie du secteur économique qui vit de l’expatriation.

23. Catherine Quignon, « Le pari risqué des “Tanguy” de l’université », *LeMonde.fr*, 27 Avril

Alors que ce n'est pas le thème de l'article – qui se consacre plutôt à la critique de ceux et celles qui restent trop longtemps sur les bancs de l'université – l'idée de l'expatriation est présentée de façon naturelle, comme si elle était également accessible à tous les jeunes, comme s'il n'y avait pas de différences entre les niveaux de diplôme, les ressources linguistiques, le capital économique, le capital culturel, etc. Les « portraits d'expatriés » sont également une autre forme d'incitation douce : il est ainsi rare qu'un grand événement international ne donne pas lieu au recueil de l'avis des Français expatriés, qu'il s'agisse des élections américaines, d'une catastrophe climatique, de la coupe du monde de football ou d'une mobilisation politique. La récurrence de certains événements donnent lieu à une même récurrence d'articles et de commentaires : chiffres annuels du Ministère des Affaires étrangères sur les Français de l'étranger, personnalités politiques s'adressant par courrier ou meetings aux expatriés²⁴, baromètre Deloitte et étude annuelle d'HSBC sur les conditions de vie des expatriés (qui donne lieu à un classement des pays), salon « S'expatrier : Mode d'emploi » et autres salons des métiers qui font une place à l'étranger, etc.

L'expatriation comme problème public

D'une façon plus générale, on peut repérer, tout au long des années 1990 et surtout 2000, un processus de construction de la question des expatriés en tant que problème public (CEFAÏ 1996 ; GUSFIELD 2008). Si l'intérêt des pouvoirs publics français pour les émigrés est ancien (GARRIAUD-MAYLAM 2010), il s'est d'abord articulé autour de la question de leur représentation politique : au début du XX^{ème} siècle, ce sont les revendications au droit de vote qui dominent, portées notamment par l'Union des Français de l'Etranger, première association de représentation des Français établis hors de France, créée en 1927. Elles se concrétisent au sortir de la seconde Guerre Mondiale, où les Français de l'étranger peuvent arguer d'avoir payé « l'impôt du sang ». En 1946, ils se voient attribuer des sièges dédiés au Sénat ; en 1948, ils obtiennent le droit de vote aux élections nationales, complété par la création du Conseil supérieur des Français de l'Etranger (CSFE) dont les membres seront élus au suffrage universel à partir de 1982. Ces questions restent vives puisque le début du XXI^{ème} siècle connaît la transformation du CSFE en Assemblée des Français de l'Etranger (AFE) en 2004 et une rénovation de celle-ci en 2013. La question de « l'exil » des Français émerge parallèlement : en 2003 la publication

2015

24. Depuis 2007, le courrier aux Français de l'étranger et les meetings dans quelques grandes capitales (Londres en tête) semblent être devenus des points de passage obligés pour les candidats à la présidence de la République.

d'un numéro d'*Insee Première* soulignant une augmentation du nombre de Français de l'étranger depuis les années 1980 (GENTIL 2003) attire l'attention, notamment en mentionnant pour la première fois le chiffre symbolique de deux millions de Français de l'étranger, toujours utilisé plus de dix ans plus tard. En 2006, un article du *Guardian*²⁵, largement repris dans la presse française, attire quant à lui l'attention sur les jeunes Français partant pour Londres²⁶. La question des expatriés va alors servir de mesure du déclin économique (et parfois culturel) de la France, les Français de l'étranger étant supposé « voter avec leurs pieds ». C'est le thème de certains ouvrages aux titres transparents comme ceux des journalistes Christian Roudaut (*France : Je t'aime, je te quitte*, Fayard, 2010), André Bercoff et Déborah Kullbach (*Je suis venir te dire que je m'en vais*, Michalon, 2013) ou encore Eric Brunet (*Sauve qui peut !*, Albin Michel, 2013). La figure de l'expatrié est le plus souvent convoquée à des fins politiques. Pour ne prendre qu'un exemple, l'éditorialiste Pierre-Antoine Delhommais fait paraître dans *Le Point* du 2 mai 2014 la lettre d'une certaine Clara G. au président François Hollande où celle-ci explique pourquoi elle a décidé de partir travailler à l'étranger en mettant en accusation le gouvernement d'alors²⁷. On y retrouve la dénonciation d'une fiscalité française trop lourde, des politiques sociales trop protectrices, d'une précarité des jeunes trop importante et finalement d'un pays où « être riche [est] considéré comme un péché mortel ». Bref, une rhétorique dénonciatrice si classique qu'elle ne laisse guère de doutes quant au fait que Clara G. est une invention politiquement pratique de l'éditorialiste.

La création de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale peut être vu comme un aboutissement — sans doute provisoire, le processus n'étant pas forcément achevé — de mise sur agenda et de construction du problème public de l'expatriation. Sans rentrer dans le détail du processus politique, on peut noter qu'en rendant visible l'expatriation, et plus encore en la présentant comme le choix courageux de ceux qui refusent les « blocages » de la société française, cette dynamique a contribué à multiplier les incitations à la mobilité internationale.

VIE et Erasmus

Les incitations ne se limitent toutefois pas à la mise en scène fournie par les médias et le débat public. Elles prennent également un tour beaucoup plus concret.

25. A. Seager, A. Balabrishnan, « Young exiles embrace the Anglo model », *The Guardian*, 8 Avril 2006.

26. La publication de l'Insee et celle du Guardian peuvent expliquer les deux ruptures de tendance en 2003 et 2006 sur le graphique 1.7

27. Pierre-Antoine Delhommais, « Lettre d'une étudiante à François Hollande », *Le Point*, 2 mai 2013.

Leur renforcement est particulièrement visible dans la transformation d'un dispositif public particulier : celui des Volontaires du Service National (VSN). A partir de 1965, la Coopération du Service National à l'étranger (la « coopé »), permet aux jeunes hommes de réaliser leur service national à l'étranger auprès d'organismes publics (Ambassades, missions économiques, écoles notamment) ou, sous certaines conditions, d'organismes étrangers ayant des accords avec la France (notamment dans les anciennes colonies). Il s'agit alors de mettre au service du « rayonnement de la France » (culturel et scientifique dans un premier temps) de jeunes diplômés qui trouvent là un moyen d'« échapper » au service militaire classique. A partir de 1983, le dispositif connaît une première inflexion en étant étendu aux implantations permanentes des grandes entreprises françaises. Le souci du rayonnement de la France se maintient, mais il prend cette fois la forme de la pénétration des marchés étrangers et associe le secteur privé à la puissance publique. De 1982 à 2001, ce sont 43 000 jeunes français, essentiellement des hommes, qui feront ainsi leur « Service National en Entreprise ». L'inflexion se poursuit avec la fin du service militaire obligatoire en 1997 : les VSN deviennent alors Volontaires Internationaux en Entreprises (VIE) ou en Administration (VIA). Ces nouveaux dispositifs sont plus souples : ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes, mais aussi à tous les jeunes de l'espace économique européens, leur durée est de plus modulable (entre 6 et 24 mois) afin de mieux répondre aux besoins des entreprises. La documentation officielle met en avant le gain pour les deux parties sans mentionner le « rayonnement » de la France : « [le VIE] offre aux entreprises françaises la possibilité de renforcer leur développement international tout en permettant à des jeunes de s'investir dans une expérience formatrice à l'étranger ». Pour les candidats à de tels postes, le VIE est présenté comme « un passeport pour l'international » : « en apprenant à "se débrouiller" sur le terrain dans un contexte culturel différent, les jeunes VIE développent des atouts chers aux yeux des employeurs ». Les jeunes diplômés sont ainsi invités à se porter candidats sur un site dédié²⁸ avec la promesse qu'il s'agit là d'une bonne façon de commencer sa carrière : « une insertion professionnelle très rapide : 8 jeunes sur 10 ont trouvé un poste 4 mois après leur VIE. Et pour 78% d'entre eux, ils décrochent un CDI²⁹ ».

Ainsi, aux questions du rayonnement de la France se sont progressivement ajoutées, depuis les années 80, un souci de la formation d'une main d'œuvre internationale, rompue à l'expérience de la mondialisation, qui débouche sur une accentuation

28. www.civiweb.com.

29. Toutes les citations et chiffres de ce paragraphe sont extraites du dossier de presse VIE, publié en Octobre 2014 par Ubifrance.

des incitations à partir à l'étranger. Entre 2001 et 2014, ce sont 49 523 jeunes gens qui ont bénéficié d'un VIE, soit plus en 13 ans qu'il n'y a eu de VSN en 20 ans (entre 1982 et 2001). Au cours de notre enquête par entretiens, nous avons pu constater que, chez les plus jeunes, le VIE a le caractère de l'évidence, une option qui va de soi parmi celles qui s'offrent à eux à la fin de leurs études. Ils en ont entendu parler dans leurs écoles, connaissent des personnes qui sont déjà parties dans ces conditions, ou parfois se le voient proposer spontanément par les entreprises. Celles-ci y trouvent en effet une main-d'œuvre qualifiée et à bas coût puisque la gestion RH des volontaires ainsi qu'une partie de leur indemnisation est prise en charge par l'Etat. Appâtés par l'idée qu'un VIE peut déboucher sur une embauche définitive ainsi que par la promesse d'une belle expérience tant professionnelle que personnelle, les jeunes diplômés sont fortement incités à se prêter au jeu.

Il faut ajouter que, de leur point de vue, le VIE est rapproché d'un autre dispositif fortement incitatif : les mobilités universitaires, et particulièrement les échanges de type « Erasmus ». Initié en 1987, ce programme a annoncé avoir dépassé les 3 millions d'étudiants concernés en 2013 (cf. graphique 1.10), auquel il faudrait rajouter les étudiants passés par les autres programmes et accords d'échanges.



FIGURE 1.10 – Nombre d'étudiants ayant participé au programme Erasmus par année, entre 1987 et 2013 (COMMISSION EUROPÉENNE 2014).

Ce chiffre symbolique permet certes d'avoir une idée de la puissance de l'incitation, mais il faut ajouter que même les étudiants qui ne s'inscrivent dans un tel programme peuvent être touchés par lui. Pour certains de nos enquêtés, commencer sa carrière par un VIE ou par un emploi à l'étranger est un moyen de compenser l'absence d'une année Erasmus dans leur parcours : c'est le cas de Jean-Sébastien (E20) qui, à cause de changements d'établissements scolaires, a raté le coche des échanges universitaires, et cherche par tous les moyens à retrouver cette expérience.

Pour d'autres, c'est la poursuite logique des études : Cerise (E5) explique ainsi qu'elle a cherché un VIE aux Etats-Unis pour que son « expérience américaine » – commencée par un Master à Washington, parce qu'elle regrettait, elle aussi, de ne pas avoir fait une année Erasmus – soit « complète ». Dans ces deux cas, comme dans bien d'autres, ils partagent l'idée que passer quelque temps à l'étranger pendant sa formation est normal voire nécessaire, que c'est une expérience à saisir et dont on serait bien bête de se passer, que ce soit pour s'amuser (Jean-Sébastien a clairement en tête les « soirées Erasmus » qu'il a connu en France) ou pour la carrière (Cerise réfléchit de façon très stratégique à comment cette expérience lui permettra d'obtenir plus rapidement le poste qu'elle souhaite dans une grande banque française). On voit ici, au-delà des chiffres, comment l'existence même d'un programme comme Erasmus modèle les dispositions et les parcours des individus, même lorsqu'ils ne passent pas par celui-ci. C'est d'ailleurs, s'il faut le rappeler, l'un de ses objectifs : aider à la formation du marché unique européen.

Les injonctions scolaires

De fait, c'est sans doute dans le cadre scolaire que le renforcement des incitations s'est fait le plus fort. Les établissements d'enseignements supérieurs se sont réappropriés, quand ils ne les ont pas anticipés, les injonctions portées par les programmes de type Erasmus. Et même l'enseignement secondaire a participé à ce mouvement : en 1992, sont créées les sections européennes ou de langues orientales dans les collèges et lycées, dont le succès est rapide (il y en avait 5 790 scolarisant 275 835 élèves dans 4 511 établissements en 2010³⁰). Elles complètent les dispositifs d'enseignement international et bilingue qui existaient auparavant, mais étaient réservés à un plus petit nombre d'élèves et d'établissements. Les sections européennes sont devenues des moyens de distinction, particulièrement dans l'accès aux études supérieures prestigieuses. Il n'est dès lors pas étonnant que certains des enquêtés ressentent de façon assez directe ces injonctions :

Au niveau du système de recrutement des écoles de commerce, ils cherchent des gens qui sont mobiles, qui sont ouverts justement aux entreprises mondialisées, donc on est un peu... que ce soit le système de classe préparatoire ou celui des écoles, on est orienté dans ce type d'entreprise, des grands groupes, des grandes marques, mondialisées donc. [...] J'ai fait un semestre en Angleterre dans une université anglaise, où le système déjà d'apprentissage n'est pas du tout le même que le système français. Et après, j'ai fait un autre semestre aux Etats-Unis, où c'était encore complètement différent (E19).

Beaucoup de ceux et celles qui sont passés par les écoles de commerce décrivent des ambiances « très internationales », notamment par la présence d'étudiants et

30. Source : <http://www.emilangues.education.fr/> (consulté en Mai 2015)

d'enseignants étrangers, des cours en anglais³¹, des formations « interculturelles » et surtout des années obligatoires à l'étranger, années d'échange ou années de césure, temps d'études ou de stages. « L'année à l'étranger » est devenue un passage obligé dans l'ensemble des grandes écoles françaises (écoles de commerce, écoles d'ingénieur, instituts d'études politiques notamment) et une voie encouragée, même si moins systématique, dans les universités. C'est en fait tout l'enseignement supérieur qui s'est considérablement internationalisé (MUSSELIN 2008). Jusqu'à la fin des années 1970, l'international ne constituait en France que la spécialité de quelques écoles marginales, s'adressant à des étudiants n'ayant pas accès aux établissements les plus prestigieux. C'est dans les années 1980 que les choses changent, et que les grandes écoles, celles de commerce comme celles d'ingénieurs, renforcent la place des enseignements « internationaux » (dont les langues étrangères) dans leur curriculum, recherchent de la reconnaissance internationale (par les accréditations ou les classements, et bien sûr en attirant les étudiants et les enseignants étrangers), ou encore adoptent des organisations ou une pédagogie plus proche de celles des établissements les plus reconnus à l'échelle mondiale (LAZUECH 1999 ; LAZUECH 1998 ; BLANCHARD 2012). Au-delà des transformations organisationnelles que cela recouvre, cette évolution affecte l'expérience des étudiants, amenés à évoluer dans un espace qui les incite à la mobilité. Ce qui compte ici n'est pas tellement que tous les étudiants partent à l'étranger, mais bien qu'il leur soit présenté à tous que c'est là une démarche normale et positive. Cela peut passer par des choses aussi simples que des affiches invitant aux séjours internationaux, des conférences de grandes multinationales souhaitant recruter ou prendre en stage les futurs diplômés des grandes écoles, ou même les intitulés de cours et de parcours qui laissent apparaître la place accordée à l'étranger et à l'international : autant d'éléments qui touchent l'ensemble des étudiants, et non simplement ceux qui bénéficient d'un programme d'échanges. Même l'enseignement supérieur court est concernée : Sophie Orange note ainsi que dans les Sections de Techniciens Supérieurs, pourtant placées plus bas dans la hiérarchie des diplômes, la promotion de l'international et de la mobilité internationale bat aussi son plein (ORANGE 2010). En décrivant une journée portes ouvertes, elle note par exemple :

Les futurs bacheliers venus avec leur famille se trouvent confrontés, dès leur arrivée et avant même de saisir qu'ils sont dans l'espace du BTS Assistant de Manager, à de larges panneaux colorés placés sous un chapeau évocateur : "Pôle international". Les nombreux pays représentés par chacune des affiches dépaysent aussitôt le visiteur. [...] Dans le couloir, des étudiants de la section évoquent leur propre expérience de stage à l'étranger. La terminologie de la plaquette de présentation du BTS ne dénote pas : "environnement internatio-

31. Le fait que l'international signifie souvent « anglo-saxon » sera abordé dans le chapitre 3.

nal”, ”diversité linguistique”, ”partenaires étrangers”, ”stages à l’étranger”, etc. (p. 78).

Ainsi, on peut noter au cours des années 1990 et 2000, une augmentation des incitations à l’expatriation ou, tout au moins, à chercher un emploi à l’étranger. Cela ne veut pas dire que tous les individus sont amenés à chercher, et encore moins à occuper, un tel emploi, loin s’en faut. De l’incitation à la réalisation, il y a un pas qu’il n’est pas forcément simple de franchir. Mais l’expatriation a pris un sens différent : d’une solution marginale, réservée à quelques parcours bien particulier, elle a été inscrite dans le champ de vision et de réflexion d’un nombre croissant de personnes. Que ce soit au travers du débat public, des études ou du marché du travail lui-même, la probabilité de se voir enjoint à partir travailler à l’étranger est plus forte aujourd’hui qu’elle ne l’a été avant les années 1980.

1.2.2 L’étranger comme point de repère

On peut lire les effets de ces injonctions dans les entretiens menés auprès des migrants qualifiés. Non seulement ils y font référence de différentes façons, qu’ils aient bénéficié d’un dispositif tel que les VIE ou qu’ils aient simplement été plongés dans des grandes écoles où la promotion de l’international était pour le moins intense, mais ils témoignent en outre d’une appréhension particulière de la mobilité internationale et de l’étranger qui peut se lire comme la conséquence de ces injonctions.

Si la mobilité et les carrières internationales étaient la conséquence de la mondialisation, cela signifierait que les individus se trouvent sur un marché du travail plus grand que le marché national. S’ils partent travailler à l’étranger, alors, c’est parce que les emplois qu’ils y trouvent sont plus intéressants que ceux qu’ils obtiendraient sur le marché national – et, partant de là, s’ils restent ou s’ils reviennent en France, c’est que les opportunités s’y trouvent meilleures. Cette ligne de pensée s’inscrit bien dans les représentations de la mondialisation comme un processus de connexion et de fusion des marchés nationaux en un grand marché global.

Cela implique que les individus calculent d’une façon particulière : si cette représentation est juste, comparer un emploi en France et un emploi à l’étranger n’est pas différent de comparer deux emplois en France. On va évidemment en préférer l’un ou l’autre selon qu’il propose un salaire, des conditions de travail, une activité, des perspectives professionnelles, etc. plus séduisantes. Mais leur situation nationale ne devrait pas faire de différence particulière, du moins pas au-delà de la distance géographique – laquelle peut se traduire par un coût en déplacement ou en déménagement, et devrait donc donner un avantage aux emplois proches sur les emplois

lointains. C'est donc dans la façon dont les acteurs perçoivent les emplois à l'étranger et dont ils les intègrent à leurs calculs et à leurs décisions que l'on peut chercher à mettre à l'épreuve cette représentation du fonctionnement de l'économie et des marchés du travail.

C'est en analysant les processus qui conduisent nos enquêtés à travailler à l'étranger que l'on peut mener ce travail. Les enquêtes quantitatives sont en effet de peu de secours pour mettre à l'épreuve une telle hypothèse. Celle menée par le Ministère des Affaires étrangères en 2013 (DIRECTION DES FRANÇAIS À L'ÉTRANGER ET DE L'ADMINISTRATION CONSULAIRE 2013) demande aux enquêtés d'indiquer les raisons de leurs expatriation, mais les termes restent généraux (voir le graphique 1.11) : rechercher des « expériences professionnelles nouvelles » ou la « découverte de pays » sont autant de réponses génériques qui, sans être fausses, ne disent pas grand chose des processus sociaux à l'œuvre. Et ce d'autant plus qu'elles peuvent être reconstruite *a posteriori* par les enquêtés, au moins pour partie. La seule conclusion que l'on peut en tirer est que « la motivation professionnelle [...] n'exclut pas le désir d'enrichissement culturel » (p. 22), ce qui est bien limité.

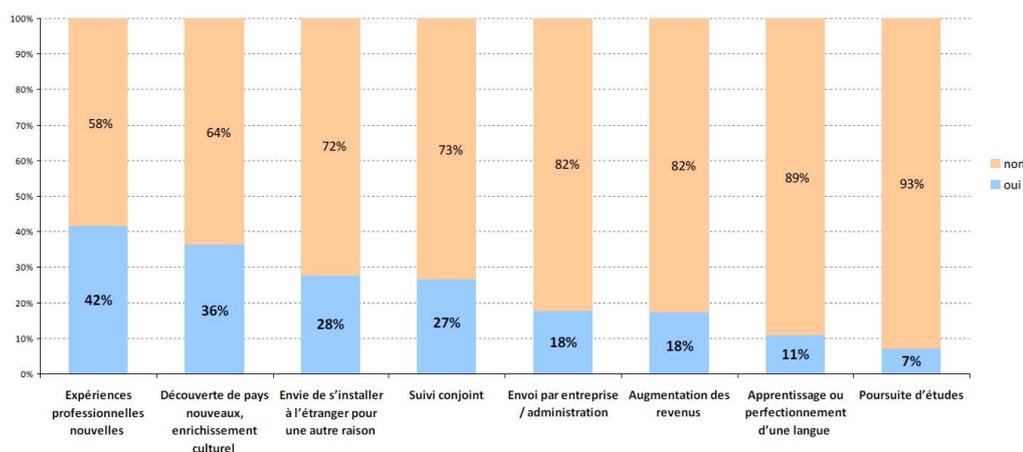


FIGURE 1.11 – « Quelles ont été les raisons de votre expatriation (plusieurs raisons possibles) ? » (DIRECTION DES FRANÇAIS À L'ÉTRANGER ET DE L'ADMINISTRATION CONSULAIRE 2013).

L'enquête qualitative permet ici un autre point de vue. Le fait de partir travailler à l'étranger, de rechercher une expérience internationale, est le résultat d'un processus qui ne se réduit pas à un ou plusieurs objectifs explicites, mais met en jeu des catégories de pensée et de perception.

Cela se comprend particulièrement bien si on se tourne vers les motivations les plus intuitives : les motivations économiques et pécuniaires. Ayant la faveur des débats médiatiques, autour de la figure de « l'exilé fiscal », elles s'avèrent, dans les récits des individus, bien difficiles à calculer : la comparaison entre ce que l'on

gagne(ra)it à l'étranger et ce que l'on gagne(ra)it en France est un exercice périlleux. Lorsque nous posons la question de façon directe à une des enquêtées, Clémentine, sa réponse implique un calcul complexe dont on comprend – elle le confirme par ailleurs – qu'il n'a pas présidé à sa décision de s'installer à Londres :

En termes de rémunérations, est-ce que l'emploi où vous êtes, est-ce que c'est intéressant de travailler à l'étranger par rapport à ce que vous pourriez avoir en France, et même sur le plan de la satisfaction ?

En fait, c'est assez relatif. En France, on m'aurait jamais embauché à ce niveau là de responsabilité, parce que je suis super jeune. Je vais avoir 30 ans, mais on me demande ma carte d'identité quand je paye à boire. En France, c'est un vrai problème. On me l'a dit parfois : « ohlala, avec ce CV là, je m'attendais pas à voir ce visage-là ». Et je sais qu'en France, j'aurais plus de problèmes, j'aurais pas cette rémunération, déjà parce qu'on m'aurait jamais offert le job. Une fois qu'on a dit ça, au niveau de rémunération où je suis en Angleterre, je paye plus d'impôts que ce que je payerais en France, et j'ai accès à moins de services publics que ce que j'aurais en France. Je trouve que c'est un truc important à dire, surtout quand je vois des délires sur mon Facebook, des Français qui parlent d'exil fiscal pour aller en Angleterre, je pense qu'il faut qu'ils sortent une calculatrice, ils payeront beaucoup plus d'impôts ici, et ils n'auront rien comme services publics. S'ils n'ont pas une assurance privée, s'ils ne sont pas sur des hauts niveau de rémunérations, ils crèveront la dalle. Vraiment. Là, je voyais une de mes copines qui est partie en Allemagne, et qui gagne à peu près la même chose que moi. Elle paye 50% d'impôts, et c'est pas la dernière tranche, c'est le truc moyen (E49).

Clémentine ne fait intervenir, ici, que des variables relativement simples – salaires, impôts, services publics – et on voit déjà combien le calcul s'avère difficile³², et volontiers contraire aux intuitions suggérées par certaines des incitations à l'expatriation. Le calcul est évidemment encore plus complexe lorsqu'il fait intervenir encore plus de variables et qu'elles sont difficiles à mesurer et à pondérer : citons, sans souci d'exhaustivité, l'intérêt du poste et/ou du pays (à la fois sur le moment et pour l'avenir de la carrière), l'intérêt culturel du pays de destination, les risques (en termes de sécurité, de conditions sanitaires, etc.), la possibilité pour le conjoint de pouvoir travailler, la scolarité des enfants, le coût des retours en France, etc. (il sera plus longuement question de ce calcul dans le chapitre 2).

Mais le point important est que le choix de partir travailler à l'étranger n'a pas à être le résultat d'un tel calcul : c'est le cas de Clémentine, dont la réflexion ici n'intervient qu'après coup, comme une reconstruction *a posteriori*. Certes, elle

32. Il est d'ailleurs possible de faire des erreurs, comme cette autre enquêtée, également en Angleterre : « J'ai fait une petite erreur. Ils m'ont fait "tel salaire", j'ai dit ok, et je l'ai transformé en euros, et j'ai comparé à ce que j'aurais accepté. Quand j'ai signé mon contrat, un *pound* était égal à 1,4euro, et j'ai pas pris en compte que la vie en Angleterre est plus chère. J'ai commencé en Avril 2008, et il y a eu la crise, et avant Noël, c'était plus que égal à 1euro. Mon salaire était assez faible par rapport à mon niveau d'étude » (E25).

indique qu'elle n'aurait pas évolué si rapidement en France, mais elle raconte aussi des débuts à Londres bien plus difficiles que ce qu'il en aurait été de l'autre côté de la Manche :

Moi, j'ai fait pharmacie et l'ESSEC. Et, en Angleterre, pharmacie, c'est un peu de la merde, alors ils pensaient que c'était un peu pareil. Et l'ESSEC, ils ne connaissaient pas. Du coup, ils pensaient que mon profil intellectuel et académique était vraiment nul à chier. Ils me voyaient comme une bac+3. Et d'ailleurs, c'était une expérience intéressante parce que, en France, on a l'habitude qu'on nous cire les pompes et là, on nous parle comme si on était vraiment retardé. Mais bon, quand on est bien dans ses baskets, ça va (E49).

Son choix pourrait dès lors paraître irrationnel : pourquoi avoir choisi une voie plus difficile que la voie nationale où on lui aurait « ciré les pompes » ? Au moment où elle est contactée pour son premier emploi à Londres, elle ne cherche pas encore du travail, tout juste revenue d'un stage à Singapour, mais était « ravie de repartir » et n'avait « pas spécialement envie de rester en France ». Le fait que l'emploi se situe à l'étranger est donc une dimension importante de son calcul. Plus encore : alors que sa première expérience est très décevante – elle fait l'objet de harcèlement, l'entreprise où elle travaille est « nulle » – elle n'envisage pas pour autant de rentrer en France, et ce même si son conjoint d'alors y vit. Elle préfère « s'accrocher » une année afin de parfaire son anglais avant de chercher un nouvel emploi sur place.

Son choix serait irrationnel si l'on ne tenait pas compte du fait qu'elle recherche spécifiquement un emploi à l'étranger, qu'elle ne met pas en équivalence les emplois en France et les emplois hors de France, les emplois « ici » et « là-bas », « proches » et « lointains ». Son calcul ne se réduit certes pas à chercher un emploi « international » mais cette catégorie n'en intervient pas moins dans les orientations qu'elle donne à sa carrière et les décisions qu'elle prend : dans ses calculs, un emploi à l'étranger reçoit une pondération positive qui peut éventuellement compenser quelques défauts sur la rémunération ou les conditions de travail. Dans d'autres cas, les choses sont encore plus claires : le fait que l'emploi soit à l'étranger l'emporte sur d'autres considérations :

J'avais passé des entretiens dans des grandes banques, mais le problème que j'avais, c'est que je n'avais pas d'affinités particulières pour le secteur bancaire. J'allais vers les entreprises qui me permettaient d'aller à l'étranger, mais comme je ne savais pas très bien ce que je voulais faire, je n'étais pas forcément plus convaincante qu'un autre sur le fait d'être analyste financier ou autre. Parce que ce n'était pas ça qui m'attirait, c'était plus l'expérience de partir à l'étranger que le métier lui-même (E54).

Ici, ce diplômé d'HEC fait passer son désir de partir à l'étranger devant le choix de sa spécialisation professionnelle : il est prêt à faire, comme il le dit, « n'importe quoi » (dans une certaine mesure bien sûr) du moment que cela lui permet de « vivre

une expérience à l'étranger ». C'était déjà l'une de ses motivations à rentrer dans une école de commerce : « Le fait d'avoir une opportunité de faire des des stages dans un pays étranger, pour moi, à ce moment-là, à vingt ans, c'est plus l'occasion de me dire "je vais vivre une expérience à l'étranger". Après, si ça avait pris la forme d'un voyage ou d'autre chose, un échange universitaire, ça aurait été très bien aussi ». C'est dire que même ses choix d'études ont été informés par une préférence pour l'étranger en tant que tel. Il fera d'ailleurs divers sacrifices pour réaliser cet objectif : pendant un an, il travaillera à New-York alors que son épouse est restée à Paris et, plus tard, lorsque celle-ci obtiendra un poste en Chine, il la suivra sans avoir lui-même d'emploi et cherchera, non sans mal, une situation sur place³³. Il espère d'ailleurs que ce qu'il pourra trouver sur place lui permettra de se spécialiser dans un domaine susceptible de lui donner une chance de repartir encore vers un autre pays – c'est pour cela qu'il choisit de réorienter sa carrière vers la gestion des ressources humaines internationales.

Cette recherche de l'expérience à l'étranger est si forte chez certains qu'elle sur-détermine certains de leurs choix de carrières. C'est le cas pour Emma dont le parcours dans l'humanitaire s'est spécialisé en fonction du premier emploi trouvé à l'étranger :

J'ai postulé en ligne pour des stages auprès du Ministère des Affaires étrangères, des stages à l'étranger hein. J'avais marqué que peu importe la direction où j'étais affectée, j'étais prête à tout. On m'a proposé celui-ci, donc c'est vraiment le hasard que ce soit tombé sur le post-conflit quelque part, parce que je me suis spécialisée à partir de là, et puis ils m'avaient dit « tu te spécialises dans les pays émergents, la Turquie, le Brésil... ». C'est mon premier stage qui a déterminé tout mon parcours après (E7).

On voit, avec ces cas, que l'intérêt pour l'étranger n'a pas à procéder nécessairement d'une comparaison entre ce qui est offert sur celui-ci et ce qui peut être trouvé ailleurs, encore moins d'une mauvaise expérience du marché du travail français (Clémentine, dont on a parlé plus tôt, n'a d'ailleurs finalement jamais travaillé en France). C'est ici l'étranger qui intéresse pour lui-même, en tant qu'étranger.

Il ne s'agit pas d'une vérité générale : certains enquêtés calculent effectivement en mettant en comparaison les emplois en France et à l'étranger sans leur adjoindre une pondération différente selon qu'ils se trouvent ici ou là-bas. Ils sont peu nom-

33. Il s'agit ici d'une situation à la fois commune et exceptionnelle : commune parce qu'il n'est pas rare que l'un des conjoints sacrifie un peu de sa carrière pour suivre l'autre à l'étranger ; exceptionnelle parce qu'il est rare que le conjoint en question soit un homme. Le fait que les femmes acceptent souvent de sacrifier un peu de leurs carrières pour le poste d'expatrié de leur conjoint ne souligne pas seulement les inégalités hommes/femmes, mais aussi la valeur particulière prêtée à l'emploi à l'étranger : ce sacrifice n'est pas (ou n'est plus aussi souvent) consenti pour n'importe quel emploi.

breux mais en les comparant avec les autres, on peut comprendre quelles caractéristiques génèrent cette situation. D'abord, s'ils étendent sans problèmes leur recherche d'emplois sur plusieurs pays, celle-ci n'est pas pour autant globale, mais plutôt « européenne » : Patrice (E18) cherche en France, en Angleterre ou en Espagne ; pour Carine (E25), c'est la France, la Suisse ou l'Allemagne. Cela répond à chaque fois à un même souci : rester proche de la famille ou des amis – Carine a fait ses études dans un établissement franco-allemand à Strasbourg, et ses amis se répartissent entre les trois pays où elle fait ses recherches. L'Europe offre des moyens de transports suffisamment rapides pour leur permettre de conserver cet objectif (FAVELL 2008). De plus, les pays retenus conservent à chaque fois une certaine homogénéité en termes de niveaux de développement, de niveaux de vie, d'« aire culturelle » . Mais la proximité des pays ne suffit pas. Pour d'autres, travailler en Allemagne est une expérience ou un objectif en soi : pas pour Carine. Idem pour l'Espagne, où Patrice va passer une année : c'est un pays qu'un autre enquêté, journaliste (Marc, E2) décrit comme un marché du travail si différent de la France qu'il lui en est impossible de revenir. C'est que Patrice ou Carine travaillent tous les deux dans des secteurs économiques particuliers : lui, en tant qu'ingénieur dans l'aéronautique, et elle, également ingénieure, dans la biologie moléculaire. Comme elle le dit : « Moi, je travaille surtout sur la purification d'une molécule, et que ce soit au Canada, en Allemagne, en Suisse ou en France, la molécule, ça reste une molécule ». Pour eux, passer d'un pays à l'autre change peu le contenu de leur travail : pour Patrice, les calculs de trajectoires de fusées qu'il effectue ne changent pas plus d'un pays à l'autre, et, dans les deux cas, l'anglais joue suffisamment le rôle de *lingua franca* dans l'activité scientifique pour leur permettre cette mobilité. Leurs activités dépendent peu du contexte où elles sont pratiquées. Une telle situation demeure, malgré les progrès de l'informatique, relativement rare : les activités de management ou de service sont, de fait, beaucoup plus dépendantes du contexte. Même si des différences dans les relations de travail ou les modes de management peuvent exister d'un pays à l'autre, pour eux, il y a peu d'intérêt à les mettre en avant, et donc à en tenir compte dans leurs calculs. Les paramètres en jeu renvoient ainsi à la fois au hors travail et au travail :

- Concernant le hors travail, plus les pays considérés sont éloignés de la France, à la fois géographiquement et, faute de meilleur mot, « culturellement », plus on sera amené à ne pas faire d'équivalence entre les emplois proches et lointains ;
- Concernant le travail, moins l'activité est normalisée, plus elle est « prudentielle » (CHAMPY 2012, p. 82-94), plus on sera amené à prêter attention aux

différences entre les emplois proches et lointains.

Ainsi, les emplois à l'étranger constituent pour beaucoup une catégorie particulière d'emplois, irréductibles à leurs équivalents français. C'est ainsi qu'ils interviennent dans le calcul des acteurs : l'international n'est pas seulement un cadre dans lequel ceux-ci effectuent leurs choix, il est aussi – et même surtout – une catégorie spécifique par laquelle ils s'orientent.

1.2.3 L'étranger pour quoi faire ?

Si les emplois à l'étranger sont vus comme spécifiques, il faut souligner qu'ils ne le sont pas de n'importe quel point de vue : c'est depuis la France qu'on les regarde. Qu'est-ce que cela veut dire ? Que les qualités et la valeur qu'on leur prête ne peuvent être comprises que rapportées au contexte français.

Un exemple éclairera cette proposition. Thomas (E15) a fait des études en finance. Son diplôme en poche, convaincu qu'il lui faut une expérience internationale (« J'avais des opportunités en France, mais une expérience à l'étranger pouvait vraiment être enrichissante, aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan personnel »), il privilégie la voie du VIE, et s'adresse à des grandes banques françaises. Le choix de son emploi est aussi un choix de destination :

J'ai choisi la Corée du Sud. J'avais une opportunité en Allemagne, j'avais des contacts avancés aussi en Californie, mais... Pourquoi la Corée ? L'intérêt premier, c'était la mission qui m'était proposée, la mission était extrêmement intéressante, c'était analyser les risques de marché au sein de la banque. Et ensuite, l'Asie, je connaissais pas, la Corée encore moins.

Question : Tandis que tu connaissais l'Allemagne ou la Californie ?

Non, non. [...] Quand une personne voit la Corée du Sud sur ton CV, c'est loin d'être commun... Ça m'étonnerait que tu puisses rencontrer tous les jours quelqu'un qui soit parti pour une durée significative en Corée du Sud. Si tu marques une expérience à Londres, bon, Londres, il y a de la distance, mais la Corée, beaucoup de personnes ne la situent même pas sur le globe. Et en fait, pour un recruteur lambda, voir... Ne serait-ce que par curiosité, rencontrer la personne parce que ça... C'est pas comme Hong-Kong, dont tout le monde sait que c'est un centre économique important. Séoul, quand tu dis Séoul, les personnes te disent « Qu'est-ce que tu es allé faire à Séoul ? » Et les gens veulent te rencontrer. Ne serait-ce que parce qu'ils se demandent comment peuvent être les gens dans ces pays.

Les justifications que donne Thomas ne peuvent se comprendre que rapportées à la France : non seulement parce que l'on comprend bien qu'il envisage son retour au moment même où il planifie son départ, mais en outre parce que sa perception des différents pays, de leur valeur relative, du fait que la Corée du Sud sera plus rentable que la Californie ou l'Allemagne, est le résultat de sa position en France. S'il avait été allemand, américain ou coréen, il aurait mis en jeu une autre échelle.

La comparaison avec Hong-Kong montre que ce n'est pas qu'une affaire de distance, mais bien d'« exotisme » et, plus encore, de concurrence sur le marché du travail français : ce qu'il veut, c'est une expérience qui y soit relativement rare, qui soit donc distinctive lorsqu'il cherchera un emploi. Ce n'est certes pas le seul déterminant de son calcul, mais ce n'en est pas moins un.

Il importe peu, pour l'instant, que le calcul de Thomas soit rentable ou non (il affirme que ça a été le cas), ni même de savoir si l'ensemble de ses homologues se livreraient, dans une situation comparable, au même calcul. La Corée du Sud n'a sans doute pas une attractivité supérieure *per se* à celle des autres pays : confrontés à la même situation, d'autres jeunes diplômés choisiront sans doute Hong-Kong parce que plus connu et mieux balisé ou la Californie, éventuellement pour des raisons personnelles ou touristiques (lesquelles ne sont d'ailleurs pas absentes du choix de Thomas, qui profite de son VIE pour « visiter toute l'Asie »). Son calcul n'en est pas moins situé, et ce d'une double façon. Géographiquement d'une part : il regarde le reste du monde depuis la France. Socialement d'autre part : son choix n'est pas l'expression d'une préférence purement individuelle pour la Corée, mais une tentative de se conformer à un marché du travail et à des attentes qui lui sont extérieures. Il est toujours possible qu'il se soit trompé, et que l'Allemagne ou que la Californie se fussent révélées de meilleurs choix au final, mais cela n'efface pas le fait que son action était, pour le dire comme Weber, orientée vers autrui, informée, en fait, par sa perception et sa compréhension du marché du travail français dans lequel il s'insère et souhaite continuer à s'insérer.

On peut tirer de cela la proposition suivante : non seulement les emplois à l'étranger constituent, du point de vue des acteurs, une catégorie distincte des emplois en France, mais en outre cette catégorie est façonnée au sein même des marchés du travail français. Les justifications que donnent les enquêtés pour leurs mobilités internationales en témoignent : ils expriment, au travers d'elles, quelles attentes ils cherchent à satisfaire. On peut les rassembler en trois idéaux-types qui, comme tous les idéaux-types, peuvent se recouvrir et se croiser dans les récits et les biographiques individuelles. Certaines justifications peuvent ainsi être qualifiées de « touristiques », d'autres ont plus à voir avec la carrière et sa progression, les dernières enfin avec le travail proprement dit.

Des justifications « touristiques »

Parmi les raisons évoquées pour justifier du désir de partir à l'étranger, l'occasion de « découvrir de nouvelles cultures » est souvent citée. Le vocabulaire utilisé peut ainsi emprunter à celui de la découverte touristique, par exemple dans la façon dont

Octave parle de son arrivée au Caire dans les années 1980 :

Ah, le choc. Ah, je me souviens encore de ce choc, en arrivant dans le bordel du Caire, en arrivant à l'aéroport, en voyant ce qui se passait, c'était en période de Ramadan en plus, il y avait un de ces foutoirs dans le Caire, on a mis une heure pour traverser la ville, je me suis dit « Je vais passer dix-huit mois là-dedans, c'est génial. C'est génial, c'est fabuleux » (E14).

Ce type de discours n'est pas réservé aux pays les plus éloignés culturellement ou économiquement de la France : Londres ou New-York exercent également une fascination semblable sur certains (« La motivation principale, c'est la fascination pour la ville, c'est-à-dire je ne serais pas parti à l'étranger n'importe où, mais je suis d'abord parti à New-York, qui est une ville qui me fascine depuis toujours et qui continue à me fasciner » (E1)).

Concrètement, cette justification se traduit aussi bien par des pratiques typiquement touristiques — visites, sorties, fêtes, etc. — que par leur refus au nom d'une approche plus « authentique » des pays visités : « ce que je me suis toujours dit, quand je vais dans un pays, c'est pour aller et vivre dans ce pays. C'est pour ça que ça aurait été très difficile pour moi d'accepter de vivre au Rwanda dans un "quartier de Blancs" » (E4). Cette tension est typique du tourisme contemporain (COUSIN et RÉAU 2009, p. 42-46).

Ce souci touristique n'est pas forcément exclusif d'autres préoccupations, qui peuvent également relever de la satisfaction personnelle, y compris politique : « Mon envie, c'était de voyager. J'ai choisi de le faire en travaillant dans la coopération et le développement. Ça m'intéressait parce que ça me permettait d'allier le voyage, la découverte de culture, etc. et un métier qui ait du sens quoi » (E7). Dans ce cas, le fait de partir à l'étranger est présenté comme la réalisation d'un certain engagement autour des questions de la pauvreté et des inégalités³⁴. Dans certains cas, ce sont des histoires personnelles qui sont mobilisées : « mon grand-père maternel était de Jérusalem, sa famille a émigré en France vers 1910. [...] Ce n'est pas une histoire qui nous a été transmise, on n'en parlait pas. Mais, vers 20-25 ans, j'ai pris conscience de ça, et j'ai eu envie de faire une espèce de recherche des origines. J'ai appris la langue, je suis partie en vacances là-bas, et finalement j'ai eu le projet d'y vivre un peu plus durablement » (E9). Celles-ci peuvent d'ailleurs s'exprimer sur un mode plus collectif, soulignant l'entrecroisement entre les histoires individuelles et la « grande » histoire des migrations et de la colonisation : « Je suis né au Sénégal [de parents Français], et comme beaucoup, j'ai voulu y retourner. Nous sommes, entre guillemets,

34. Evidemment, il s'agit là de justifications qui ne doivent pas faire oublier les autres enjeux, notamment professionnels : ici, l'expérience internationale est aussi un moyen d'obtenir, plus tard, un poste en France.

des enfants d'Afrique. On a pour beaucoup un attachement fort qui nous a amenés à revenir en Afrique³⁵ » (E26).

S'appuyant sur des pratiques somme toute légitimes (la découverte de l'altérité, le voyage, etc.), ces justifications permettent aux expatriés de rendre compte de leurs choix dans un vocabulaire à la fois aisément compréhensible et bien accepté. Elles contribuent à façonner l'étranger comme un ailleurs d'autant plus désirable qu'il est présenté comme exotique et qu'il autorise une certaine prise de liberté avec les normes et les attentes habituelles (VIARD 2007). Conçu comme un lieu de vacances, l'étranger est construit en opposition directe avec la France et le national, et se définit donc au travers de lui : l'exotisme des différentes destinations ne prend sens que par rapport à lui.

A quelles attentes font référence ces justifications ? Il s'agit essentiellement d'injonctions à l'épanouissement de soi et à la découverte d'autrui (cf. l'encadré « Partir à l'étranger pour se placer et se trouver » p. 109, sur le cas particulier des jeunes). Le tourisme n'est pas une catégorie extérieure à la France, les représentations qui en découlent et qui interviennent dans les choix et les comportements ne peuvent se comprendre que du point de vue français. En témoignent les incompréhensions entre Sabine (E48), partie en Colombie (« j'ai toujours eu cette volonté d'aller à l'étranger, j'ai toujours voulu aller en Amérique latine. Ne me demandez pas pourquoi, je n'en sais rien ») et ses amis sur place :

La France, ça les fait rêver. D'ailleurs ils ne comprenaient pas pourquoi j'étais là. Ils me disaient : « mais qu'est-ce que vous faites en Colombie ? ». Eux ils allaient tous à Paris pendant les vacances de Noël, et moi je restais là-bas, et ils me disaient : « mais tu es folle, qu'est-ce que tu trouves à notre pays ? » [Rires].

Encadré : Partir à l'étranger pour se placer et se trouver

A partir d'une enquête sur l'entrée dans la vie active des jeunes Européens (VAN DE VELDE 2008), Cécile Van De Velde montre que la spécificité française en la matière réside dans le fait que la jeunesse est perçue comme un « investissement de vie » : les jeunes Français et Françaises sont confrontés à une très forte tension entre des contraintes professionnelles décisives — les diplômes et les premiers emplois conditionnent de façon particulièrement importante l'ensemble de la carrière et du parcours professionnel — et une aspiration au développement personnel et à la découverte de soi, pour lesquels il existe aussi de très puissantes

35. Il faut noter, dans cet extrait, que l'Afrique est perçue comme une entité unique, nonobstant les différences qui peuvent exister entre les pays et les régions dans un pays aussi grand. Un exemple de plus pour montrer que l'étranger est perçu depuis la France, ici au travers d'un regard encore empreint de colonialisme.

incitations. Il y a ainsi une contradiction entre une « logique d'urgence » à « se placer » sur le marché du travail et des aspirations individuelles et hédonistes à « se trouver ».

Dans cette situation, le départ à l'étranger apparaît, au moins pour ceux et celles qui y ont accès, comme un moyen de réduire cette tension, de résoudre cette contradiction. Il permet d'une part de « se trouver » : non seulement par ses aspects proprement touristiques, mais aussi par l'accès à des modes de vie à la fois festifs (on sort, on rencontre de nouvelles personnes, on fait la fête, etc.) et par un apprentissage en douceur de la vie adulte (la colocation, mode privilégié de logement à l'étranger pour les plus jeunes de nos enquêtés est souvent décrite sur ce mode là). D'autre part, il permet tout autant de « se placer » : l'expérience professionnelle est valorisée, valorisante, attendue, exigée même dans un certain nombre de cas. On comprend ainsi la remarque de Thomas lorsqu'il dit que son VIE en Corée présentait un intérêt sur « le plan personnel et sur le plan professionnel ».

On le voit : ces départs à l'étranger répondent à une dynamique propre aux marchés du travail français et au fonctionnement général des carrières en France. Loin d'être des ruptures de tendances, ils en sont la continuation.

Des justifications par la carrière

L'étranger est également présenté comme un moment de la carrière qui permettra d'avancer plus vite ou d'obtenir des choses qui auraient été impossible sans lui.

Il peut constituer un point de passage plus ou moins obligé, en tout cas une manière d'avancer entre les différents moments qui constituent une carrière. C'est le cas lorsqu'un *trader* justifie son départ pour New-York en disant « il faut passer par Wall Street à un moment dans une carrière de financier » (E53). Il vise par là une forme de crédibilité – selon lui, être parvenu à faire carrière à Wall Street est la garantie de pouvoir faire carrière ailleurs dans de meilleures conditions – qui n'exclut pas, bien sûr, le perfectionnement technique ou le tissage de réseaux relationnels. De ce passage par Wall Street, il attend qu'il lui permette d'obtenir des postes dans des banques plus prestigieuses, et particulièrement qu'on l'envoie à nouveau à l'étranger mais cette fois avec le statut d'expatrié et les avantages qui y sont associés. Cette justification se retrouve, sous une forme différente, chez les plus jeunes qui peuvent vouloir compléter leur CV en y ajoutant une expérience internationale : « pour moi, le VIE, c'était l'occasion de partir à l'étranger, d'avoir

cette expérience à l'étranger, de rentrer dans un grand groupe du CAC40 et peut-être d'y continuer, au pire, d'ajouter cette expérience sur mon CV pour la suite de ma carrière [...]. C'est vraiment ce qui va faire aujourd'hui la différence entre un candidat et un autre dans le monde de l'entreprise » (E41).

Dans d'autres cas, c'est la logique même de l'activité qui impose l'étranger comme un moment incontournable d'une belle carrière : au sein d'une multinationale spécialisée dans l'extraction, Danielle sait que pour progresser il lui faut « aller dans une unité opérationnelle, avoir un compte de résultat... C'est là que se passe le vrai *business* et ça, ça ne se trouve qu'à l'étranger » (E59). Les mines et les carrières qui sont le cœur de métier de son entreprise sont majoritairement situées hors des frontières nationales, et si elle veut avoir l'occasion d'apprendre les différents métiers afin de progresser dans la hiérarchie jusqu'aux plus hauts niveaux, elle n'a d'autre choix que de s'expatrier au moins pour quelque temps. Il en va de même pour ceux et celles dont l'activité se joue d'emblée à l'étranger : les métiers du développement et de la coopération par exemple.

Cette espérance en une mobilité internationale qui accélère la carrière est entretenue par les entreprises, notamment par la voix des gestionnaires des expatriés qui la rappellent et en font la promotion auprès des salariés. De fait, la mobilité internationale constitue, dans les plus grandes entreprises et pour certains salariés, une règle à laquelle il faut se plier au cours de sa carrière (cf. chapitre 3).

Enfin, pour d'autres, le fait de partir à l'étranger est un moyen de donner un sens particulier à sa carrière, en la spécialisant dans « l'interculturel » ou « l'international ». Cette spécialisation peut être générale (« Après mes études, je me suis demandé : "qu'est-ce qui m'intéresse vraiment ? Ben c'est l'international". J'ai voulu développer une compétence là-dedans » (E50)) ou être attachée à certains pays : de retour en France après un long séjour en Colombie, Sabine spécialisée dans les ressources humaines indique ainsi : « je vais continuer à me spécialiser dans l'Amérique latine [...] je vais continuer à développer mon profil international » (E48). Cette motivation peut s'auto-entretenir, conduisant à développer peu à peu un profil de plus en plus spécialisé :

Ce qui fait aujourd'hui la valeur de mon CV, c'est d'avoir travaillé sur plusieurs continents, dans des environnements internationaux différents, en Angleterre, en France, etc. Ça témoigne vis à vis des employeurs potentiels ou même du mien s'il veut me mettre sur d'autres projets, d'une adaptabilité. L'adaptabilité d'un salarié au contexte culturel différent est un critère déterminant dans le recrutement d'un expatrié. [...] C'est la spirale vertueuse de l'expatriation : plus vous êtes expatrié, plus on a confiance dans votre capacité à vous expatrier à nouveau (E28).

Au travers de ces différentes justifications, il s'agit toujours de répondre à cer-

taines attentes bien particulières : la plus importante est sans doute celle de présenter un profil « international », de donner ainsi une certaine coloration à sa personne et à sa carrière. Cela va de la simple ligne sur le CV à une reconstruction plus importante de l'identité professionnelle autour de l'international. Dans les deux cas, il s'agit d'injonctions légitimes sur les marchés du travail français.

Des justifications par le travail

Enfin, certaines des justifications sont liées au fait qu'il serait possible de travailler différemment à l'étranger. C'est en particulier présenté comme le moyen d'acquérir une certaine autonomie, notamment pour les *corporate expatriates* : « c'est vrai qu'à l'étranger, on est loin des centres de décisions, on a plus d'autonomie » (E47) ; « quand vous êtes dans un siège, vous avez beaucoup moins de pouvoir de décision, quand vous êtes dans une filiale, vous êtes votre propre patron, les gens du siège viennent vous voir de temps en temps, mais c'est vous qui prenez les décisions, dans un siège, c'est un contexte politique » (E13). Mais c'est aussi le cas pour les *self-initiated expatriates* pour qui les pays étrangers, surtout s'il s'agit de marchés moins « mûres », constituent des défis plus excitants et plus intéressants :

Pourquoi c'était une opportunité professionnelle de partir en Côte d'Ivoire ?

Parce que finalement je n'étais que contractuel dans un Conseil général. J'avais un avenir forcément limité. J'étais contractuel donc je n'avais pas de concours. L'intérêt du travail n'était pas fantastique. Et j'ai trouvé ce poste en Côte d'Ivoire, où il fallait tout mettre en œuvre depuis le début. C'était un champ de jeu, un champ d'épanouissement beaucoup plus vaste que ce que j'avais ou que ce qui était annoncé dans le poste que j'occupais précédemment.

Changer de cadre national peut être l'occasion d'être plus important, d'être plus « grand » que l'on ne l'est chez soi : « J'ai travaillé avec des ministres directement, c'est un peu fou, un truc impossible en France, j'avais le numéro de portable du ministre et on discutait des projets ensemble » (E7). L'effet sur l'estime de soi ne doit pas être négligé, surtout quand celle-ci participe à des stratégies de présentation dont la valeur professionnelle, dans un entretien d'embauche ou d'autres interactions de travail, est loin d'être fictive.

Quelles sont les attentes auxquelles on essaye ici de répondre ? Elles renvoient à l'épanouissement professionnel — faire un métier, un travail intéressant, excitant, etc. — ainsi qu'à la démonstration de ses compétences — prouver que l'on est capable. Là encore, comme précédemment, ce sont des attentes loin d'être étrangères aux marchés du travail français.

Ces différentes justifications convergent pour faire de l'étranger et de l'international — les deux termes étant assez largement substituables dans les discours

des enquêtés — non pas le cadre dans lequel se déploient les carrières mais bien un moment particulier de celles-ci. Point de repère dans l'orientation personnelle et professionnelle, il est en outre un point de repère normal dans le sens où il ne constitue pas une rupture par rapport au fonctionnement habituel des marchés du travail français : qu'on le recherche pour des raisons touristiques ou professionnelles, ce n'est là que la conséquence somme toute prévisible des attentes normatives en cours en France.

Un point mérite encore d'être souligné. L'attractivité des pays fait partie du vocabulaire aussi bien économique que politique pour appréhender la mobilité internationale : on quitterait la France parce que celle-ci ne serait plus assez attractive en comparaison aux autres pays. Dans la littérature économique, cela se traduit notamment par l'étude des facteurs d'attraction (*pull factors*), comme un marché de l'emploi dynamique et des salaires élevés, et des facteurs de répulsion (*push factors*), comme un taux de chômage élevé ou des secteurs en crise. Ce qui apparaît ici, au travers de l'enquête micro, c'est un calcul tout à fait différent : l'un des facteurs d'attractivité des pays étranger, c'est qu'ils sont à l'étranger. Ce truisme apparent souligne que ce qui est recherché à l'étranger, c'est l'expérience du « lointain » compris comme expérience d'incertitude, de nouveauté, de déconcertation. « Etre dans un espace "lointain", écrit Zygmunt Bauman dans un élan que ne renieraient pas nos enquêtés³⁶, nous entraîne dans une expérience déconcertante, s'aventurer "au loin", c'est se trouver hors de son domaine de compétence, déplacé, hors de son élément, c'est s'attirer des ennuis, craindre des blessures » (BAUMAN 2011, p. 26). Au contraire, « proche [...] désigne d'abord ce qui est habituel, familier, connu au point d'aller de soi » (p. 26). Pour un individu qui a grandi en France ou en lien avec la France, cette dernière constitue le « proche » et l'étranger le « lointain ». Si le fonctionnement normal des marchés du travail pousse à chercher l'expérience « lointaine », alors comparer l'attractivité de la France à celle des autres pays n'a pas de sens : ces derniers ont une caractéristique qui se définit par rapport à elle, et aucun changement ne pourra la rendre « lointaine » et la substituer à l'étranger dans les utilisations qu'en font les acteurs.

Les propositions présentées dans cette partie peuvent se résumer de la façon suivante :

- 1) Depuis les années 1980, différentes formes d'injonctions normatives ont convergé pour présenter la mobilité internationale non seulement comme une option

36. Pour une critique plus détaillée de Bauman, voir le début du chapitre 3.

mais en sus comme une option désirable à une part très importante des travailleurs français. Il s'agit aussi bien d'incitations politiques que d'injonctions scolaires, et elles vont du simple affichage aux dispositifs publics dédiés.

- 2) De ce fait, les individus ont intégré dans leurs modes de calculs l'étranger comme un point de repère : l'emploi à l'étranger n'est pas mis en équivalence avec l'emploi en France mais recherché pour lui-même. Puisqu'il faut une expérience internationale, c'est cette expérience particulière que l'on recherche. Ce n'est pas que le marché du travail s'étend au-delà des frontières nationales, mais plutôt que les options de carrière s'enrichissent d'une séquence particulière : « travailler à l'étranger ». Pour le dire encore d'une autre façon, l'international constitue moins le contenant des carrières qu'un moment particulier de celles-ci.
- 3) Enfin, l'étranger est perçu depuis la France, c'est-à-dire que sa valeur et son sens sont actualisés en regard des marchés du travail français (ce au moins au moment du premier départ : les motivations peuvent évoluer au cours de la carrière, on y reviendra dans le deuxième chapitre). Ce qui rend désirable le départ à l'étranger, c'est la façon dont ce dernier est façonné en France. De ce point, partir à l'étranger constitue moins une rupture vis-à-vis de la France qu'une conséquence des attentes normatives qui y ont cours.

De ces différents éléments, on peut conclure la chose suivante : partir à l'étranger ne consiste pas à un évènement anormal, « pathologique » dans le vocabulaire de Durkheim. Ce n'est pas un écart à la tendance générale : au contraire, c'est un évènement normal, l'une des réponses possibles à des dynamiques et des normes qui s'imposent à tous. Le départ à l'étranger constitue un mode d'adaptation aux exigences du marché du travail — il n'est évidemment pas le seul. Cela ne présage pas que ces carrières restent françaises par la suite, mais ces éléments jettent une lumière différente sur l'augmentation des mobilités internationales : elles ne sont que la conséquence normale du fonctionnement du marché du travail.

Conclusion

Au moment où se finit l'entretien, nous demandons à Clémentine (E49) si elle a quelque chose à ajouter. Voici sa réponse :

Il y a encore autre chose qui vous semblerait important ?

Il y a beaucoup de choses qui m'énervent dans ce qui se dit sur les expats.

A Londres ou en France ?

Non, à Londres on est normaux, mais en France, il y a ceux qui pensent que je suis millionnaire, que je fais de l'exil fiscal. Je trouve intéressant le rapport des

Français qui vivent en France avec les Français de l'étranger. Qu'ils soient à gauche ou à droite, ils nous détestent. Et je tiens à dire qu'ils soient à gauche ou à droite parce que l'on a tendance à penser que c'est un discours porté par la gauche, mais à droite j'ai quand même vu des représentants des Jeunes Pop³⁷ et des trucs comme ça raconter qu'il fallait abandonner la nationalité [...]. Pour ce qui est du retrait de nationalité, sous Sarkozy, j'ai déjà eu ce problème parce que mes parents sont étrangers... Il faut nous laisser vivre où on veut. C'est pas parce qu'on vit à l'étranger qu'on n'apporte rien à la France.

Lorsque vous parlez de votre expérience à l'étranger, vous avez l'impression que c'est un stigmaté ?

Oui, c'est un jugement immédiat : « elle, elle est carriériste ». D'ailleurs, quand je vais rentrer à Noël, bientôt, je vais voir des amis, on va sans doute m'expliquer ma rupture par le fait que j'ai une carrière : « elle, elle était à Londres, elle ci, elle ça ». Ça m'énerve, je suis normale quoi. Si vous pouviez mettre quelque part dans votre thèse : « les expatriés sont des gens normaux » [rires].

Ce chapitre aura peut-être satisfait à sa demande. Faire le portrait des migrants qualifiés en « gens normaux » a la vertu de distinguer entre ce qui est commun aux différentes carrières et ce qui est propres à celles des « internationaux ».

Les points communs sont ainsi importants : non seulement les carrières internationales n'apparaissent pas comme plus complexes ou plus chaotiques que les carrières nationales, mais en outre, elles sont produites par des mécanismes qui, sur les marchés du travail français, s'appliquent à tous (ou, tout au moins, s'appliquent bien au-delà des seuls « expatriés »). D'une part, les injonctions à la mobilité internationale sont devenues si nombreuses qu'elles sont inévitables pour les diplômés du supérieur – et ce, même dans l'enseignement supérieur court. D'autre part, quand on attend des jeunes et des moins jeunes qu'ils « s'épanouissent » notamment par la découverte d'autres cultures, quand on attend des travailleurs qu'ils acquièrent des expériences internationales, ou quand on s'attend à ce qu'ils recherchent des expériences nouvelles pour montrer leurs compétences et leur valeur, le départ vers l'étranger constitue une réponse possible et guère étonnante. Elle n'est jamais la seule (on peut faire du tourisme sans s'expatrier, on peut avoir une expérience internationale sur des postes français, on peut accumuler les expériences nouvelles sans franchir de frontières nationales), mais elle fait partie de l'éventail de pratiques possibles. L'augmentation de ces mobilités, loin de constituer un phénomène « pathologique », s'impose plutôt comme une tendance et une dynamique propres à la France.

Alors, les migrants qualifiés, des « gens normaux » ? Presque. Il y a évidemment une différence qui demeure, une différence « incompressible » : ils et elles sont

37. Les Jeunes Populaires, c'est-à-dire les jeunes partisans du parti politique de droite l'UMP, devenu aujourd'hui les Républicains.

parti.e.s à l'étranger. Il y a donc lieu de se demander ce qui se passe pendant leur séjour à l'étranger et après, et ce que cela affecte — ou non — dans leurs parcours. Une autre différence, tout aussi importante, réside dans le fait que, bon gré mal gré, ils sont perçus comme différents. Le récit de Clémentine en témoigne. Son désir de normalité n'est d'ailleurs pas partagé par tous les enquêtés, certains s'accommodant très bien de l'exceptionnalité qu'on leur prête, comme par exemple Jean-Sébastien (E20), *trader* également expatrié à Londres : « J'ai pas de problèmes à quitter quelque chose si je sens qu'il y a mieux. Je crois que tu as compris, j'ai changé d'école, j'ai changé de pays, j'ai changé de boîte, j'ai pas de problèmes [à changer]. [...] S'il y a un plus gros salaires et de bonnes opportunités de carrières, je vois aucun problème à aller travailler [ailleurs] ». Ce n'est en effet pas une croyance ou une inclination propre aux individus, mais bien un stigmaté au sens d'Erving Goffman (GOFFMAN 1975), c'est-à-dire quelque chose qui est fait à l'individu par les autres et éventuellement par lui-même. Goffman se concentre plutôt sur des stigmates négatifs, mais son concept peut recouvrir des usages positifs ou négatifs. On voit, par les exemples contrastés de Clémentine et Jean-Sébastien, que celui des expatriés est lui-même ambigu et ouvre à des usages différents. Ce stigmaté et ses usages méritent une analyse approfondie. Les chapitres suivants permettront de traiter cette question.

Chapitre 2

Des carrières internationales attachées à la France

Introduction

Les carrières ne sont pas le produit des seuls individus, de leurs caractéristiques et de leurs choix mais aussi celui du contexte dans lequel elles s'inscrivent (MAYRHOFER, M. MEYER et STEYRER 2007). Celui-ci est constitué, bien évidemment, des marchés du travail qu'elles traversent, mais aussi des organisations et réseaux dans lesquels s'insèrent les individus, des classes sociales et des rapports qu'elles entretiennent entre elles, des professions plus ou moins organisées, des obligations et ressources familiales, des cultures, etc. L'étude des carrières constitue précisément un moyen d'étudier ce contexte, un point d'entrée vers un objet plus large (GUNZ, MAYRHOFER et TOLBERT 2011). Comme l'écrit Everett C. Hughes : « L'étude des carrières – des perspectives de mobilités par lesquelles les individus se situent au sein l'ordre social, et des séquences et enchaînements typiques d'emplois – peut être utilisée pour révéler la nature et la "constitution" d'une société¹ » (HUGHES 1937, p. 413).

Dans le cas des carrières internationales, une question surgit alors : ce contexte, quel est-il ? Quelle place et quel sens prend le contexte national pour des carrières qui, par définition, s'étendent sur au moins deux pays ? Se déploient-elles dans deux contextes différents, voire même plus encore ? Se trouvent-elles déterminées par les marchés du travail français jusqu'au point de départ et ensuite par celui du pays d'accueil ? Ou, au contraire, sont-elles précisément le produit de l'effacement des

1. « A study of careers – of the moving perspective in which persons orient themselves with the reference to the social order, and of the typical sequences and concatenations of office – may be expected to reveal the nature and "working constitution" of a society » (Notre traduction).

contextes nationaux au profit d'un contexte transnational, global ou mondial ? On reconnaît, derrière ces questions, une interrogation classique vis-à-vis de la mondialisation : consiste-t-elle en une *internationalisation* – la mise en relation grandissante d'espaces nationaux toujours prégnants – ou en une *transnationalisation* – l'émergence d'espaces globaux spécifiques et intégrés ? Définir le contexte pertinent pour les carrières internationales est donc porteur d'enjeux qui dépassent la simple étude des carrières.

Pour autant, les contextes possibles sont plus nombreux que cela. Comme le signale Saskia Sassen, c'est toute la notion de contexte qui fait problème dans le cadre de la mondialisation. Il n'est plus possible de l'identifier à l'environnement immédiat des individus ou des organisations (SASSEN 2009b, p. 236 *et sq.*). Le contexte, doit désormais être reconstitué par le repérage de ce qui intervient dans les choix, les calculs et plus généralement les comportements des acteurs. C'est l'objet de ce chapitre. Ses questions centrales peuvent se formuler ainsi : Qu'est-ce qui façonne les carrières internationales ? Qu'est-ce qui peut permettre de comprendre les départs à l'étranger, les retours éventuels, les changements et les bifurcations d'un pays à un autre, les installations définitives ? Et surtout où se situent ces éléments qui forment les carrières ? A quel(s) contexte(s) doivent-ils être rapportés ? Est-ce un contexte lui-même international, plusieurs contextes nationaux, un contexte mondial, global, ou d'un autre type encore ?

Comment procéder pour cela ? On pourrait imaginer donner une définition *a priori* des contextes et tenter d'en avancer une typologie tout aussi préalable. A partir de là, il serait possible d'étudier statistiquement la répartition des carrières dans cette typologie, d'analyser les caractéristiques attachées à chacun des types, puis de généraliser des causalités et des relations. Cette manière de procéder se heurte cependant à deux problèmes. Le premier est purement pratique : les données nécessaires pour un tel travail n'existent pas. Cela demande en effet des enquêtes de type biographiques, avec des données suffisamment riches sur l'ensemble de la trajectoire, professionnelle et personnelle, de l'individu, et pas seulement sur sa situation au moment de l'entretien. Comme on l'a souligné précédemment, malgré l'excellente qualité des enquêtes *Histoire de Vie 2004* et *Trajectoires et origines 2008*, celles-ci ne concernent que des personnes vivant en France, et excluent donc les carrières internationales où il n'y a pas de retour. En mener une *ad hoc* demanderait des moyens considérables. Le second problème est plus profond, et souligne que de toutes façons, même une enquête quantitative parfaite ne permettrait pas de régler nos questions : comprendre l'orientation que prend une carrière demande de tenir compte à la fois des aspects objectifs et subjectifs de l'expérience des individus.

De simples données déclaratives (par exemple, les réponses à une question « avez-vous l'intention de rentrer un jour en France ? ») ne suffisent guère : le répondant peut, par exemple, s'illusionner sur ses capacités réelles à rentrer. Il est nécessaire, en fait, de passer par une étude micro assez fine, par des récits biographiques qui permettent d'appréhender à la fois les orientations subjectives, fondamentales, et les contraintes objectives, tout aussi essentielles. La méthode de l'entretien qualitatif est donc la plus adaptée. Elle demande cependant un raisonnement différent.

La démarche que nous proposons ici s'inspire de la méthode développée par l'anthropologue Fredrik Barth (BARTH 1981) et reprise par la microhistoire (GINZBURG et PONI 1981 ; ROSENAL 1996). On peut la résumer de la façon suivante. L'idée générale est que le niveau d'observation le plus resserré peut être utilisé pour comprendre des ensembles plus vastes : ici, les parcours et biographies individuelles donnent des indices sur les marchés du travail et les contextes nationaux et/ou globaux, permettent d'aborder, en quelque sorte, la mondialisation « au ras du sol » (REVEL 1989). Ces indices permettent de recomposer les processus à l'œuvre de la même façon qu'un archéologue peut reconstituer la forme et l'usage d'un objet à partir des restes incomplets de celui-ci. Ou, pour le dire encore d'une autre façon, on peut reconstituer la machine sociale à l'œuvre à partir de ce qu'elle a produit – dans notre cas, des carrières et des expériences – dans une sorte de rétroingénierie (BECKER 2002, p. 73-80). L'objectif est de mettre à jour ce que Barth appelle un modèle génératif, c'est-à-dire une représentation des paramètres et des processus qui génèrent l'ensemble des cas observés, dans toute leur diversité. Une fois cette « machine » définie, on peut comprendre quels cas elle est le plus à même de produire, quels formes de carrières elle produira le plus couramment et lesquels seront les plus rares, les plus improbables.

Pour parvenir à mettre au point ce modèle, il n'est pas possible de se concentrer seulement sur la situation modale, sur la forme ou le type de carrière le plus courant ou même sur un ensemble de carrières « représentatives ». Ce qui nous intéresse au premier chef, ce sont les processus qui produisent les carrières, les institutions, les ressources, les contraintes qui interviennent et s'imposent dans les orientations prises par les individus. Or, ceux-ci ne se contentent pas de réagir mécaniquement au contexte : ils le font en fonction de leurs différentes positions, de leurs perceptions, de leurs calculs. Dans cette perspective, un même élément du contexte peut produire des carrières différentes : il existe, par exemple, plusieurs façons de réagir à la norme « il faut une expérience internationale » – faire une année d'échange universitaire, trouver un emploi à l'étranger, suivre des cours sur l'« interculturel », apprendre l'Anglais ou une langue rare, etc. Et, de même, des carrières semblables peuvent

être produites par des éléments différents : on peut choisir d'aller en Australie pour visiter un pays exotique ou pour y découvrir des activités minières particulières. Ces éléments constituent en fait autant de paramètres qu'il faut mettre à jour, et ce que l'on étudie, ce ne sont tant les comportements des individus que les processus qui les influencent, les façonnent et les produisent. Il n'y a alors pas de sens à privilégier certaines carrières tout en ignorant les autres. Toutes, y compris les plus rares, y compris les plus extrêmes, y compris les plus improbables, peuvent apporter un éclairage sur les processus qui façonnent les autres. Chacune doit donc recevoir, dans l'analyse, un statut équivalent.

Dans cette perspective, dès la construction de l'échantillon, l'objectif a été de trouver la plus grande variabilité des situations possibles². La représentativité au sens statistique du terme importe peu dans ce cas, puisque c'est la diversité des éclairages qui permettra de révéler les paramètres communs à l'ensemble des carrières. D'autre part, le niveau d'analyse sur lequel nous nous concentrons dans ce chapitre est celui du processus décisionnels des acteurs. Une carrière est nécessairement faite d'une série de choix, entendu que ceux-ci peuvent être plus ou moins contraints ou imposés (ou, tout au moins, vécus comme tels), et qu'ils ont généralement une certaine cohérence. Dans le cas des carrières internationales, il y a à la fois le choix de l'emploi et le choix du pays, lesquels peuvent parfois être les mêmes, parfois non. Le résultat de ces choix importe moins que le processus qui y conduit : de quoi l'acteur a-t-il tenu compte ? Que recherchait-il ? Quelles étaient ses contraintes ? Quelles étaient ses ressources ? Quels problèmes cherchait-il à résoudre ? Et surtout quelle est la cohérence entre ses différents choix ? Quelle ligne d'actions (BECKER 2006) cherche-t-il à suivre ? Autant d'indices qui permettent de remonter jusqu'au(x) contexte(s) où se trouvent les individus et, partant de là, de comprendre les carrières et les marchés du travail.

En parlant ainsi de « choix », et en mettant en scène, dans la suite de ce chapitre, des acteurs qui calculent, maximisent et minimisent, nous pourrions donner l'impression de souscrire aux principes de la théorie du choix rationnel. L'anthropologie de Barth entretient, il est vrai, certaines affinités avec celle-ci : il propose explicitement une modélisation des comportements individuels et de leurs interactions qui emprunte volontiers à la théorie des jeux. Cependant, elle s'en écarte en considérant des individus socialisés, qu'il faut approcher par l'enquête, et non des abstractions pures, et se rapproche ainsi plus de la sociologie analytique (HEDSTRÖM et BEARMAN 2009). Le recours à la représentation d'un acteur rationnel y est avant

2. Voir les précisions sur la construction de l'échantillon dans l'introduction, et la liste des entretiens en annexe.

tout pratique : elle permet de construire un modèle destiné à expliquer certaines régularités observées dans les données. Si nous nous en inspirons partiellement, c'est toutefois en donnant une autre justification à cette mise en scène d'individus calculateurs : pour les acteurs que nous avons étudiés, que nous avons approchés et avec lesquels nous avons longuement parlé, il s'agit d'une bonne approximation de la façon dont ils pensent et conçoivent leurs carrières. Comme Pierre Bourdieu l'écrit, « l'agent économique dit "rationnel" est le produit de conditions historiques tout à fait particulières » (BOURDIEU 2003, p. 79), celles de sociétés capitalistes. Or, pour les migrants qualifiés français, passés pour bon nombre d'entre eux par les grandes écoles françaises, ces conditions ont été rassemblées quant à la façon dont ils conçoivent leurs trajectoires. Ainsi, si nous les représentons en train de calculer d'une façon qui pourra parfois paraître cynique, ce n'est pas une exagération excessive. Il faut en effet souligner que l'expérience même de la migration invite à un tel comportement : changer de pays impose de passer par une série d'expériences, de l'entretien de sélection à la démarche administrative pour obtenir un visa, qui imposent de fait aux individus de réfléchir, de planifier, de peser le pour et le contre, bref de calculer. Ce calcul se fait cependant en des termes particuliers, que nous nous attachons ici à restituer. Mais nous ne prétendons pas qu'il faille généraliser le modèle que nous construisons ici à l'ensemble des migrations et des migrants, ni même que les migrants que nous étudions réfléchissent en ces termes sur l'ensemble des aspects de leur vie – on verra d'ailleurs comment certains aspects qu'ils tiennent pour importants, et notamment la famille, les obligent à calculer sans être eux-mêmes issus de calculs.

Le point de départ pour construire le modèle génératif que nous visons à établir consiste à étudier les différentes formes possibles de carrières internationales, en insistant sur un point précis : à côté d'une trajectoire de sortie de l'espace national, il existe plusieurs façons d'être dans un contexte français tout en étant physiquement à l'étranger. Eclairer cette formule et les différentes réalités qu'elle recouvre permet de fixer la gamme des possibles chère à Barth. C'est l'objet de la première section. Dans la suivante, il s'agira de présenter les problèmes auxquels les migrants qualifiés sont confrontés et qu'ils doivent résoudre : la mobilité internationale leur impose un jeu difficile de réduction de ses coûts et de maximisation de ses bénéfices sur un fond de grande incertitude. C'est la gestion de ces problèmes qui permet de comprendre que certains développent des carrières françaises à l'étranger et que d'autres rentrent dans des carrières de rupture avec la France. Mais cela dépend en grande partie des contraintes et des ressources des acteurs, lesquelles sont inégalement réparties : la dernière section cherche donc à identifier les éléments qui attachent ou qui dé-

tachent les carrières de la France, c'est-à-dire les paramètres générant les carrières. L'ensemble du modèle suggère alors que les carrières de rupture avec la France sont plutôt improbables, et que les mécanismes qui attachent les individus à la France sont si puissants qu'ils font des carrières internationales un phénomène avant tout français.

2.1 Etre à l'étranger sans quitter la France

L'objet de cette première section est de présenter les différentes modalités que peuvent prendre les comportements des acteurs, c'est-à-dire les différentes formes de carrières qu'ils suivent. Ces modalités peuvent, a priori, apparaître comme excessivement simples ou, au contraire, beaucoup trop compliquées.

Excessivement simples, d'abord, parce qu'il est tentant de résumer les choix possibles, et par là, les parcours, à deux options clefs. Entendu que tous sont partis au moins une fois à l'étranger, il reste deux possibilités élémentaires pour la suite de leurs parcours : rester à l'étranger ou revenir en France. Un tel choix se reconduit, en quelque sorte, à chaque moment de la carrière, et l'on pourrait, comme dans les modèles de survie, étudier ce qui fait que l'évènement « retour en France » se réalise ou pas.

Beaucoup trop compliquées, ensuite, parce que cette alternative élémentaire ne rend pas compte de tous les choix possibles ou potentiels : après tout, on peut choisir de partir pour un troisième pays, puis pour un quatrième, un cinquième, un sixième, etc. Sans compter les retours, circulations, nouveaux départs, etc. Les choix, les formes de carrières sont potentiellement infinis, même en s'en tenant à la seule observation des pays – si l'on essaye de capter, en sus, les différences entre entreprises, emplois, occupations, etc. la complexité s'en trouve encore accrue.

Il faut donc réduire cette complexité sans la rabattre sur une modélisation appauvrie. La notion de « gamme des possibles » de Barth fournit une solution satisfaisante à ce problème. Elle implique que, dans toutes les options imaginables, les acteurs n'ont en fait qu'un éventail limité à leur disposition : limité par les attentes normatives, les contraintes, les ressources disponibles, etc. Il est donc possible de définir ces possibles et d'en faire la description. La notion implique aussi que le chercheur spécifie bien les rapports des différents comportements observés entre eux, qu'il les ordonne et qu'il les classe, moins dans des catégories discrètes que sur un continuum. Il s'agit en fait de borner cette gamme des possibles. D'où l'intérêt que présentent les situations rares ou exceptionnelles – « l'exceptionnel normal » dont parlent les micro-historiens, exceptionnel parce que peu courant, normal parce que

produit par les mêmes mécanismes générateurs que les autres. Celles-ci permettent de voir entre quelles frontières, entre quelles situations extrêmes, se situent les autres individus.

Partons donc de l'alternative élémentaire « retour/non-retour ». Ces deux options constituent-elles les bornes de la gamme des possibles ? Cela semble difficilement acceptable : Les retours sont-ils si spécifiques ? Tous les non-retours se valent-ils ? Il faut plutôt distinguer de façon plus précise les parcours d'installation définitive à l'étranger : des trajectoires de personnes qui en viennent à rompre ce qui les lie à la France, qui passent ainsi d'une entité nationale, d'un marché du travail, à une autre. C'est ainsi que l'on se représente généralement le parcours « classique » – faute de meilleur mot – du migrant, qu'il soit qualifié ou pas. Dès les débuts de la sociologie des migrations, celle-ci s'est donnée pour mission de comprendre l'intégration et l'assimilation des migrants, c'est-à-dire les processus par lesquels ils deviennent nationaux, y compris sur plusieurs générations (W. I. THOMAS et ZNANIECKI 1996). Un tel cas, où la mobilité physique est une mobilité « sociale³ », c'est-à-dire, ici, entre sociétés, constituent une première borne de nos cas.

De tels parcours, en effet, existent – il en sera question plus longuement à la fin de cette section. Ils sont cependant rares dans notre échantillon, et constituent à tout point de vue un pôle extrême de celui-ci. Faut-il placer tous les autres cas en opposition avec celui-ci ? Ce serait légitime si tous ces autres parcours étaient des trajectoires de retour vers la France. Ce qui n'est pas le cas. Certains individus s'installent longuement à l'étranger, mais ne quittent pas pour autant la France. La mobilité physique ne recouvre pas forcément une mobilité sociale, du moins pas parfaitement ou pas entièrement socialement parlant. Le contraire de la « double absence » de l'immigrée (SAYAD 1999) – absence dans le pays d'origine et absence dans le pays d'accueil, faute d'une véritable intégration – n'est pas la capacité à s'intégrer véritablement dans le pays d'accueil mais plutôt la « double présence », la capacité à être présent, socialement, dans plusieurs lieux. Il est ainsi possible, pour certains de nos enquêtés, d'être présent physiquement à l'étranger sans avoir pour autant quitter (socialement) la France. C'est par l'explicitation de cette proposition

3. Depuis les travaux fondateurs de Pitrim A. Sorokin (SOROKIN 1927), le terme « mobilité sociale » désigne classiquement le déplacement dans une structure sociale hiérarchisée, mobilité entre les classes et les statuts. La mobilité internationale entretient évidemment certains rapports avec celle-ci, ne serait-ce que parce que certains acteurs placent dans leur expérience internationale des espoirs de promotion sociale à plus ou moins long terme. Ces aspects seront abordés dans les parties 2 et 3. Dans ce chapitre, la mobilité sociale qui nous intéresse est celle qui fait passer d'un espace national, classiquement pensé comme une « société » (française, anglaise, italienne, etc.) à un autre.

et de ses modalités que nous allons ici commencer.

Il existe deux façons distinctes (mais pas exclusives l'une de l'autre) d'être à l'étranger sans avoir quitté la France. Certains orientent leurs carrières par rapport à la France, par rapport aux marchés du travail français tout particulièrement. D'autres maintiennent un environnement de vie proprement français pendant le temps qu'ils passent à l'étranger. Après avoir présenté ces deux possibles, on pourra mieux dessiner l'étendue de la gamme des carrières possibles.

2.1.1 Des carrières orientées par la France

Lorsqu'elle décide de partir pour le Vietnam, Denise (E50) ne le fait pas dans le cadre d'une entreprise : au sens strictement juridique, elle n'est pas une expatriée ; au sens de la littérature de GRH, elle est une *self-initiated expatriate* (DOHERTY, RICHARDSON et THORN 2013). Au sens courant, elle pourrait être une immigrée – du point de vue du Vietnam – si elle n'était pas Blanche, diplômée et en partance pour un pays du Sud depuis un pays du Nord (BERRY et BELL 2012). C'est dire que l'on pourrait s'attendre à ce qu'elle quitte la France pour un autre pays. Pourtant, tout au long de sa carrière, c'est le marché du travail français qui constitue son horizon. De telle sorte qu'elle ne le quitte jamais vraiment.

Cela prend racine dès le début de son parcours. Diplômée d'une grande école française qui insiste beaucoup sur la dimension internationale de sa formation mais aussi de droit et d'une grande école de communication, c'est après que son premier employeur ait mis la clef sous la porte qu'elle décide de partir à l'étranger :

Et donc, ça, c'était au début 1993. A ce moment-là, j'ai réfléchi, je me suis dit « bon, qu'est-ce que j'ai vraiment envie de faire ? ». J'ai déjà un an et demi d'expérience professionnelle derrière moi, je n'ai que 22 ans et demi. Est-ce que j'ai vraiment envie de continuer dans la communication ? Bof. Qu'est-ce qui m'intéresse vraiment ? Ben c'est l'international. Ça, j'aimerais bien développer une compétence là-dedans.

Il s'agit donc pour elle d'acquérir une compétence « dans l'international », répondant ainsi à un ensemble d'attentes du marché du travail français. En effet, si elle indique que son choix du Vietnam est en partie « culturel » (« j'ai découvert l'Asie par la littérature, la littérature japonaise en particulier, j'ai été très émue en lisant Mishima, Kawabata, etc. »), elle mentionne également les nombreux salons professionnels qu'elle a pu fréquenter en ce milieu des années 1990 : « c'était très à la mode, il y avait quand même pas mal de salons, de rendez-vous professionnels, etc. J'y suis allé, j'investissais dans mes billets d'entrée, ça coûtait drôlement cher puisque c'était une clientèle d'affaires » – on voit ici qu'elle répond consciemment à un effet de mode. C'est d'ailleurs dans un de ses salons qu'elle rencontre son futur un

employeur : un entrepreneur français qui, sans l'embaucher, lui propose en guise de coup de main de la loger au Vietnam dans les locaux de son entreprise pour quelque temps. Elle partira donc sans emploi, en cherchera un sans succès pendant quatre mois, avant d'arriver à convaincre son hébergeur de l'embaucher.

Mais c'est plus tard dans son récit que les choses s'éclaircissent encore : au bout de quatre ans, elle estime avoir « un peu fait le tour du Vietnam » et décide donc de rentrer en France. Elle envisage brièvement de partir pour la Birmanie où son employeur a quelques perspectives de développement, mais abandonne rapidement cette idée :

J'avais regardé à un moment la possibilité d'aller en Birmanie pour cette société, parce qu'ils avaient l'intention de monter un bureau en Birmanie, mais en y réfléchissant bien, ça m'aurait pas fait progresser, ça aurait été pareil : un pays petit, pauvre, etc. Donc il aurait fallu... Enfin, ça m'apprenait rien de très très différent.

On voit ici la façon dont s'effectue son calcul : ses choix sont guidés par la valeur qu'ils prendront finalement sur le marché du travail français. Le Vietnam l'intéresse aussi longtemps qu'elle y « apprend » quelque chose : ce n'est ni un lieu de vie où il s'agit de s'investir, ni un marché du travail sur lequel il s'agit de s'établir, mais un instrument dont elle use en vue de parfaire son CV et ses ressources au moment du retour. Elle évalue en conséquence l'intérêt de la Birmanie à cette aune-là, et son choix de ne pas y aller met en jeu une classification des pays qui est propre au marché du travail français qui l'oriente : depuis celui-ci, c'est-à-dire depuis la France et depuis son secteur d'activité, le Vietnam et la Birmanie, c'est finalement la même chose.

Plus tard encore dans sa carrière, elle décide de repartir en expatriation, cette fois en Chine et au sein du groupe international qui est propriétaire de l'entreprise industrielle où elle a trouvé un emploi en France. Pourquoi ce choix ?

Parce que je ne voulais pas être la femme d'une seule expatriation, je ne voulais pas me référer toujours et uniquement au Vietnam. J'avais envie de voir autre chose. Et finalement j'avais tourné autour de la Chine depuis plusieurs années, et j'avais bien envie de voir... le cœur qui irradiait le reste de l'Asie. Donc j'avais bien envie d'aller en Chine.

Là encore, c'est le marché du travail français qui constitue l'horizon dans lequel se place Denise : elle cherche à enrichir son CV et son expérience professionnelle, à ne pas toujours parler de la même expérience au Vietnam. Il y a, cette fois, quelque chose à apprendre en se rapprochant de ce qui apparaît comme un centre économique dont l'importance ne peut que se renforcer. Et ce, quitte à changer radicalement d'activité : d'une fonction commerciale dans l'industrie militaire, elle passe à une fonction de direction dans une entreprise de médias. C'est qu'elle attend

les bénéfiques de cette expérience en France, au moment d'un retour qui apparaît si évident que la question ne se pose même pas. Cette fois sur un contrat d'expatriée, elle n'envisagera même pas un emploi sur place lorsque l'entité où elle travaille est finalement fermée. Au contraire, elle rentrera en France et bénéficiera de l'expertise acquise au cours de ses expatriations pour orienter sa carrière vers des postes « à dimension internationale » – elle fait valoir qu'elle sait dialoguer avec les « Asiatiques » – et trouvera ainsi un emploi qui lui convient près de Lyon, afin de vivre avec son futur mari, un Français de la région, rencontré en Chine.

Le cas de Denise montre que se trouver physiquement à l'étranger ne signifie en rien que l'on a quitté, socialement, la France. Le contexte pertinent pour comprendre ses choix de carrières n'est en aucun cas le marché du travail vietnamien, encore moins celui de la Chine : même lorsqu'elle arrive au Vietnam par ses propres moyens, elle n'effectue des recherches qu'auprès des entreprises françaises, contactées via la Chambre de Commerce, et elle ne s'intègre ni aux réseaux ni aux institutions qui encadrent la recherche d'emploi dans ce pays. Au contraire, c'est en fonction du marché du travail français qu'elle oriente ses choix : c'est lui, ou du moins la perception qu'elle en a, qui lui dicte d'aller au Vietnam, de ne pas aller en Birmanie, de partir en Chine.

Le cas de Denise constitue ainsi une autre borne de la gamme des possibles : celle des individus qui s'orientent vers et à l'étranger *en fonction des marchés du travail français*. Si, par certains aspects, son parcours constitue un cas exceptionnel, c'est moins parce qu'il présente une orientation rare qu'un degré d'engagement élevé dans celui-ci, en particulier parce que cette orientation ne se limite pas au début de carrière mais inspire aussi son choix d'une deuxième expatriation. La façon dont elle juge les expériences « internationales » comme des temps d'apprentissage, des moments dans lesquels on investit dans l'espoir d'en tirer un gain plus tard et plus particulièrement sur le marché du travail français, n'est pas une simple attitude vers laquelle elle et d'autres auraient quelques inclinaisons. Il s'agit, bien plutôt, d'une possibilité qui s'offre à bien des expatriés et dont ils peuvent choisir de profiter ou non. Ainsi, Jérémy (E41), arrivant au terme d'un contrat de deux ans avec une grande entreprise pétrolière française à Dubaï, hésite quant à la poursuite de sa carrière :

J'hésite. Soit je reviens en France. Mais alors est-ce que je continue dans un grand groupe ou est-ce que je cherche un plus petit ? C'est une question que je me pose vraiment. Je me dis que ça pourrait être intéressant de continuer encore dans un grand groupe, parce que je suis jeune et que ça permet d'accumuler des compétences. Mais en même temps, je suis plus attiré par l'aspect grosse PME où l'on peut avoir des responsabilités un peu plus jeune et un peu moins cadrées que dans une grande entreprise. Autre question : est-ce que je

continue à l'étranger ? Si oui, est-ce que je pars tout de suite, ou est-ce qu'il faut que je repasse par la France pour avoir un contrat d'expatrié ? C'est un peu les questions que je me pose aujourd'hui. C'est pas encore très défini.

Dans cette hésitation – revenir en France ou rester à l'étranger, quitte à partir pour ailleurs que Dubaï – il n'en reste pas moins conscient des attentes des marchés du travail français et des gains qu'il peut y engranger du fait même de son profil désormais international :

Que ce poste soit à l'étranger, c'est vraiment important pour moi. C'est vraiment ce qui va faire aujourd'hui la différence dans le monde de l'entreprise entre un candidat et un autre. Vraiment. C'est primordial. C'est vrai que pour moi c'est intéressant, puisque j'ai déjà deux expériences, en Inde et en Belgique, plus celle-là. En fait, à la fin de ce contrat, j'aurais fait plus de la moitié de mon expérience professionnelle à l'étranger. Or, j'aurais fini mon contrat à 24 ans. Avoir fait plus de la moitié de ses expériences professionnelles à l'étranger à 24 ans, je pense que c'est assez rare. [...] C'est tout à fait démarquant. Parce que, aujourd'hui ce que demande une entreprise, c'est déjà avoir un bon niveau d'anglais, ce qui est déjà pas garanti en France, donc ça permet déjà de se démarquer. Ensuite quand on est en concurrence avec d'autres personnes qui ont fait de bonnes écoles, ils ont aussi fait des séjours à l'étranger, donc l'anglais n'est plus démarquant, et donc ce qui permet de se démarquer, c'est d'avoir de bonnes expériences professionnelles, et si elles sont à l'étranger, c'est d'autant plus démarquant.

S'il envisage donc de poursuivre sa carrière à l'étranger, il ne lui en est pas moins difficile de cesser de rapporter son expérience et son parcours aux marchés du travail français, à tel point que la possibilité de poursuivre à l'étranger s'efface de son discours devant ses références aux entreprises françaises, à leurs attentes, à ses concurrents diplômés, comme lui, des grandes écoles nationales, etc. Sa carrière ne sera, au final, certainement pas entièrement comparable à celle de Denise, mais l'orientation vers la France est pour lui une possibilité, et qui est plus une possibilité des plus attractives.

Cette orientation vers la France et ses marchés du travail ne constitue donc pas une catégorie de carrières particulière, de telle sorte que l'on pourrait classer les différents cas selon qu'ils y appartiennent ou non. Il s'agit plutôt d'une ligne d'action dans laquelle les acteurs peuvent se trouver plus ou moins engagés, une borne de la gamme des possibles, chaque cas se situant par sa proximité avec la situation limite d'une carrière entièrement déterminée par la France – le cas de Denise fournissant une illustration d'autant plus marquante qu'elle n'a pas toujours été, comme d'autres, une *corporate expatriate*. Dans les différents parcours, on pourra retrouver des éléments qui poussent les individus vers ce pôle.

2.1.2 La France hors de France

Il existe une autre façon d'être physiquement à l'étranger sans avoir entièrement quitté la France. C'est sur celle-ci que compte Jean-Sébastien (E20), jeune *trader* installé à Londres, lorsqu'il professe un peu crânement qu'il est prêt à aller travailler n'importe où dans le monde du moment qu'on lui offre un salaire plus important :

J'ai pas mal voyagé, et je m'aperçois que où que tu ailles, tu auras toujours des Français, des Européens et tout ça. Si tu en cherches, tu en trouves. Il y a toujours moyen d'être avec d'autres expatriés. Et puis quand tu vis la vie d'expatrié, tu as un plus haut niveau de vie que les autres, donc tu peux vivre mieux, tu peux traîner avec d'autres expatriés, avec d'autres Français, tu vas dans des bons restaurants, tu vas à la gym. Tu as exactement la même vie qu'en Europe, sauf que t'es à l'autre bout du monde et que tu as un niveau de vie beaucoup plus élevé. Au final tu y gagnes sur tous les plans. Après, c'est vrai qu'il faut se taper les Chinois [rires], mais bon, les Chinois, ça a d'autres bons côtés, mais... bon, quand même, c'est enrichissant de rencontrer des différentes cultures. C'est pas plus mal.

Face à un tel discours, la question qui se pose est la suivante : Jean-Sébastien est-il véritablement mobile ? Assurément, pour lui, passer d'un pays à l'autre – ou, pour être plus précis, d'une ville globale (SASSEN 1996) à l'autre – ne signifie pas faire l'expérience de l'inconnu, de l'inattendu ni même de la simple altérité. S'il concède que rencontrer d'autres cultures « c'est pas plus mal », c'est plus une concession pour « sauver la face » devant son interlocuteur qu'une conviction profonde⁴. Il ne semble pas qu'il envisage les déplacements autour du globe comme autant de passages entre des pays, des cultures ou des ensembles nationaux différenciés. Ou plutôt, il sait que ceux-ci existent mais qu'il peut les éviter, en restant dans « l'archipel mondial » (DOLLFUS 2007) des grandes villes occidentalisées, où il pourra retrouver, comme le montre Sassen, un même environnement économique et culturel, les mêmes commerces, les mêmes pratiques et, finalement, les mêmes personnes.

4. Sa remarque vis-à-vis des Chinois peut s'éclairer par cet autre extrait d'entretien : « Moi, je sais que la première fois que j'ai vu des Chinois, des vrais Chinois de Chine, dans mon université, ça m'a quand même fait un choc culturel. Et maintenant, quand j'ai des clients chinois au boulot, j'ai appris à... pas à les dompter [rires], mais à faire avec eux. [...] Les Chinois, c'est super *quiet*, ils vont pas parler, [...] c'est une culture très introvertie, ils passent leur temps à travailler comme des fourmis tout le temps. Par exemple, quand il va partir sur un projet, le Chinois ne va rien te dire de ce qu'il est en train de faire, il va partir dans une direction complètement différente de la tienne, complètement fausse, travailler 24 heures sur 24, pas dormir de la nuit, arriver, te montrer ce qu'il a fait, et ce sera complètement à côté de la plaque. [...] Les Chinois, c'est des suiveurs, c'est communiste. ». Ce n'est pas une surprise, mais la rencontre et la proximité avec l'altérité (« je peux vraiment te donner plein d'exemples concrets à mon boulot, où j'ai travaillé avec des Chinois ») peuvent produire ce genre de mise à distance par le jeu des typifications et des stéréotypes plutôt qu'une plus grande compréhension et qu'une plus grande tolérance.

Il n'indique d'ailleurs qu'une seule limite à sa mobilité auto-proclamée : l'Afrique, parce que « c'est vraiment la jungle, littéralement. J'ai des copains qui travaillent en Angola et qui font des forages de pétrole avec les mecs en mitraillette derrière eux. C'est pas trop le rêve... Même si quand tu es expatrié, tu as plein d'avantages, tu es payé des milles et des cents, là, ça dépasse un peu les bornes. L'Afrique, vraiment, je ne pense pas que j'irais. Mais dans d'autres pays, même à Dubaï... A Dubaï, je m'éclaterais, en Asie, je m'éclaterais, au Brésil, je m'éclaterais ». Et ce qui le séduit particulièrement à Londres ne laisse guère de doutes sur ce qu'il recherche quant à ces différentes destinations : « c'est un truc qui est bien à Londres, c'est que, jusqu'à ce que tu aies 35 ans, tu peux facilement aller en boîte, faire tous les trucs que font les jeunes. Alors que je vois mes copains en France, après 25 ans, tous les mecs sont en mode mariage, etc. ⁵ ».

Depuis les premiers travaux de l'école de Chicago, il est devenu habituel pour les sciences sociales de distinguer la mobilité du simple déplacement (GALLEZ et al. 2009). Pour Robert E. Park, « la mobilité d'un individu ou d'une population ne se mesure pas seulement par le déplacement, mais aussi par le nombre et la diversité des stimulations auxquelles ils doivent répondre » (PARK 2004, p. 101). Les mouvements pendulaires par lesquels on se rend par exemple au travail ne sont ainsi pas considérés comme de la mobilité : ils n'impliquent, pour les individus, ni changements d'expérience ni stimuli nouveaux. La mobilité au contraire, écrit Ernest W. Burgess, « implique changement, expérience nouvelle, stimulation », autrement dit la confrontation à un univers nouveau, à un contexte différent (BURGESS 2004). Pour Park, elle implique même en soi de la « désorganisation sociale », c'est-à-dire une reconfiguration des valeurs et des relations sociales tant pour les groupes que pour l'individu. A la lumière de cette distinction, il apparaît que le cas de Jean-Sébastien relève plus du déplacement que la mobilité : pour lui, pas d'expériences nouvelles à l'étranger, pas de découvertes, pas d'aventures. Au contraire, il rejette la possibilité de cette dernière, trop risquée, et y préfère le confort offert par une position privilégiée. Ce n'est pas tant que l'expérience de l'altérité le dérange mais plutôt qu'il est conscient de la capacité qu'il a à la contrôler et à en limiter les effets perturbateurs et « désorganisant », et, éventuellement, à en tirer quelques profits, économiques (la mise en valeur de sa capacité de travailler avec toutes les nationalités, dont les Chinois) ou non (il présente ainsi un des autres avantages de Londres de son point de vue : « je n'ai pas envie de te faire mon tableau de chasse,

5. Il n'est sans doute pas inutile de noter que, peu de temps avant que l'entretien avec Jean-Sébastien ait lieu, plusieurs journaux ont titré sur la « fin de la nuit parisienne » et l'endormissement de la capitale française.

mais niveau nana, par exemple, je suis sorti avec tous les continents possibles et inimaginables : Australienne, Sud-Afrique, Brésilienne, Coréenne, Chinoise, New-Yorkaise⁶... »).

Ainsi, si Jean-Sébastien se trouve physiquement hors de France, il se maintient dans un espace relativement « français », une sorte de continuation de la France (ou de ce qu'il en connaît : sa position est aussi une position de classe) hors des frontières nationales. A Londres, il vit d'ailleurs non loin de South Kensington, un quartier qui a reçu le sobriquet de « *Frog Alley* » en raison des nombreux Français qui y vivent. Il continue à fréquenter un groupe d'amis « à 80% français », et, en la matière, ne se limite pas à Londres : « j'essaie d'aller souvent à Paris, j'y vais peut-être deux ou trois fois par an. J'y vais en Eurostar, et là, je revois tous mes potes qui bossent à Paris, des potes d'école d'ingénieur ou des amis d'enfance qui bossent à Paris ». Il n'est pas étonnant qu'il puisse envisager un retour même à très long terme (« quand j'aurai 50 ans, j'ouvrirai un petit cabinet d'assurance-investissement dans le Sud de la France, une sorte de pré-retraite ») sans avoir à s'inquiéter d'un choc du retour, d'un décalage culturel ou de ne plus se sentir français. Il n'est pas non plus surprenant que les déplacements qui lui apparaissent possibles soient finalement plus limités que ce qu'il affiche (et qu'il pense peut-être sincèrement) : « idéalement, si je pouvais habiter à Toulouse et faire le même boulot que je fais là, avec les mêmes gens et la même boîte américaine, ce serait génial. Mais le problème, c'est que c'est pas possible [rires]. Dans ce que je fais en fond d'investissement, en France, ce serait Paris, jamais en province » – c'est bien entre les grandes places financières, et pas ailleurs, qu'il peut espérer bouger. Si le marché du travail sur lequel il s'oriente dépasse les frontières nationales, il ne se déploie que dans certaines villes et dans certains lieux sans jamais devenir mondial. Plus encore, il est très dépendant de la réputation des Français et, partant de là, de leur présence à l'étranger. A Londres, dit-il, « les Français, on a vraiment une réputation d'être excellents académiquement, en maths et en science. A partir du moment où les recruteurs voient mathématiques appliquées et école française, ça fait tilt ». De ce fait, s'il garde un œil sur les postes ouverts aux Etats-Unis ou en Asie, c'est d'abord par le marché interne à son entreprise, et donc par un statut juridique d'expatrié, afin de bénéficier à la fois de sa réputation et de celles des Français outre-manche. Tout cela contribue à le placer sur un marché du travail qui n'est pas le marché local, anglais ou londonien, qui n'est pas non plus le marché français comme

6. Les relations de genre dans ces contextes internationaux mériteraient sans doute une thèse en soi. Notons simplement, ici, l'instrumentalisation des catégories nationales dans un exercice de mise en scène d'une « masculinité hégémonique » qui participe des représentations et des attitudes des traders et autres hérauts du capitalisme financier (ACKER 2004).

dans le cas de Denise, mais plutôt un ensemble à la fois plus vaste et plus restreint, structuré par la présence des Français et l'accès à un certain mode de vie. Ce marché se conçoit comme ce que Sassen appelle une « formation globale », c'est-à-dire un espace supérieur au niveau national dans lequel la circulation des individus et des choses est facilitée (SASSEN 2009b).

Là encore, le cas de Jean-Sébastien constitue une forme de cas extrême, ce d'autant plus qu'il n'hésite pas à recourir à une certaine exagération – un autre *trader*, Gaston (E54), bien plus diplômé et expérimenté que lui, décrit son passage de Londres à New-York comme « une nouvelle carrière » et regrette de ne pas avoir pu le faire en tant que *corporate expatriate*. Mais, là encore, des éléments communs quoique moins développés se retrouvent dans d'autres entretiens, en particulier l'importance que prend la possibilité de maintenir un mode de vie et des fréquentations d'une certaine qualité. La fréquentation des milieux expatriés est ainsi le lot de bien des enquêtés, qui y trouvent un milieu dans lequel ils peuvent évoluer et se déplacer avec un minimum de « frottements ». Et lorsqu'ils fréquentent des « locaux », il se peut que ceux-ci soient « occidentalisés » voire même « francisés ». Denise note ainsi que, lors de son séjour en Chine, elle avait « essentiellement des fréquentations internationales [c'est-à-dire des] Américains, Français, Italiens, Européens de l'Est » et les Chinois qu'elle a pu croiser « c'était surtout des intellos parlant français ou anglais ». Si Octave (E14) fait part de « barrières culturelles » avec les « Indonésiens de la bonne société » (« ils parlaient tous Anglais, on aurait pu avoir des relations, mais c'était assez fermé »), il parvient néanmoins à se constituer un réseau de fréquentations autour d'un « local » aux caractéristiques bien particulières :

J'ai eu un coup de bol fantastique : au bout de six mois, je me suis fait copain avec un Indonésien qui a été en France, a grandi en France, bachelier en France, étudiant et ingénieur en France, qui avait été recruté par Total et qui revenait en Indonésie, en quelque sorte, qui était sa terre natale mais qu'il n'avait connue qu'en vacances. Et cet Indonésien, qui est toujours mon meilleur copain aujourd'hui [...], m'a ouvert la porte de toute une communauté d'Indonésiens francophones qui pour une raison ou pour une autre avaient vécu en France, étaient en poste en France, etc. Quand l'ambassadeur de France a changé, le nouvel ambassadeur est arrivé, en tant que membre de la Mission économique, je lui ai proposé de faire un dîner avec des Indonésiens francophones à la maison. Il n'en croyait pas ses yeux, il a pu rencontrer dix Indonésiens parfaitement francophones. Le dîner s'est fait en français. Il y avait des gens intéressants : des cadres de banque, un cadre de chez Total, des gens d'un peu partout. Je baignais dans ce milieu.

L'aspect « français » peut être plus limité, et laisser place à la valorisation d'une « culture internationale » qui trace une limite non seulement avec les « franco-français » mais aussi avec les « locaux ». Sylvain (E42) décrit ainsi le milieu dans lequel il évolue depuis sa première expatriation au Japon jusqu'à aujourd'hui où,

après un passage à Londres, il travaille à Singapour :

Au Japon, j'avais des amis locaux, des amis japonais. Même d'assez bons amis. Mais il y a toujours eu une forme de distance que je n'ai pas eu avec d'autres personnes, pas forcément des Français. [...] Des Américains, des Anglais, des Asiatiques, des Singapouriens, des Australiens, etc. Des gens qui venaient un peu de partout. Et aussi des Japonais. Mais que des gens avec une culture internationale. Ce qui comptait, c'est ce qu'ils avaient fait avant. Que quelqu'un soit australien, ça comptait moins que de savoir qu'il avait travaillé pendant cinq ans à Londres, puis trois ans à Hong Kong, deux ans à Sidney... Ça, ça comptait plus pour se trouver des points communs que leur point d'origine. [...] La façon dont je le vois, c'est que ce n'est plus une question de nationalité mais une question de personnes qui ont une culture internationale. Ce sont des gens qui ont vécu dans plusieurs pays, et qui ont une situation relativement similaire à la mienne.

Pour lui, les communautés expatriées, faites de personnes d'origines diverses mais qui partagent un même mode de vie occidental sont autant de garanties de pouvoir se déplacer tout autour du globe – ou plutôt entre les grandes places financières où son métier de *trader* peut l'amener – sans heurts. Certes, il reste des différences culturelles, mais celles-ci sont suffisamment maîtrisées, contenues et euphémisées, de l'ordre du récit de voyage, si bien qu'elles ne constituent pas un espace social nouveau à découvrir.

Pour d'autres encore, la formation globale dans laquelle ils évoluent peut être tout autant, si ce n'est plus, « française » que celle de Jean-Sébastien tout en ayant des frontières bien différentes. Si l'Afrique est pour lui un repoussoir, elle peut au contraire être plus que séduisante pour certains, en particulier lorsque leur histoire familiale les y rattache. C'est le cas, par exemple, d'Alphonse, ancien cadre industriel devenu chef d'entreprise au Sénégal. Né en Tunisie de parents coopérants, il avait déjà vécu dans son pays de résidence actuel de six ans jusqu'à son baccalauréat. Il n'en effectue pas moins ses études en France, puis travaille en Côte d'Ivoire et au Mali avant de retrouver le Sénégal. Pour expliquer ce parcours, il s'identifie lui-même aux « enfants d'Afrique » (par quoi il faut entendre « enfants *français* d'Afrique⁷ ») :

Nous sommes, entre guillemets, des « enfants d'Afrique ». On a pour beaucoup un attachement fort qui nous a amenés à revenir en Afrique. Ce n'est pas forcément uniquement lié au Sénégal. C'est effectivement dans mon cas très sénégalais puisque j'ai grandi au Sénégal et que j'y suis revenu en 1998, donc ça fait déjà quand même un petit paquet d'années. Ça contribue à forger un caractère sénégalais à tout ça, mais d'une manière générale, les enfants d'Afrique sont souvent de retour. Ils constituent une catégorie de Français très particulière dans plusieurs pays, essentiellement en Côte d'Ivoire et au Sénégal, et dans une moindre mesure le Gabon.

7. Plus loin dans l'entretien, il critique le comportement des « enfants d'Afrique en France », désignant par là les jeunes Français nés en Afrique, sans être conscient, visiblement, de l'ambiguïté de l'expression, qui pourrait tout aussi bien désigner une partie de l'immigration en France.

Il s'agit d'un peu plus que la seule identité, mais aussi d'un mode de vie particulier : « La vie est simple ici ! Il y a une femme qui prépare le repas à midi. J'arrive, je m'installe, elle ouvre ma bière et puis voilà, c'est simple. [...] Toutes les familles Africaines ont des bonnes, toutes. [...] Quand on en a une, on ne se la pète pas parce qu'on en a une. [...] Ce sont des vies différentes de celles qu'on peut avoir en France et qui sont bien agréables ». C'est aussi une condition de son activité économique : c'est en s'appuyant sur les communautés françaises de différents pays qu'il a pu développer son cabinet de gestion de risques. Il y trouve en effet des partenaires et des clients. Et dans un espace qui dépasse le seul Sénégal dont il se sent originaire : « Je travaille aux Comores, je travaille au Kenya, en Ouganda, au Cameroun, dans des pays relativement éloignés du Sénégal. Je travaille au Mali, au Burkina, en Guinée, en Côte d'Ivoire, là normalement je devrais être en mission en Côte d'Ivoire, mais comme il y a la guerre... ». Il a d'ailleurs retrouvé aussi bien au Mali qu'en Côte d'Ivoire le même mode de vie et les mêmes opportunités : « en Côte d'Ivoire, j'avais l'impression d'être un enfant de Côte d'Ivoire parce que j'ai été accueilli comme ça, donc je ne pense pas que ça soit uniquement sénégalais ». C'est donc à une formation globale qui dépasse les niveaux nationaux et englobe une partie de l'Afrique, et plus particulièrement des anciennes colonies françaises, qu'il participe – on est là dans un cas qui, par rapport à celui de Jean-Sébastien, est à la fois comparable (puisque l'on retrouve une formation globale « française ») et différent (puisque c'est l'héritage colonial et non les grandes villes globales qui trace les frontières de la dite formation).

Par certains aspects, Alphonse se rapproche de la situation d'un détachement de la France, et de fait, il dit parfois avoir une « incompatibilité avec la France, surtout la France en hiver ». Mais, outre qu'il participe bien à une « France hors de France » peut-être encore plus marquée que celle dont parle Jean-Sébastien, il n'exclut pas entièrement celle-ci de ses calculs : identitairement, elle demeure une référence forte (« Là, je me sens autant français que sénégalais, ou sénégalais que français. Quand je suis en France, je me sens sénégalais à fond. Quand je suis au Sénégal, je me sens français autant que du Sénégal. Quand il y a eu le match Sénégal-France en coupe du monde en 2002, j'étais trop content que le Sénégal gagne. Sur le coup, ça m'a fait mal, mais j'étais trop content »), son idéal serait aussi de « vivre huit mois au Sénégal et quatre mois en France ». Il s'estime d'ailleurs à un point de sa vie où il pourrait rentrer en France sereinement :

Longtemps, je me suis dit « partir, c'est un échec. Quitter l'Afrique serait un échec », mais ça m'a passé. Ça fait suffisamment longtemps que je suis revenu pour que, si jamais je devais repartir en France, je ne le vive pas comme un échec. J'ai fait ce que j'avais à faire, je suis content, je suis revenu, mes enfants

ont grandi en Afrique et ont ouvert les yeux sur beaucoup de choses. Elles sont très à l'aise, et quoi qu'il en soit, même si nous devions partir aujourd'hui, elles en garderaient quelque chose de très fort. Elles ont 11 ans et 13 ans, elles sont en âge de s'en souvenir toute leur vie. Je suis très content de leur avoir transmis ça, de la même manière que je suis très content que mes parents m'aient fait découvrir ça.

Les différents cas présentés ici couvrent, une fois de plus, un éventail de possibilités autour du fait que les individus ne s'intègrent pas à un marché du travail étranger mais participent plutôt d'un espace et d'un marché qui, s'ils sont plus larges que la France, ne s'en détachent pas entièrement ou ne l'excluent pas. A la limite, dans le cas de Jean-Sébastien, la France demeure le centre de cet espace. Dans d'autres, moins extrêmes, elle demeure une option possible, au moins pour ce qui est de sa capitale et de quelques autres grandes villes (Lyon par exemple), du fait qu'elle participe et s'intègre à l'archipel mondial où les expatriés peuvent trouver des conditions de vie, des réseaux et des points de repères qui poursuivent leurs expériences. Si le retour en France apparaît moins inévitable que dans un cas comme celui de Denise, il n'en reste pas moins une option possible, même après des années passées à l'étranger – dans le cas d'Octave, c'est au bout de dix ans, et avec trois enfants nées à l'étranger, qu'il décide de rentrer.

2.1.3 La gamme des carrières possibles

Résumons les différentes bornes de la gamme des orientations de carrières possibles que nous avons mises à jour jusqu'à présent :

- 1) Le premier contexte vers lequel peuvent tendre les carrières internationales est le contexte français au sens de « marché(s) du travail français ». En effet, les carrières peuvent être guidées par les attentes, les institutions et les gains et pertes sur ce(s) marché(s) dans le sens où ces différents éléments sont pris en compte par les individus pour faire leur choix, prendre leurs décisions et conduire leurs trajectoires. Cela peut donner lieu à de véritables « *carrières françaises à l'étranger* » dans les formes les plus poussées. Dans des cas moins extrêmes, il s'agit d'une option toujours importante parmi les choix des individus et vers laquelle différents éléments – qui seront définis dans la suite de ce chapitre – peuvent plus particulièrement les pousser.
- 2) Le deuxième contexte vers lequel peuvent tendre les carrières internationales est celui de formations globales particulières, comme celles des grandes villes globales ou celle héritée de l'histoire coloniale française. Dans ces cas-là, ce sont des considérations qui ont trait autant aux marchés du travail (et notamment aux réseaux qui soutiennent réputation et opportunités écono-

miques) qu'aux modes de vie accessibles (aussi bien en termes de sécurité que d'homogénéité culturelle) qui sont déterminantes. Il s'agit pour les individus de s'orienter par rapport à des espaces relativement homogènes et volontiers proches, socialement et culturellement, de la France. Dans les cas les plus extrêmes, il s'agit véritablement d'une « France hors de France », de communautés françaises qui limitent autant que possible les différences rencontrées au cours du déplacement à l'étranger. Dans d'autres cas, moins poussés, il peut s'agir de l'orientation en fonction d'un certain mode de vie « international » – en fait occidental – qui peut se retrouver dans différents lieux autour du monde, et donc notamment en France. Ces carrières peuvent être désignées, pour simplifier, comme des « *carrières globales* », par analogie avec les « villes globales » et en référence aux travaux de Saskia Sassen.

- 3) Enfin le dernier contexte possible, évoqué seulement de façon cursive pour l'instant, renvoie à un contexte national autre que français, dans un parcours d'immigration et d'intégration complète dans le pays d'accueil. Celui-ci implique notamment, au moins dans sa forme « idéale » – ou, pour le dire comme précédemment, extrême –, un détachement total de la France, à la fois économiquement et culturellement, qui conduit à une assimilation, selon le terme consacré, dans le pays d'accueil. Dans une telle situation, le retour en France devient sinon impossible au moins extrêmement difficile, et donc particulièrement improbable, puisqu'il s'agirait, en fait, d'une nouvelle immigration, d'une rupture biographique comparable à celle qui a conduit à l'étranger. Ces parcours peuvent être appelés, toujours pour simplifier, des « *carrières d'émigrés* ».

Avant de préciser les liens entre ces différentes bornes, il convient de revenir sur la dernière. Elle est assez rare dans les différents entretiens. Huit cas sur les soixante s'en rapprochent, parmi lesquels trois enquêtés seulement excluent fortement la possibilité d'un retour en France. Pour autant, aucun ne va au bout de la logique en opérant une rupture complète avec la France, soit qu'ils se maintiennent dans des milieux « expatriés » et « internationaux », soit qu'ils maintiennent un lien au moins identitaire avec la France (notamment dans la transmission de la langue aux enfants), soit qu'ils envisagent d'autres mobilités ailleurs qu'en France. C'est, par exemple, la situation dans laquelle se trouve Marc (E2), qui, après avoir échoué à entrer dans les écoles de journalisme françaises, en intègre une en Espagne et, à partir de ce moment, construit sa carrière en Espagne. Confronté à la question de savoir s'il envisage un jour de rentrer en France, sa réponse illustre les ambiguïtés de sa situation, et la conscience qu'il a de celles-ci :

Est-ce que tu as déjà pensé à revenir en France ?

Ce n'est pas quelque chose que j'exclus, mais ce n'est pas une priorité. Ce que je veux dire c'est que je n'exclus pas de changer de pays, mais la France, c'est une possibilité parmi d'autres. [Hésite] Enfin, même le mot retour, ça me convient pas... ça me convainc pas complètement parce que je ne vois pas la France comme un pays où je serais amené naturellement à vivre. Mais... voilà, la France, pour moi, c'est l'une des possibilités pour vivre, que je n'exclus pas, mais qui est en concurrence avec d'autres pays qui... m'intéressent aussi, l'Amérique latine, l'Asie, ou autre. Ce n'est ni quelque chose que j'exclus ni qui [hésite] qui m'obsède. Je pense qu'un jour ou l'autre je passerais par là, mais je préfère profiter du fait d'être jeune, d'être célibataire, pour essayer de voyager, donc... On verra ce qui se passera.

Ton travail te donnerait la possibilité d'aller vers d'autres pays que la France ?

Il n'y a rien d'exclu. [Réfléchit] Il faudrait quand même que je renonce à ce que j'ai établi ici au niveau professionnel, c'est-à-dire mes piges régulières avec plusieurs médias, etc. Et que je recommence à m'installer à partir de presque zéro. [Réfléchit] Soit je trouve un boulot, un boulot dans un autre pays, par exemple dans un pays d'Amérique latine, un pays dont je connais la langue et où je peux avoir une base pour pouvoir vivre correctement, soit il faut un certain matelas pour pouvoir commencer à s'établir comme journaliste, où il faut être souvent pigiste... ou qu'un média m'envoie dans un autre pays avec un service régulier, pour l'instant c'est pas prévu puisque je ne suis pas en CDI dans une rédaction. Ce serait recommencer presque de zéro. Donc c'est possible, mais il faut un certain courage et il faut assumer une part de risque.

D'un côté, il est conscient qu'il est intégré au marché du travail espagnol des journalistes, même s'il bénéficie en partie de l'avantage d'être français afin de travailler pour certains médias français pour la couverture des événements ibériques. Se déplacer, même pour revenir en France, représenterait un coût important pour lui. Pourtant, il ne se résout pas à exclure cette possibilité, à cesser d'envisager, au moins tant qu'il est jeune, qu'il pourrait aller ailleurs, qu'il pourrait quitter ce marché pour un autre. Il n'y est donc que partiellement intégré, dans le sens où il l'envisage encore comme un temps particulier dans sa carrière et non comme une situation définitive. Peut-être surestime-t-il ses possibilités, même si on le voit déjà nuancé. Mais le fait qu'il se pose la question le place dans une position particulière vis-à-vis à la fois du marché du travail et des relations extra-professionnelles.

Cette attitude n'est pas que le signe de la jeunesse. Elle se retrouve aussi chez Gaston (E53), *trader* qui après avoir travaillé à Paris et à Londres, s'est établi à New-York. Il décrit chacune de ses *self-initiated expatriations* comme le début d'une « nouvelle carrière », et pas des plus faciles (« j'ai appris que, quand tu pars par toi-même, tu fais un gros bond en arrière dans ta carrière »). Au moment où nous le rencontrons, il apparaît bien établi sur le marché du travail de Wall Street et dans une vie américaine : il ne vit pas dans un quartier français ou même spécialement international et raconte même ses difficultés à faire apprendre le Français à ses

trois enfants, lesquels fréquentent une école américaine. Un exemple d'assimilation ? Pourtant, il continue à se situer dans un espace transnational en envisageant très sérieusement une nouvelle mobilité : « Est-ce que je rentrerai en France ? Peut-être. Est-ce que je partirai à l'étranger ? Probablement. Est-ce que ce sera en Australie, au Canada, en France ? Je ne sais pas ». Il y pose simplement une condition : que, cette fois, ce soit par le biais d'une entreprise qui lui fasse un contrat d'expatrié. Les obligations familiales et l'expérience acquise (« quand j'étais jeune, j'étais naïf, maintenant, je sais qu'il y a un coût humain au changement de pays ») le poussent à être plus exigeant sans pour autant lui faire envisager un « enracinement » – selon son propre terme – total aux Etats-Unis. Bien que son épouse soit américaine, il n'a d'ailleurs pas demandé cette nationalité et continue significativement à parler de la France comme de « son » pays, même vingt ans après l'avoir quitté.

Bref, dans ces différents cas, les enquêtés tendent vers la borne « carrière d'émigré » sans pour autant l'atteindre complètement. Par certains aspects, ils se rapprochent aussi de l'une des deux autres : en exploitant ses relations privilégiées avec les médias français, Marc tend vers une « carrière française à l'étranger » ; la carrière de Gaston demeure en partie orientée par une formation globale, celle des villes globales ; et l'on pourrait aussi citer le cas de Bertrand (E13), ancien cadre de l'industrie pharmaceutique devenu chef d'entreprise au Mexique qui, s'il exclut radicalement de revenir en France, n'en continue pas moins de vivre dans l'un des quartiers les plus internationaux de Mexico et de fréquenter les cercles expatriés. On voit ici l'intérêt de ne pas penser ces différentes situations comme des catégories exclusives, mais plutôt comme les bornes d'un espace limité dans lequel les cas se répartissent.

Toujours est-il que la forme la plus extrême des « carrières d'émigrés » n'est pas apparue dans nos observations. Même si, comme rappelé en introduction de ce chapitre, l'échantillon des cas étudiés n'a pas vocation à être représentatif au sens statistique, la rareté de ces cas extrêmes mérite quelques mots. En effet, en privilégiant dans la recherche des enquêtés les *Français* travaillant ou ayant travaillé à l'étranger, il était nécessairement plus difficile de rencontrer des personnes complètement « intégrées » dans un pays étranger, complètement « assimilées » au point, par exemple, d'en avoir abandonné la nationalité française. Il y a aussi tout lieu de penser que ces personnes ont été moins disposées que d'autres à répondre à une sollicitation pour un entretien portant sur la mobilité professionnelle internationale et l'expatriation si, comme cela est possible, ils ne se vivent pas ou ne se vivent plus comme des expatriés. Enfin, de tels cas sont de toute façon plus difficiles à repérer que les autres, s'ils ont donné lieu à une rupture plus ou moins complète avec le pays

d'origine. Il n'est donc pas possible d'exclure entièrement leur existence, même si ces cas n'ont pas été observés ici. Pour autant, les cas qui s'en rapprochent le plus, ceux qui tendent vers cette borne de la gamme des possibles, permettent de comprendre les mécanismes sociaux qui peuvent conduire à la fois à un éloignement de la France et à l'intégration sur un autre marché (national ou global), et dont l'accumulation ou la combinaison peut conduire aux cas non-observés. C'est pour cela que nous ne les excluons pas de l'analyse, bien au contraire.

Cette rareté des « carrières d'émigrés » appelle encore une remarque : malgré les questions méthodologiques soulevées ci-dessus, elle suggère que le détachement ou le désengagement hors de France est difficile. Si l'on observe les deux autres bornes, on voit que la France ne disparaît pas des carrières : c'est évident pour les « carrières françaises à l'étranger » puisque celles-ci restent guidées par le marché du travail national ; c'est aussi le cas pour les « carrières globales » car celles-ci n'excluent pas nécessairement, loin s'en faut, la France des pays possibles pour la poursuite de la mobilité, ni même des références mobilisées par les acteurs, qu'elles soient de pures questions d'identité (on peut continuer à se sentir français ou, comme le dit un enquêté (E41), « représentant de la France à l'étranger ») ou plus pratiques – se présenter comme Français peut avoir ses avantages dans le monde professionnel (on y reviendra) ou dans les relations quotidiennes, politiques ou encore administratives (une des enquêtés, Fabienne (E4), dispose de la double nationalité française et italienne et a appris quel passeport présenter en fonction des pays, essentiellement africains, dans lesquels elle travaille).

Il faut ainsi souligner à nouveau ce point essentiel : il est possible d'avoir quitté *physiquement* la France sans l'avoir quitté *socialement*. La distinction, classique, entre groupe d'appartenance et groupe de référence (MERTON 1997) fournit une clarification du problème : il n'y a pas de correspondance nécessaire entre le groupe avec lequel l'individu est en interaction quotidienne – ici, les relations qu'il peut avoir dans son pays d'accueil, notamment avec des « locaux » – et le groupe sur lequel il règle son comportement – ici, ce peut être la France ou une formation globale aux frontières plus vastes. Dans un exercice typique de socialisation anticipatrice, l'individu peut s'adapter par avance au groupe auquel il aspire à appartenir dans le futur. Robert K. Merton soulignait le rôle de ce processus dans la mobilité sociale. Ici, il est important pour comprendre la mobilité physique, et plus particulièrement internationale : régler ses choix sur le marché du travail français a des chances de conduire à un retour au pays ; les régler sur une formation globale a autant de chances de maintenir dans la mobilité, de promettre de nouveaux mouvements dans l'avenir.

L'un des problèmes centraux qu'il faut régler est alors de comprendre ce qui attache les individus à la France, et donc ce qui peut les conduire à s'en détacher. Comprendre l'orientation au sein de la gamme des possibles demande à ce que l'on comprenne la position particulière des individus qui s'engagent dans un parcours de mobilité internationale, les difficultés et les problèmes qu'ils doivent régler, les choix qu'ils sont contraints d'effectuer (au-delà, bien sûr, des choix déjà évoqués, comme le choix de partir ou non ou le choix du pays). Ce sont ces problèmes que nous allons à présent étudier.

2.2 Difficile mobilité internationale

Puisque la mobilité au sens de Burgess ou de Park, c'est-à-dire en tant que sortie d'un cadre routinier, en tant que confrontation durable avec l'inconnu, l'altérité, la nouveauté, puisque cette mobilité n'est pas la seule option possible dans ce que l'on appelle couramment la « mobilité internationale » (et qui, par conséquent, n'est pas forcément si mobile que cela), puisque le déplacement, le maintien de soi dans un même espace au plan social si ce n'est au plan physique, est également une possibilité, il faut comprendre les choix que font les individus en un sens ou dans l'autre, il faut comprendre ce qu'implique pour eux de s'engager dans un parcours de mobilité et surtout *pourquoi ils ne le font pas toujours*. C'est ce choix et sa nature, le problème qu'il pose aux migrants qualifiés, qui nous intéressent dans cette section, la suivante présentant les paramètres de ce choix qui aboutissent à l'une des solutions possibles. La reconstitution de ce choix doit nous permettre de retrouver la gamme des possibles telle que dessinée précédemment.

La question pourrait se formuler dans l'autre sens, et c'est d'ailleurs ce qui est le plus classiquement fait : qu'est-ce qui fait que les individus ne s'engagent pas toujours dans un parcours strictement national ? pourquoi certains préfèrent-ils la mobilité ? qu'est-ce que celle-ci a de spécifique ? Le plus souvent, c'est l'immobilité et la stabilité qui constituent la modalité de référence, pour le dire dans le vocabulaire des statistiques. Il y a de bonnes raisons, pratiques et politiques, à cela. Elles renvoient toujours au fait que la mobilité apparaît comme plus exceptionnelle et plus rare, statistiquement, que l'immobilité. Pourquoi alors poser la question « à l'envers » ? D'abord parce que, comme on l'a déjà dit, il ne s'agit pas ici de travailler sur des catégories exclusives mais sur un continuum : c'est donc ce qui pousse à choisir un plus ou moins grand degré de mobilité qui nous intéresse et non ce qui pousse d'un côté ou de l'autre d'une frontière bien claire. Ensuite parce que, si rare puisse-t-elle être, la mobilité la plus forte constitue une référence normative : c'est à

elle que font référence les enquêtés et par rapport à elle qu'ils se situent eux-mêmes. Dans la mesure où tous sont passés par une « mobilité internationale », il est naturel qu'elle constitue dans leurs cas le point de comparaison. Enfin, comme le note Sassen (SASSEN 2009b, p. 138), dans l'étude des migrations, il faut se garder des explications qui ne se concentrent que sur ceux qui partent au détriment de ceux qui restent : l'immobilité (Sassen parle de l'immobilité physique, mais son argument demeure valable pour celle qui nous préoccupe ici) demande à être expliquée autant que la mobilité. En effet, si l'on se place au niveau mondial, ils sont nombreux ceux qui auraient intérêt à aller chercher une meilleure situation hors de leur pays d'origine, et ils sont bien peu nombreux, relativement, ceux qui le font, du moins sans y être poussés par la guerre ou les catastrophes naturelles. C'est également vrai pour les migrants qualifiés : la mobilité (par opposition au simple déplacement) internationale présente, a priori, un intérêt important, elle peut générer des gains non négligeables et c'est ainsi qu'elle est généralement perçue. Pourtant, elle demeure, comme on l'a noté au chapitre 1, rare. Et parmi ceux qui y accèdent, une part n'est pas vraiment mobile. Voilà ce qu'il faut comprendre et expliquer.

Comme on vient de le noter, s'engager dans un parcours de mobilité apparaît comme la solution la plus séduisante, au moins *a priori*. Et de fait, nombre des enquêtés sont attachés à cette idée de mobilité comme rencontre de l'inconnu, comme dépaysement, compris dans son double sens de sortie de sa zone de confort et de sortie de son pays. C'est ce que nous commencerons par présenter ici, en insistant sur la façon dont ils attendent tirer profit de leur parcours à l'international. Pourtant, s'ils ne le font pas tous, c'est que précisément, ce dépaysement est difficile, qu'il a des coûts importants. En la matière, diverses stratégies sont possibles pour essayer de réduire ces coûts. Mais cela rentre alors en contradiction avec la possibilité de tirer profit de la mobilité. Cette contradiction apparaît au cœur de la dynamique des carrières. Elle est redoublée par la situation d'incertitude dans laquelle se trouvent les migrants qualifiés : il leur est difficile de prévoir à l'avance quel aspect de leur mobilité sera le plus profitable. Ils sont alors contraints de faire des choix déterminants sur lesquels il est difficile de revenir, mettant ainsi en place des situations d'engagement très contraignantes.

2.2.1 Tirer bénéfice de la mobilité internationale

Pourquoi partir travailler à l'étranger ? La réponse la plus simple que l'on puisse trouver à cette question est la suivante : parce que l'on y a quelque intérêt, parce que l'on n'y gagne quelque chose. Formulée ainsi, c'est évidemment une réponse très insuffisante : encore faut-il dire quels sont ces intérêts et pourquoi ils sont intéres-

sants (BOURDIEU 1994, p. 149-167). Sans tomber dans la modélisation économique, commençons par donner une représentation théorique, idéal-typique, de ces intérêts et des façons s’y accéder.

Quels sont donc les avantages que l’on peut tirer à aller vivre et travailler à l’étranger ? Ils peuvent être de deux ordres (POUPEAU 2004). Premièrement, cela peut donner accès à de nouveaux espaces dans lesquels on trouvera de nouvelles ressources : des emplois, des opportunités économiques, la possibilité d’augmenter son capital humain, etc. Bref, aller à l’étranger permet d’augmenter le volume de ressources dont on dispose, sans en changer fondamentalement la nature. Deuxièmement, il est également possible de trouver à l’étranger des ressources d’une qualité particulière, qu’il aurait été impossible ou improbable de trouver dans son espace national d’origine. Cela va d’une maîtrise de la langue qui dépasse le niveau scolaire à une connaissance particulière du pays étranger, que ce soit de sa culture ou de ses réseaux relationnels, en passant par la possibilité d’inscrire sur son CV que l’on a une expérience internationale. Dans ce cas, ce n’est plus tant (ou plus seulement) le volume des ressources qui se modifie mais aussi le contenu de celles-ci. Evidemment, on distingue ces deux possibilités ici à titre théorique : loin d’être exclusives, elles peuvent au contraire se recouper très largement dans certains cas.

Sans pousser plus loin l’analyse de ces ressources (ce sera l’objet du chapitre 4), on peut dès à présent noter le point suivant : la poursuite de ces objectifs ne va pas de soi, elle demande à ce que les acteurs suivent certaines stratégies, se livrent à certains comportements particuliers, fassent certains choix. Tirer partie du déplacement à l’étranger n’est pas la conséquence naturelle de celui-ci, mais une activité en soi. Dans tous les cas, c’est la mobilité et non le déplacement qui est le plus à même de permettre d’enregistrer des gains : c’est en sortant de son espace d’origine pour aller vers un espace nouveau et différent qui est le plus utile à ceux qui partent à l’étranger. Pour trouver des opportunités nouvelles, il est nécessaire de ne pas rester confiné à un espace déjà connu et balisé : si l’on ne trouve pas d’emploi en France, ce n’est pas auprès des entreprises françaises à l’étranger que l’on aura le plus de chances d’en trouver (cela reste bien sûr possible, mais ne pas se cantonner à elles multiplie les chances d’emplois). Pour bénéficier des ressources spécifiques à l’international, il est également nécessaire de rechercher le contact avec l’altérité — on n’apprendra pas, par exemple, une langue étrangère en ne parlant qu’avec des Français — voire privilégier l’exotisme des destinations — si l’on veut montrer, par exemple, que l’on est capable de s’adapter à des situations nouvelles et difficiles, il vaut mieux se diriger vers Shanghai que vers Bruxelles⁸. On peut ajouter que,

8. Comme on l’a dit dans le chapitre précédent, les différences réelles entre les villes importent

dans un cas comme dans l'autre, le changement d'espace et plus encore le choix d'un espace que les autres ne choisissent pas sont les facteurs les plus à même de maximiser les gains attendus. Se diriger vers un pays ou une ville où l'on a peu de chances de rencontrer d'autres Français ou d'autres Européens comparables réduit la concurrence et donne plus de chances de bénéficier d'opportunités nouvelles ou de se prévaloir de ressources spécifiques.

C'est bien ce qui est recherché par les enquêtés dans leurs parcours : le dépaysement. C'est celui-ci qu'ils sont unanimes à mettre en avant dans leurs récits (sur les soixante entretiens, la place accordée à cette question et l'insistance à son endroit sont bien sûr variables, mais pour autant il n'y en a pas un où cette thématique n'apparaît pas : cela mérite d'être souligné). Il peut être au fondement des choix de destination, comme dans le cas déjà évoqué de Denise (E50) qui explique ainsi comment elle a choisi le Vietnam pour sa première expatriation : « je ne voulais pas aller dans un pays "trop riche". Je voulais un pays un petit plus... comment dire ? Plus rude, pour voir un peu ce que j'avais dans les tripes. [...] Ça excluait les Etats-Unis, Singapour, les pays européens, etc. ». Ce dépaysement peut être saisi de façon positive : « La différence entre les Français et les Mexicains est énorme. Les Mexicains sont des gens extravertis, avec qui le contact est facile, surtout si vous parlez leur langue. [...] Pour moi, il est plus simple de travailler dans un pays comme le Mexique qu'en France » (E13). Il peut l'être au contraire de façon négative : « La différence culturelle entre la France et les Etats-Unis est plus importante qu'on ne le croit. [...] Ça a été plus difficile que l'on ne pourrait le penser » (E53). Il est souvent au cœur de la mise en scène de soi, dont l'enjeu est de se présenter comme étant ou ayant été *vraiment* mobile. Ainsi, Hector (E28) prend soin de contraster son expérience en Afrique avec ce que l'on pourrait en apprendre sans s'être déplacé :

Est-ce qu'il y avait des décalages culturels avec les personnages avec qui vous travailliez ?

Oh, si bien sûr, il y en a toujours, mais je pense que le décalage enrichit. Un truc qui est amusant, c'est que quand vous arrivez, vous pouvez être briefé par des Français qui vous disent « attention, les Africains sont comme ça, il faut pas faire ça ou ça ». Et puis finalement on les écarte un petit peu, et très vite on arrive à se faire une idée personnelle de comment sont les gens, on arrive à éviter les généralisations, à travailler sur des individus plus que sur des peuples, des ethnies ou des choses comme ça. J'ai appris beaucoup sur mes compatriotes français en Afrique, et puis beaucoup sur les Africains. Sur les deux en fait⁹.

moins que les différences perçues depuis la France. C'est bien d'exotisme, au sens de recherche de ce qui est éloigné de soi, de ce qui est étranger à soi, dont il est question. La valeur des villes et des expériences demeure perçue depuis la France.

9. Cette forme de « retour sur soi » (sur son identité française) est assez courante dans les entretiens. Elle fera l'objet de développements et d'une analyse plus approfondie dans le chapitre 4.

Dans le cas d'Hector, comme dans d'autres, les enjeux sont réels : pour lui, un certain degré de mobilité est nécessaire pour pouvoir se prévaloir d'une expertise dans son métier, celui de la gestion d'infrastructures de transport, comme d'autres en ont besoin pour pouvoir démontrer la maîtrise d'une langue étrangère, la connaissance d'un marché ou un autre type d'expertise. Pour se prévaloir d'une connaissance du terrain, s'être confronté un minimum à l'altérité est nécessaire. Ce qui peut avoir un sens ambigu : plus loin dans l'entretien, Hector explique que « en Afrique, il faut toujours prendre en compte la réalité ethnique, ne pas prendre trop de personnes de la même ethnie, ce sont des choses dont il faut tenir compte ». C'est un exemple de double jeu : il peut à la fois profiter des bénéfices de se présenter comme un homme ayant voyagé et connaissant les Africains¹⁰ de façon authentique, au-delà des préjugés du type « les Africains sont comme ça », et mettre en scène son expertise lorsqu'il s'agit de travailler en Afrique en recourant à cette même formulation englobante. Il faut ainsi sans doute moins y voir une contradiction ou un retour du refoulé qu'un produit de la position particulière d'un expatrié qui vit en Afrique tout en gardant des liens professionnels et identitaires forts avec la France, bref dont la carrière tend vers la borne des carrières françaises à l'étranger.

Mais, dans d'autres cas, l'insistance sur les différences culturelles et leur mise en scène apparaissent plus exagérées : il n'est pas utile que la confrontation avec l'altérité ait été réelle pour que l'on se sente tenu d'en parler. C'est ce que fait Salomé (E58) à propos de deux stages de quatre mois chacun effectués au cours de ses études, d'abord à Toronto puis à Madrid. Ce sont des expériences courtes, et le détail de l'entretien montre qu'elle n'a « pas pu [s]'immerger » dans ces pays — elle le reconnaît d'ailleurs sans peine. Sur place, elle a surtout fréquenté d'autres étudiants étrangers, « internationaux », et bien peu de Canadiens ou d'Espagnols. Pourtant, elle n'en met pas moins l'accent sur la manière dont elle a pu, à cette occasion, expérimenter l'exotisme, l'altérité et l'obligation de s'adapter :

Faire ce stage à Madrid, ces quatre mois à Toronto, qu'est-ce que ça vous a apporté ?

D'être flexible surtout, parce que c'est vrai que par exemple en Espagne le mode de vie est totalement différent, les horaires sont décalés, donc il faut s'habituer un petit peu au style de vie. [...] On mange beaucoup plus tard, ils font la sieste, ils regardent les matchs de foot à la télé, donc oui c'est différent. C'est différent. Et puis à Toronto, là c'était plus au niveau du climat, très froid. Et c'est vrai que les gens du coup ont tendance à moins sortir, à rester

10. Il est notable qu'il utilise toujours ce terme plutôt que de se référer aux différents pays (il a travaillé principalement en Côte d'Ivoire et au Congo). Il n'est pas le seul à le faire, et on retrouve également cette tendance lorsqu'il est question des Asiatiques. Cela traduit un rapport très particulier que certains migrants qualifiés peuvent entretenir avec les pays où ils circulent et les personnes qu'ils y rencontrent, rapport que l'on pourrait qualifier de « post-colonial ».

chez eux. C'était plus une expérience personnelle dans le sens où j'ai dû revoir ma petite routine du quotidien. Mais du coup ça apprend à être flexible, à s'adapter à son environnement, à être un petit peu ouvert d'esprit, parce que c'est vrai quand on est avec des personnes d'autres nationalités ils ne font pas forcément la même chose. [...] Ils ne font pas les choses de la même manière, ils ne vont pas réagir de la même manière quand on dit quelque chose, ça se ressent quand même.

Il y a des différences qui restent marquées, même avec l'Espagne qui est relativement proche géographiquement ?

Oh oui [avec emphase].

On voit, dans cet extrait, son insistance sur le fait que c'est bien une mobilité qu'elle a connue, que malgré la proximité à la fois géographique (pour l'Espagne) et a priori culturelle (pour l'Espagne et le Canada, deux pays occidentaux), elle s'est bien dépaycée. Pourtant, les exemples qu'elle donne peuvent sembler limités (devant notre insistance, elle finira par dire « Enfin j'ai pas d'exemple très précis à donner là-dessus ») et concernent des différences somme toute minimes. Ce n'est pas tant que celles-ci n'existent pas (si tant est qu'il soit possible de mesurer objectivement de telles différences, ce n'est pas le sujet ici) qui importe mais plutôt le fait que Salomé se sente tenue d'insister dessus car c'est ainsi qu'elle peut donner de la valeur à son expérience à l'étranger (et, *a fortiori*, cela ne lui sera pas inutile pour obtenir ensuite un poste à Bruxelles). Elle sait que c'est à cette condition là, à la condition de pouvoir dire et montrer qu'elle s'est confrontée à la différence, quelle que soit cette différence, fût-elle simplement un rythme de vie un peu « décalé », qu'elle peut justifier son parcours. C'est d'ailleurs dans cette perspective-là qu'elle voulait partir (ou, tout au moins, c'est dans cette perspective là qu'elle le présente) : « c'était un challenge pour moi-même dans le sens où je suis quelqu'un qui n'a pas trop confiance en elle, donc j'avais envie de me challenger là-dessus aussi ».

Même dans les cas où le dépaysement a été limité ou ténu, celui-ci n'en est pas moins susceptible d'être appelé comme une justification à la fois du départ à l'étranger et de l'ensemble de la carrière. Tous les enquêtés n'en font pas un usage égal, ni en forme ni en intensité, mais il est toujours disponible s'ils en ont besoin, lorsqu'on leur demande de rendre compte de leurs biographie. La moindre petite différence culturelle peut être saisie et dramatisée à cette occasion.

La question qui se pose alors est simple : si c'est le dépaysement qui est le moteur des parcours internationaux, pourquoi y en a-t-il certains où, justement, on ne trouve pas vraiment de rencontre avec l'altérité et l'inconnu ? Pourquoi certains, ceux qui tendent vers les carrières françaises à l'étranger et vers les carrières globales, ne sont-ils pas vraiment mobiles ? Pourquoi, alors que maximiser les gains de l'expatriation semble passer par la capacité à s'extraire de sa routine, certains semblent au contraire

chercher activement à la conserver malgré tout ?

2.2.2 Réduire les coûts de la mobilité internationale

Le dépaysement est certes intéressant pour les gains qu'il apporte, mais il est aussi coûteux. Outre les coûts « direct » du déplacement à l'international (coûts du déménagement, du transport, de l'obtention des visas, des autres démarches administratives éventuelles, etc.), il en existe des plus « indirects » ou « implicites » qui sont de deux ordres. Certains sont la conséquence de l'éloignement du pays d'origine et des relations sociales que celui-ci recouvre. C'est ce qu'évoque Gaston (E53) dans ce passage :

Maintenant, il y a un coût. Le coût le plus important de la vie à l'international, c'est le coût familial. Parce que tu vois ta famille pour les mariages et pour les enterrements, et donc tu ne vis pas avec tes frères et tes sœurs. Et ça, le coût est réel, parce que tu ne grandis plus avec tes proches. Et ensuite, avec tes amis, tu prends de la distance. Quand tu apprends des choses, tu deviens un peu différent. Quand tu vis à l'étranger, tu as une vision, une ouverture d'esprit qui est beaucoup plus large¹¹. Quand tu rentres dans ton pays, tu vois des choses qui sont faites différemment, et tu prends de la distance par rapport aux gens que tu as laissés. En France, les gens se plaignent. Quand tu as été à l'étranger, où la situation est aussi difficile, et que tu rentres et que tu vois que les gens se plaignent, tu dis « mais pourquoi vous vous plaignez ? Vous avez plein de choses, l'éducation nationale, la sécurité sociale qui vous paye quand vous avez des problèmes de santé, ce qui coûte très cher ici, et qui en plus vous paye quand vous perdez votre job, vous avez une liberté d'expression, vous avez le droit de lire la presse, de dire ce que vous voulez, vous avez un milieu culturel, des musées, vous avez pas mal de choses, et vous vous plaignez ? Mais franchement, vous ne réalisez pas ! ». Il y a une séparation qui se crée avec les gens de ton pays. [...] Quand je rentre en France, pour voir ma famille, au bout de quelques jours, la différence culturelle, le choc culturel, commencent à apparaître.

Plus loin, il évoque les difficultés qu'il a pour faire comprendre sa situation à ses amis français : par exemple, pour expliquer que si son salaire est plus élevé aux Etats-Unis, une partie importante est consacré aux frais médicaux, ce qui réduit la différence par rapport à la France. Il répète alors à plusieurs reprises « et ça [l'incompréhension], ça fait mal », soulignant ainsi de façon directe combien l'éloignement peut être douloureux. Celui-ci concerne, on le voit, à la fois la perte de familiarité avec ses proches, et en particulier la famille, et l'éloignement culturel. Ces coûts peuvent être plus ou moins importants, plus ou moins pesants en fonction des personnes, mais ils constituent toujours des problèmes avec lesquels il faut bien composer – y compris en décidant d'abandonner l'une ou l'autre de ces familiarités, en acceptant la perte soit des liens familiaux soit de la culture.

11. On retrouve là la justification par l'exotisme dont parlait la sous-section précédente.

D'autres coûts ont à voir avec les ajustements nécessaires à la vie locale, les changements d'habitudes, l'apprentissage, plus ou moins long, plus ou moins complexe, de nouvelles formes de relations. Arrivant au Caire pour y obtenir un diplôme dans le cadre d'un accord entre une grande école française et l'université locale, Florence (E30) fait ainsi part de son désarroi face à la façon dont se déroule les cours :

Mes cours à l'université, c'était un énorme choc culturel ¹²[...] Les cours étaient absolument [hésite] chaotiques [rires]. On a eu un programme où on ne savait pas vraiment quand ça commençait, quand ça finissait. C'était écrit 10h-13h, économie par exemple [...] donc on vient à 10h, et à 10h30 on ne sait toujours pas dans quelle salle on va. Le prof commence à parler, il parle comme un robot, personne ne parle, il n'y a pas de questions, tout le monde écrit comme des robots. Il y avait deux Allemands, deux Espagnols, et deux Belges dans le même cours puisque c'était un consortium entre plusieurs universités. Ils se sont mis à poser des questions assez rapidement, tout le monde les a regardés. Ils se sont aussi mis à dire « ce n'est pas vrai » parce que le prof disait parfois des choses pas vraies, ou qui n'étaient pas la seule façon de les présenter [...]. Donc les gens disaient « non » et le prof disait que ce n'était pas permis de questionner ce que disait le prof et les autres élèves trouvaient ça absolument inadmissible que l'on se permette de poser des questions. C'était un peu étrange, parce qu'on était en master, si on était en première année d'université on peut comprendre, ou à l'école, mais normalement au stade où on commence sérieusement la recherche, on n'en est plus au stade où on apprend les choses, on est au stade où on questionne.

Lorsqu'elle décidera de rester travailler quelques temps en Egypte, elle se confrontera à d'autres problèmes de désajustements et d'ajustements : « les relations entre hommes et femmes, par exemple, sont très compliquées : je suis une femme, si je commence à avoir une discussion avec un homme, sur n'importe quoi, il faut savoir quand s'arrêter, parce que si on ne sait pas quand s'arrêter, c'est quasiment une demande en mariage ». Toute relation est en fait difficile à établir :

Les seules personnes avec lesquelles je peux établir des relations sans avoir d'ambiguïté, c'est avec les femmes, et je ne peux pas. Si je disais à une autre étudiante « après les cours, on pourrait aller manger », elle me disait « non je ne peux pas, le cours finit à 17h, je dois être rentrée à 17h30, sinon mon père ou mon frère va me chercher ». [...] Et puis vu qu'elles ont cette vie un peu recluse, les sujets dont elles parlent ne m'intéressent pas forcément. Les sujets dont les hommes parlent m'intéressent plus, mais si je commence à leur dire « on va boire un verre », je passe pour une fille facile. Ça, c'était extrêmement dur à gérer, super frustrant parce qu'on se dit qu'on ne peut pas vraiment échanger.

12. L'expression « choc culturel » est très courante dans les récits des enquêtés, sans doute une conséquence des formations interculturelles inspirées par la psychologie qui diffusent ce vocabulaire au sein des communautés d'expatriés. Il s'agit de cours de préparation à l'expatriation et d'initiation aux différences culturelles et à la façon de les gérer. Certaines formations supérieures en proposent dans leurs cursus. Mais c'est surtout au sein des entreprises, en préparation d'une expatriation, qu'elles sont le plus courantes. Heather Hindman en fait une analyse stimulante, notant notamment comment elles mettent en scène la neutralité culturelle de ceux et celles qui les reçoivent (HINDMAN 2007).

Même les liens qu'elle parviendra à tisser s'avèreront fragiles et risqués : en 2011, au moment du Printemps Arabe, elle se sent en danger lorsque la propagande gouvernementale désigne les étrangers comme l'origine des problèmes. Bien qu'ayant pris l'habitude de ne jamais partager ses opinions politiques avec les Égyptiens – « c'est un sujet que j'ai banni des discussions, ce qui est super frustrant parce qu'est un sujet dont j'aime beaucoup parlé » – elle est obligée de redoubler de vigilance à ce moment-là : « Il y a vraiment eu quelques jours où je ne savais plus quoi faire, je ne savais plus quoi dire, je ne voulais plus parler, je disais "non non non, je ne dis rien !" ». La situation est bien sûr exceptionnelle, tous les migrants qualifiés n'étant pas confrontés à des révolutions, mais, outre que la menace existe toujours dans des pays où la stabilité politique n'est pas garantie, cela illustre à quel point la rencontre avec l'altérité demande de contrôle de soi, combien elle demande de demeurer dans un état d'alerte qui, s'il est trop fort ou trop long, peut devenir épuisant (GOFFMAN 1973, Chap. 6). Les changements d'habitudes, même lorsqu'ils sont moins exigeants que dans le cas de Florence, représentent un coût réel.

Comment alors réduire ces coûts ? Comme précédemment, les acteurs vont mettre en place des stratégies dédiées. Elles consistent toutes en des tentatives de réduire le dépaysement, ou, tout au moins, à le rendre contrôlable et gérable – même si elles sont rarement explicitées et présentées comme telles. Pour cela, il y a, schématiquement, deux grandes façons de faire.

La première, et la plus simple, consiste à maintenir l'altérité à distance. S'installer dans un quartier d'expatriés, « international », voire dans une *gated community*, permet de réaliser un tel objectif, si tant est, bien sûr, qu'il en existe et qu'ils soient abordables. Les fréquentations sélectives, l'inscription dans des associations dédiées (y compris sportives), la participation à des réseaux informels d'entraide¹³ : autant de façons d'éviter au moins une partie des « frottements » liés à la mobilité (« Au Japon, il y a beaucoup de Français, des cercles d'expatriés. Ça permet de se constituer une vie sociale sur place rapidement » (E55)) . Les communautés par nationalités permettent, dans certains pays (généralement ceux où la confrontation avec l'altérité serait la plus coûteuse ou ceux où les Français sont suffisamment nombreux), de rendre la rencontre avec les « locaux » tout à fait optionnelle :

Ce qui m'a marqué, c'est que les Français ne connaissaient d'Indonésiens que leurs domestiques, c'étaient les seuls avec lesquels ils avaient des relations, très peu de Français invitaient aux repas des Indonésiens, et de toute façon ils étaient rarement invités chez les Indonésiens. [...] C'était assez fermé, la communauté française, comme la communauté italienne, la communauté

13. Ces différentes organisations peuvent être recherchées volontairement par les nouveaux arrivants. Elles peuvent également avoir un aspect contraignant. Ce point sera abordé dans la dernière section de ce chapitre

américaine, etc. (E14).

La deuxième façon de réduire le dépaysement est sensiblement différente : il s'agit moins de le maintenir à distance physiquement que symboliquement. Saisir la différence sur un mode touristique ou ludique, comme étrangeté fascinante mais distante, permet d'en réduire la portée et de la rendre plus facile à gérer. Cela permet notamment de sélectionner, dans ce que l'on découvre de nouveaux, les éléments que l'on souhaitera faire siens, par lesquels on pourra se laisser influencer, et ceux que l'on gardera au contraire à distance : « Ma première motivation, c'était quand même de découvrir un pays. New-York, je connaissais déjà, mais en même temps, c'est une chose d'y aller une semaine comme ça en tourisme, puis c'est autre chose d'y vivre pendant deux ans. [...] Ça m'a quand même changé. [...] il y a des travers français que je vois plus aujourd'hui, que j'ai envie de changer, qui me sont en tout cas plus insupportables parce que j'ai vécu à l'étranger. Je suis pas en train de dire, je crois, que j'ai adopté toutes les normes américaines. Il y a un tas de trucs qui m'énervent aux Etats-Unis. Je suis capable de faire, non pas de l'antiaméricanisme primaire, mais secondaire avec une critique assez construite » (E1). Cela implique souvent une mise à distance par le temps : décider que l'on ne fera pas durer cette confrontation plus que quelques années, qu'il y aura un retour vers quelque chose de plus familier, est une façon de garder une distance salutaire tout en se prêtant au jeu : « j'aurais pu rester plus longtemps à New-York, mais je trouvais qu'au bout de trois ans, j'avais fait ce que j'avais à faire. J'ai adoré vivre un peu entre parenthèses, parce qu'on a peu de responsabilités quand on vit à l'étranger. Je trouvais ça très bien trois ans, je trouve que plus, c'est presque pas très sain... pour moi » (E5).

Dans les deux cas, il s'agit de ramener la mobilité à un simple déplacement : déplacement dans un espace homogène, comme on a déjà eu l'occasion de le souligner auparavant, déplacement touristique qui, s'il peut bien sûr être un temps de découverte, d'apprentissage et d'ouverture sur le monde, n'amène pas à des transformations aussi profondes que celles qu'impliquent une mobilité plus approfondie.

Le problème, on le voit bien, est alors la contradiction qui existe avec la valorisation de la mobilité internationale – contradiction non pas au sens où les deux sont incompatibles mais au sens où les deux sont en tension. Les acteurs doivent trouver un moyen de combiner leur besoin de confort avec la prise de risque que constitue la mobilité internationale. Une équation qui ne reçoit pas de solution unique sur le bon niveau de l'une ou l'autre, ne serait-ce que parce que chaque individu peut avoir une tolérance plus ou moins grande aux « frottements » de la mobilité et un besoin plus ou moins grand des gains qu'elle génère.

A fortiori, chacune des formes de carrière de la gamme des possibles apparaît

comme une façon de répondre¹⁴ à ce problème – celui-ci constitue donc le premier élément, central, du modèle génératif que nous cherchons à définir. Les carrières françaises à l'étranger permettent, lorsque l'on tend vers elles, de se confronter à l'exotisme tout en annulant les effets les plus déstabilisants, en n'en conservant que certains aspects sélectionnés, ceux qui pourront, assurément, avoir une utilité à l'avenir, professionnellement ou non (du moins l'espère-t-on). Cette mise en distance se fait généralement par le temps (court) et l'attitude (touristique, versant parfois dans l'exotisation de l'autre, dans des formes proches de l'orientalisme). Les carrières globales proposent une autre façon de limiter l'exotisme, cette fois en offrant des formations globales d'où celui-ci est plus ou moins complètement exclu, ce qui permet néanmoins de profiter d'un nombre d'opportunités plus grand. Cela se fait, cependant, au prix d'un travail constant de mise à distance de l'autre, lequel, même lorsqu'il est collectif, n'est pas forcément accessible à tous : pour vivre dans les quartiers internationaux, encore faut-il en avoir les moyens... Enfin, les carrières d'émigré offrent une solution plus radicale : accepter d'abandonner les gains de l'exotisme pour ne pas en avoir en subir les coûts. Dans ce dernier cas, on peut sans mal imaginer que ceux qui s'en rapprochent le plus bénéficient, néanmoins, de certains avantages liés aux faits d'être français ou d'origine française. Cependant, ils peuvent aussi en subir les désavantages : « en Côte d'Ivoire, au Sénégal, le fait de faire partie des "Gaulois" comme on peut les appeler au Sénégal, fait que les Africains et les autochtones, quand ils vous voient, font porter sur vous des préjugés, des travers, sur votre espèce qui sont probablement très différents de ce que vous êtes vous mêmes » (E28) – tout dépend des pays de destination. Cela souligne surtout que les acteurs composent leurs solutions entre ces trois pôles sans nécessairement se rabattre sur un seul. Du moins à court terme.

2.2.3 Le problème central de l'incertitude

Pour les acteurs, se diriger plutôt vers l'une ou l'autre des solutions possibles à ce qui apparaît comme étant le problème de la *mobilité* internationale ne peut se faire par un calcul d'optimisation, fût-il sous contrainte, comme le voudrait une représentation du type *homo œconomicus*. Il faudrait en effet pour cela qu'il existe une solution unique à ce problème et qu'elle soit perceptible. Or, les choix des individus en la matière se font dans une situation d'incertitude, situation dont il

14. Il serait peut-être possible d'imaginer d'autres solutions, originales, à celui-ci. Mais, si tant est qu'elles existent, nous ne les avons pas rencontrées au cours de l'enquête. C'est là tout l'intérêt de la notion de gamme des possibles : travailler à partir des données empiriques plutôt que d'une modélisation théorique.

est impossible de ne pas tenir compte tant elle a des conséquences importantes sur les solutions adoptées par les acteurs. Loin de constituer des *optimums* que l'on pourrait modéliser, ces dernières sont des bricolages imparfaits dans lesquels il est possible de se retrouver enfermé.

D'où vient cette incertitude? D'un fait simple : les choix auxquels se livrent les acteurs sont des choix de carrière, et à ce titre ce sont des choix *intertemporels*. Pour poser les choses simplement, les décisions qu'ils prennent aujourd'hui auront des conséquences, positives ou négatives, demain. Il y a donc toujours une forme de pari sur l'avenir. C'est évidemment le cas pour toute carrière, mais ici, l'incertitude est redoublée par cette question : où les ressources obtenues dans l'expatriation seront-elles les plus utiles, les plus efficaces ?

De fait, les acteurs accumulent toujours, au cours de leurs séjours à l'étranger, des ressources qui auraient de la valeur en France et d'autres qui auraient de la valeur ailleurs, dans une formation globale ou sur un marché du travail étranger. Ils ne savent pas forcément, d'ailleurs, exactement quelles ressources ils vont trouver au moment où ils partent pour un emploi hors de France : c'est là l'un de leurs paris sur l'avenir. Lorsque Lucien (E56) part pour un VIE dans une grande banque française à New-York, il envisage ainsi d'y rester au-delà de ce premier contrat, avant de se rendre compte, une fois celui-ci parvenu à son terme peu de temps avant la crise de 2008, qu'il ne dispose pas d'assez de réseau et d'assez de crédits nécessaire à ce projet. Sur place, il a acquis une bonne réputation auprès de ses supérieurs, qui souhaitaient le garder plus longtemps sans parvenir à obtenir les moyens pour. Las, cette ressource n'a pas suffisamment de valeur sur le marché du travail des financiers de Wall Street pour lui permettre de changer de banque, faute d'une réputation extérieure au marché externe de sa banque, faute d'une spécialisation suffisante sur un type de produit financier. Par contre, son expérience de VIE peut utilement se recycler en France, où elle constitue une ressource beaucoup plus rentable. Sans être général, ce genre de situation montre comment les acteurs sont dans une situation d'investissement : le VIE est, pour Lucien, un moyen de prendre pied sur un marché qui l'intéresse, et il espère en retirer les gains plus tard. Dans le cas présent, cet investissement ne s'avère pas avoir la rentabilité prévue : si d'autres cas sont plus « réussis », ils comportent tous une part de risque liée, précisément, à l'incertitude sur l'avenir.

On comprend mieux, ainsi, les opérations de promotion de leur propre expérience auxquelles se livrent les acteurs et dont il était question au début de cette section. S'ils sont amenés à mettre en scène de façon parfois exagérée leur mobilité et leur rencontre avec l'altérité, c'est en partie parce qu'il s'agit là d'un moyen de résoudre la

contradiction inhérente entre les coûts et les gains de l'expatriation, mais c'est aussi autant de tentatives de rendre rentables des ressources dont ils ne sont pas certains de l'efficacité. En la matière, ils sont dépendants de contextes qui les dépassent et sur lesquels ils n'ont qu'une prise limitée, quand bien même ils cherchent à les influencer.

Ce qui apparaît alors déterminant, au plan biographique, ce sont des épisodes de prise de conscience des ressources qui ont été accumulées et du contexte auquel elles se relient. C'est ce qui est arrivée à Lucien, mais cela existe aussi dans l'autre sens. Ainsi, dans un autre secteur d'activité, Marion (E10) est partie faire un post-doctorat en sociologie aux Etats-Unis, où elle commence ensuite à enseigner à l'université. Au bout de quelques années, elle se rend compte qu'un retour en France serait très difficile : « même si je voulais, j'arriverais pas à retrouver de boulot en France dans une université. [...] Surtout parce que je ne fais pas de recherche. Ma seule responsabilité, c'est l'enseignement, ce qui est possible ici, aux Etats-Unis. Je pense que ça, ça me pénaliserait énormément d'arriver en France avec une tonne d'enseignement sur mon CV mais pas de recherche formelle depuis plusieurs années ». Cette fois, les ressources qu'elle a pu accumuler – de nombreux enseignements, de bonnes évaluations de la part de son employeur et de ses étudiants, une certaine réputation – s'avèrent avoir plus de valeur aux Etats-Unis qu'en France, ce qui permet de comprendre que sa carrière s'oriente vers l'émigration (au moment de l'entretien, elle hésite à prendre la nationalité américaine, sachant que cela lui impose d'abandonner la nationalité française).

De tels épisodes peuvent alors donner lieu à des recompositions biographiques (BOURDIEU 1986a) qui tentent de gommer l'incertitude inhérente à de telles situations. Le cas le plus parlant en la matière est celui de Bertrand (E13) : s'il se présente plutôt comme un émigré français au Mexique qui n'a aucune intention de revenir en France, un pays dont il dresse un portrait à charge, entre une fiscalité trop lourde, une bureaucratie trop pesante, une culture défavorable à la réussite économique et un climat trop pluvieux, il n'en a pas toujours été ainsi. Après des années passées dans les filiales étrangères d'une grande firme pharmaceutique française, il lui est demandé de venir au siège, et il achète alors une maison en France pour s'y établir avec sa famille. C'est cette tentative de retour qui apparaît comme le point de bascule de sa carrière : il y fait l'expérience à la fois d'un « décalage culturel » dans ses relations professionnelles et d'une confrontation avec les normes légales françaises (notamment avec le fisc et avec les réglementations relatives aux permis de construire lorsqu'il veut agrandir sa maison). On peut l'interpréter comme un moment de prise de conscience que ses ressources seront plus efficaces au Mexique, à tel point qu'il décide de quitter son emploi pour y rentrer. Là-bas, il dispose d'un

réseau (« des gens à qui j'avais fait gagner de l'argent » dit-il) qui lui permet de trouver une nouvelle situation, puis de prendre la tête d'une entreprise.

Dans le même esprit, le cas de Jean-Sébastien, que nous évoquions dans la première section de ce chapitre, est également révélateur. Lui aussi tient un discours extrêmement critique vis-à-vis de la France, dont il dénonce notamment les trop nombreuses « lois sociales ». A l'écouter, on pourrait penser que c'est cela qui l'a motivé à aller à Londres. Pourtant, le suivi de son parcours donne une impression bien différente. Avant de rentrer dans la finance, il souhaitait travailler dans l'aéronautique, et visait les grandes entreprises françaises du secteur. Il fait alors plusieurs stages en ce sens et mesure peu à peu la difficulté de son projet : son diplôme d'une petite école d'ingénieur post-bac ne fait pas le poids face aux diplômés de Polytechnique ou de Centrale. Il se rend compte qu'un diplôme supplémentaire et surtout une expérience internationale, qui lui manque, seraient fort utiles. Et c'est alors qu'il prépare un diplôme à Londres qu'il découvre la possibilité de se réorienter vers la finance. Son diplôme français est moins handicapant en Angleterre parce que les subtiles hiérarchies françaises y sont moins connues. Ses ressources propres sont donc plus efficaces outre-Manche : il décide de rester, et ses critiques contre la France apparaissent sinon comme des rationalisations *a posteriori* au moins comme une prise de conscience tardive qui le pousse à remanier quelque peu son compte rendu biographique.

Une fois de plus, tous les cas ne sont pas aussi exemplaires, tous ne comportent pas une prise de conscience qui amène à une certaine bifurcation subjective. Mais même lorsque, pour ainsi dire, tout se déroule comme prévu, on retrouve une situation comparable : à savoir que les choix passés déterminent les choix futurs, éliminent des options, incitent à en choisir d'autres. Il s'agit là d'une situation d'engagement au sens de Howard Becker (BECKER 2006) : « l'individu se trouve dans une situation où les conséquences d'une décision concernant une ligne d'action spécifique ont une influence sur des intérêts ou des activités qui n'y sont pas nécessairement liés ». Dans certains cas, le choix de partir à l'étranger conduit à réorienter la carrière, dans d'autres, des engagements passés rendent cette réorientation impossible et attachent ainsi l'individu à la France. Lucien est ainsi engagé en France faute de pouvoir trouver des ressources suffisantes pour s'établir plus durablement à New-York. Jean-Sébastien, lui, en démarrant sa carrière immédiatement à l'étranger s'engage dans un espace différent. Bien qu'*a priori* comparables (deux jeunes gens désirant travailler dans la finance), leurs parcours divergent au final assez fortement. L'un va tendre vers une carrière française à l'étranger tandis que l'autre tend vers une car-

rière globale¹⁵. Ces différences peuvent s'expliquer par une certaine « dépendance au sentier » (PIERSON 2000) : l'un démarre sa carrière dans une banque française (bien qu'à New-York), l'autre dans un fond d'investissement londonien. On peut ajouter que l'un est diplômé d'une école de commerce et l'autre d'une école d'ingénieur, ce qui les situe différemment sur les marchés du travail qu'ils visent. Cela et d'autres différences que l'on pourra penser au premier abord comme minimales donnent, par un jeu d'accumulation et d'auto-renforcement, des tendances presque opposées.

Résumons, à ce stade, le modèle explicatif que nous sommes en train de dessiner. Au centre de celui-ci, se trouve un choix – celui du contexte vers lequel orienter sa carrière – et un problème : il faut gérer son « niveau de dépaysement ». La confrontation avec l'altérité, bien que désirable, est pesante et les individus doivent y trouver une solution, y compris par l'embrassement de celle-ci. La façon dont ils résolvent cette tension met en place des dynamiques d'engagement, de gains cumulatifs et de dépendance aux sentiers, de telle sorte que les changements de voies deviennent difficiles : une fois une solution choisie, une fois prise une certaine orientation de la carrière au sein de la gamme des possibles, les bifurcations deviennent difficiles et le rapprochement des situations « extrêmes » d'autant plus probable.

En l'état, ce modèle apparaît encore incomplet. Reste, en effet, à intégrer des paramètres susceptibles d'expliquer que les individus se dirigent vers une solution plutôt qu'une autre, c'est-à-dire prennent un contexte plutôt qu'un autre comme référence. Comme le suggère la comparaison entre Lucien et Jean-Sébastien, une partie de la réponse réside dans les différences de dotation en termes de ressources : les diplômes, les réseaux et le capital social, etc. Mais au-delà de ces caractéristiques propres à chaque individu, il faut tenir compte de leur environnement, des données écologiques de leurs parcours, comme les modes d'installation et d'intégration (ou de non-intégration) à l'étranger ou encore les spécificités des marchés du travail qu'ils parcourent. Tout cela peut constituer des contraintes avec lesquelles les acteurs doivent composer. Ces ressources et ces contraintes permettent de mettre à jour de façon plus précise les situations d'engagement des acteurs, et on peut dire pour chacune d'entre elles à quoi elle va plus particulièrement attacher l'individu. De telle

15. Au moins au moment de l'entretien : par certains aspects, Jean-Sébastien apparaît plus fortement attachés à la fois à Londres et à la France qu'il ne semble en avoir conscience. Nous ne nous risquons pas, pour autant, à prédire son avenir. Tout au plus peut-on dire que celui-ci est moins « solidifié » qu'il ne peut le présenter. Ce que notre modèle permet de prédire, c'est qu'il va devoir tendre de plus en plus, au fur et à mesure que sa carrière avance, vers l'une des trois bornes de la gamme des possibles. Et que certains des paramètres de sa situation et de sa personne – dont on parlera dans la fin de ce chapitre – rendent certaines solutions plus probables.

sorte que la combinaison de ces éléments permet d'expliquer la forme que prend au final la carrière en question. C'est à ce travail d'étude des paramètres du modèle génératif que se consacre la dernière section de chapitre.

2.3 Les mécanismes d'attachement à la France

Confronté au problème du « dépaysement », les acteurs effectuent leur choix d'orientation de carrières en fonction de leurs ressources et de leurs contraintes. Il s'agit de déterminer ici les « valeurs » (au sens de Barth) que les individus prennent en compte dans leurs calculs, c'est-à-dire les paramètres de leurs choix qui ont ainsi une force explicative. Par la comparaison entre les différents cas, et du fait de la diversité volontaire de l'échantillon d'entretiens, on peut isoler les effets de chacun de ses paramètres sur l'orientation vers une borne ou l'autre de la gamme des possibles.

Ce qu'il s'agit de mettre à jour ici, ce sont des situations d'engagement ou, plus précisément, les paramètres qui définissent de telles situations. C'est-à-dire qu'il faut repérer les mécanismes qui placent les individus dans une situation telle qu'ils privilégient une même ligne d'action, qu'ils demeurent attachés à un espace particulier une fois qu'ils y sont rentrés. Certains paramètres, certaines situations, certains mécanismes sont ainsi de nature à engager les individus dans une carrière française, tandis que d'autres, souvent opposés, les en dégagent – et les engagent donc dans d'autres espaces et d'autres formes de carrières. Quelle est la nature de ces mécanismes ? Si, comme le souligne Becker, l'engagement a un aspect subjectif – sans conscience de cette situation, il n'y aurait pas de raison que l'individu fasse successivement des choix toujours dans le même sens – celui-ci n'est pas nécessairement immédiatement conscient. Certains engagements se font « par défaut » : ils se nouent au travers d'une série d'actions ou d'évènements qui, pris de façon isolée, apparaissent peu significatifs mais dont la combinaison prend une importance considérable, et dont l'individu ne prend que tardivement conscience, par exemple au moment où il décide de changer de voies. Ce point souligne qu'il ne s'agit pas de se contenter d'étudier les orientations subjectives ou les dimensions identitaires des parcours et des participations à des espaces et à des marchés du travail divers, encore moins de s'en tenir à une analyse au niveau purement individuel. La plupart des mécanismes qui seront ici décrits ont une dimension matérielle importante et s'imposent aux individus, les obligeant à faire des choix, ne serait-ce que par défaut.

Nous commencerons ici par présenter les différents paramètres que les migrants qualifiés sont amenés à tenir pour importants, du fait de leurs dispositions et de leurs positions, dans leurs choix, c'est-à-dire leurs ressources et leurs contraintes. Ceux-

ci et celles-ci constituent les paramètres du modèle génératif que nous pouvons ainsi boucler. Nous le mettrons donc ensuite en œuvre pour montrer la force de l’attachement à la France : en effet, un détachement complet de celle-ci demande un réglage particulier du modèle, qui est surtout particulièrement peu probable. Nous soulignerons encore ce point en nous penchant précisément sur ces cas rares où le détachement s’effectue.

2.3.1 Ressources et contraintes

Quelles sont les contraintes qui pèsent sur les individus au moment où ils choisissent le niveau de dépaysement qui sera le leur ? Quelles sont les ressources dont ils disposent pour ce faire ? Les unes comme les autres renvoient aux deux grands types d’environnement dans lequel sont nécessairement plongés les individus au cours de leur mobilité : les marchés du travail d’une part, les sociétés nationales d’autre part. Il s’agit donc ici de présenter et de lister les données écologiques des choix. Ces données ne sont pas les mêmes pour tous les individus, chacun ayant tant des ressources que des contraintes qui lui sont propres. C’est précisément cette variété qui permet de comprendre celle des choix. Ce sont donc autant de paramètres du modèle qui expliquent les parcours et les carrières. Commençons par présenter les contraintes.

Les modes d’expatriation

Les déplacements d’un pays à l’autre impliquent des modes particuliers d’expatriation, d’installation et d’accueil (voir l’encadré p. 157 pour une illustration à partir du cas des VIE). Les conditions de l’expatriation, d’abord, sont variables : outre la distinction, élémentaire, entre « *corporate expatriate* » (qui se déplace à l’initiative et au sein d’une entreprise ou d’une administration) et « *self-initiated expatriate* » (qui part de sa propre initiative), le fait de partir seul ou avec sa famille, conjoint et éventuellement enfant(s), ou encore de devoir respecter certaines règles de sécurité ou non (dans des pays réputés « dangereux », les organisations peuvent imposer à leurs membres de se loger seulement dans des zones sûres ou protégées). La présence d’enfants, par exemple, peut amener à des choix résidentiels particuliers, pour se rapprocher d’une école française, et conséquemment à des fréquentations elles-mêmes particulières, avec les autres parents d’élèves par exemple. En outre, l’accès à ces écoles françaises peut être plus ou moins facilité par les packages de rémunération des *corporate expatriates* : outre la prise en charge des droits d’inscription, s’installer à proximité de ces établissements souvent situés dans des quartiers élitistes peut s’avérer plus coûteux si l’entreprise n’apporte pas une aide

à cet endroit (ce qui figure dans la plupart des politiques de mobilité internationale des grands groupes, mais pas forcément au sein d'entreprises plus modestes). Autant d'éléments qui définissent un niveau de contrainte plus ou moins forts sur les choix des individus.

Conditions d'installation

Il en va de même pour les conditions d'installation. Le paramètre essentiel en la matière est la présence ou non d'une communauté française (ainsi que son degré de structuration et de prégnance) ou, à défaut, d'une communauté « internationale », c'est-à-dire rassemblant des personnes d'origines diverses mais unies par l'expérience de l'expatriation – et souvent par le fait d'être Occidental. Ces communautés peuvent avoir la capacité de prendre en charge les nouveaux arrivants, de leur venir en aide et d'exercer sur eux un certain contrôle. Si elles peuvent constituer, en un sens, une ressource pour les acteurs (elles peuvent fournir une aide parfois appréciés), elles peuvent également rendre le contact avec les « locaux » plus difficile, que ceux-ci en deviennent plus rares ou soient mal vues.

Conditions d'accueil

Enfin, les conditions d'accueil par les « locaux » sont un autre paramètre important. Les étrangers en général ou les Français en particulier peuvent être plus ou moins bien vus, plus ou moins bien reçus. Dans certains pays, être un Français peut être vécu comme un avantage et dans d'autres comme un stigmate, ce qui modifie, dans l'extrait suivant, le « plaisir » à se trouver à l'étranger et affecte donc les modes d'engagement dans ces espaces :

A Chypre, pour la première fois, j'ai retrouvé le plaisir de faire partie d'une minorité. En Côte d'Ivoire ou au Sénégal, le fait de faire partir du groupe d'étrangers français, les "Gaulois" comme on peut les appeler au Sénégal, fait que les autochtones, quand ils vous voient, font porter sur vous des préjugés, des travers, sur votre espèce qui sont probablement très différents de ce que vous êtes vous même. Au contraire, à Chypre, faire partie d'une minorité, une minorité aimée parce que les Chypriotes sont très francophiles, parce qu'il y a très peu de Français sur l'île, c'est une sensation très agréable. Les gens nous connaissent peu mais nous aiment beaucoup. Alors que c'est l'inverse pour les Anglais, l'ancienne colonie (E28).

Les inégalités économiques peuvent venir perturber les relations : « en Inde, quand vous êtes Blancs, les gens ont une image de vous assez fausse, celle véhiculé par les médias ou par les quelques représentations de l'Occident qu'ils peuvent avoir. Je parle de la population en général, pas des gens éduqués [...]. Ils ont cette vision de l'Occident très débridé, très riche. Tout le monde imagine que vous êtes millionnaire.

[...] Comme ils ont cette vision de l'Occidental débridé, parfois même dépravé, il y a une forme d'envie, mais aussi de protectionnisme qui se fait vis-à-vis de vous » (E41). Enfin, les différences et la distance culturelle peuvent également être plus ou moins grandes, ce qui modifie également les efforts et les investissements à réaliser pour s'intégrer, et donc les calculs et les choix.

La mobilité en VIE : un exemple de contraintes

Le cas des VIE donne une illustration de la façon dont les éléments ici présentés définissent les contraintes des individus.

Avant de partir prendre leur poste à l'étranger, les candidats retenus pour une même destination par différentes entreprises reçoivent une formation de préparation en France. Ils ont donc l'occasion de se rencontrer, de s'échanger des contacts et, éventuellement, de décider de devenir colocataires ou de se revoir une fois sur place. Il n'est en outre pas rare que les grands groupes qui les emploient leur proposent une aide pour le logement, par exemple en leur donnant le contact des VIE précédents (ce qui aboutit à ce que des appartements « tournent » entre les VIE), voire en leur trouvant un logement. Cela conduit souvent à les concentrer au même endroit, ce qui facilite les fréquentations entre VIE, ou du moins les place dans certains quartiers « internationaux ». Le récit de Thomas (E15) en donne une idée :

Une fois que j'ai obtenu mon VIE, j'ai rencontré les ressources humaines chargées de la gestion des VIE. Ils m'ont donné des contacts de VIE déjà présents au sein de l'entreprise en Corée que j'ai pu contacter avant mon départ pour savoir comment leur arrivée s'était passée. L'entreprise a également fourni le logement. [...] Quelques jours avant le départ, tous les VIE qui vont commencer le même mois ont une réunion à Paris avec Ubifrance qui indique un peu le fonctionnement, quelles sont les choses à faire, mais surtout quelles sont les choses à ne pas faire. [...] Quand je suis arrivé, chaque VIE avait son appartement. Nous étions tous logés dans le quartier de l'ambassade française, dans le centre de Séoul, à dix minutes à pied du bureau. [...] Nous étions tous à côté, dans des bâtiments adjacents. Donc nous étions à même pas cinq minutes à pied les uns des autres.

L'expérience de ces VIE se trouve ainsi fortement cadrée dès le départ. Le même phénomène existe lorsque les entreprises font appel à des sociétés spécialisées dans l'installation des expatriés, notamment en ce qui concerne, une fois de plus, le choix du lieu de résidence.

Ce cadrage a des effets sur leurs parcours et leurs possibilités, que redoublent parfois les relations avec les « locaux », une autre forme de contrainte. En Thaïlande, au sein du service culturel de l'ambassade, Ernestine (E16) raconte ainsi :

Dans mon immeuble, on était pas mal de Français. Quand des gens comme moi arrivaient, on leur indiquait la personne qui gérait cet immeuble, il y avait beaucoup de *turn-over*, souvent un appartement de libre. [...] Dès que je suis arrivée, il y avait pas mal de jeunes dans mon service, j'ai rencontré pas mal de gens, qui m'ont présenté d'autres gens. Je me suis fait un premier cercle d'amis, je connaissais pas mal de monde à la fin. Par contre, le problème, c'est que c'était surtout soit des francophones, soit des anglophones, mais pas beaucoup de Thaïlandais. C'était assez difficile d'établir un contact avec eux, parce que même si je suis devenue très amie avec de jeunes réalisateurs Thaïlandais, quand je sortais avec eux, tôt ou tard, ils passaient au thaïlandais, et je ne pouvais pas suivre. Et puis ils étaient assez sur eux mêmes, c'était assez difficile de rentrer dans la vie des Thaïlandais. Je sais que pour mes amis, c'était pareil. Je n'étais pas la seule dans ce cas. C'était vraiment difficile, parce qu'ils avaient leur vie de leur côté, on n'avait pas forcément la même façon de vivre, on avait du mal à passer cette barrière. C'est vrai que nous, en Thaïlande, bon c'est un pays où il est très facile de faire la fête, on sort beaucoup, donc c'est vrai qu'on sortait énormément, eux ils sont un peu blasés par ça, ils ne sortent pas trop. Ils invitent pas trop les gens chez eux, nous on avait tendance à faire des dîners, des repas, des apéros. Eux, c'était pas réciproque, ça se fait pas d'inviter chez soi. Donc on avait du mal à trouver un terrain d'attente.

Il est difficile de ne pas se demander si le récit d'Ernestine n'occulte pas au moins en partie les inégalités économiques. Mais assurément, il existe aussi un décalage entre les pratiques qu'induisent les conditions de vie en VIE et celles des « locaux », et qui ne peut se rabattre ni sur les seules inégalités économiques ni sur les seules différences culturelles. En VIE aux Etats-Unis, où ces questions se posent fort différemment, Cerise (E5) a un récit finalement très proche :

Les Américains, on les fréquentait pas trop parce que... [hésite] il y a la langue, je pense, c'est une première raison, les gens qui viennent à New-York gardent un accent étranger et les Américains ne peuvent pas le supporter, je veux pas les blâmer, je peux comprendre. Ensuite, il y a le fait que ces gens-là ont déjà leur vie, ils ont déjà leurs amis, leur cercle d'ami, leur vie...

Ainsi, les modes d'expatriation, d'installation et d'accueil cadrent bien les expériences et les opportunités des acteurs, et constituent à ce titre des contraintes dont il faut tenir compte pour expliquer leurs choix.

Le poids de l'éloignement familial

Une autre contrainte apparaît importante : celle constituée par les liens familiaux. Ceux-ci jouent à plusieurs niveaux. Le fait d'avoir des parents ou des grands-parents en France modifie les calculs quant au coût du dépaysement, et ce d'autant

plus que ces derniers sont âgés. Le conjoint est également une donnée d'importance : selon qu'il est français ou étranger, qu'il peut avoir un emploi satisfaisant à l'étranger ou non, qu'il est obligé de faire des sacrifices ou non, l'environnement de l'acteur s'en trouve affecté. Enfin, la présence d'enfants modifie les calculs, soit que l'on veuille leur donner une éducation « internationale » – une spécialiste de la gestion des expatriés indique que « de plus en plus, ce qui décide les gens à partir, c'est les enfants, ils se disent que ce sera une belle expérience pour eux » (R7) – ou au contraire qu'on souhaite qu'ils maintiennent un lien avec la France (notamment en les inscrivant dans les établissements scolaires français) ou qu'on veuille les protéger (en évitant, par exemple, les pays réputés dangereux).

La position de classe

On comprends que ces différentes contraintes affectent les individus de façon variable en fonction de certaines de leurs ressources, la première étant sans doute leur capital économique. L'accès à certains quartiers, à certaines communautés, à certains modes d'expatriation dépend largement de la position au sein de la structure sociale. Même si nous ne traitons ici que les cas de migrants qualifiés, les différences entre un jeune diplômé qui part en VIE et un cadre dirigeant qui prend la direction d'une filiale étrangère sont importantes, et leurs opportunités ainsi que l'étendue de leurs choix de mode de vie s'en trouvent nécessairement affectés. Même si, à l'étranger, certaines des différences s'effacent, elles sont loin de toutes disparaître : professeur au lycée français de New-York, Georges (E1) n'en a pas moins ressenti une distance nette avec les parents d'élèves français (« tu ressens vraiment que tu es l'employé de ces personnes là, c'est très net »). De même, issu d'un milieu populaire et diplômé d'une grande école, Jérémie (E41) ne s'est pas senti très à l'aise dans les évènements organisés par le consulat français à Dubaï auxquels il avait été invité :

Je suis pas extrêmement assidu sur ce type d'évènement. D'abord parce que par rapport à la population que l'on trouve à Dubai, je suis très jeune. Les gens que vous rencontrez dans ce genre de rendez-vous sont plutôt un peu plus seniors [...]. Et aussi parce que ce sont des rendez-vous très orientés *business*, et moi personnellement, j'ai rien à vendre, et je suis pas en recherche d'emploi, donc j'ai pas un intérêt plus fort que ça, je ne suis pas non plus un grand adepte du réseautage.

Outre le capital strictement économique, les capitaux social et culturel sont aussi à prendre en compte : c'est finalement toute la position de classe et de fraction de classe qui importe.

Le capital de carrière

Mais, à un niveau plus simple, ce sont également les ressources professionnelles, ce que l'on peut appeler le capital de carrière (INKSON et ARTHUR 2001) – ce que l'on sait faire (*know how*) et les personnes que l'on connaît (*know who*) en particulier¹⁶ – qui doit attirer l'attention. Et pas seulement celui dont dispose les individus au moment où ils partent à l'étranger, mais aussi celui qu'ils accumulent au cours de leur expatriation. De ce point de vue, deux dimensions semblent importantes : premièrement, le volume de ce capital (c'est-à-dire sa reconnaissance et sa valeur sur un marché du travail), deuxièmement, son degré de transférabilité d'un espace à l'autre, d'un marché du travail à l'autre, et donc son degré de spécificité. L'exemple le plus simple pour clarifier ces termes est celui des langues étrangères. Qu'elle soit acquise avant l'expatriation ou au cours de celle-ci (il n'est pas rare que ce soit un peu des deux), la maîtrise de la langue anglaise constitue un capital aisément transférable : elle a une valeur aussi bien à l'étranger (dans les pays anglo-saxons bien sûr, mais pas seulement puisqu'elle sera souvent exigée dans des pays où la langue officielle est « rare » comme ce peut être le cas de la Chine) qu'en France (où parler correctement anglais constitue une attente pour un nombre non négligeable de postes). Au contraire, certaines langues constitueront un capital plus spécifique : apprendre le coréen, par exemple, a une valeur très importante sur le marché du travail coréen, moindre sur le marché du travail français (où, combiné au Français, il peut néanmoins offrir un certain intérêt, en ouvrant par exemple à une spécialisation sur les relations avec la Corée), nulle ou très faible dans un pays dont on ne parle pas (ou pas aussi bien) la langue ou encore qui n'a pas de liens avec la Corée. Ce qui est vrai des langues peut l'être d'autres éléments : certaines compétences (la maîtrise de ce que l'on appelle généralement « l'interculturel », soit les relations entre les différentes cultures au sein de la sphère professionnelle), certaines connaissances (les règles juridiques propres à un pays) ou encore certaines relations (des contacts dans des entreprises locales ou auprès des pouvoirs publics) sont attachés à des espaces nationaux ou à des formations globales particulières, d'autres (des compétences techniques notamment) non.

S'il s'agit là de ressources individuelles, on notera qu'elles ne sont pas entièrement détachables de conditions écologiques : à savoir les connexions, existantes ou non, entre les marchés du travail, la façon dont ceux-ci valorisent les différents éléments

16. Inkson et Arthur rajoutent une troisième composante, relative à l'identité professionnelle (*know why*). Elle apparaît de moindre importance ici. L'utilisation que nous faisons de la notion de capital de carrière est avant tout pratique : il s'agit de désigner ainsi ce qui peut être utilisé plus tard pour faire avancer sa carrière.

du capital humain, les facilités et les difficultés qu'il y a à acquérir ces différentes formes.

Résumons donc les différents paramètres, les ressources et les contraintes, dont il faut tenir compte pour expliquer les choix et les orientations de carrière au sein de la gamme des possibles :

- 1) Les capitaux économique, culturel (notamment le diplôme) et social dont dispose l'individu (ce qui renvoie à sa position dans la stratification sociale) qui lui ouvrent ou non certaines possibilités, certaines opportunités ;
- 2) Le capital de carrière dont il dispose et surtout celui qu'il accumule, notamment en fonction de son degré de spécificité à un ou plusieurs marchés du travail ;
- 3) Les liens sociaux, notamment familiaux, qui l'unissent à d'autres personnes et ainsi à certains espaces ;
- 4) Les modes d'expatriation, d'intégration et d'installation à l'étranger (y compris les conditions d'accueil)¹⁷, notamment dans la participation qu'ils permettent aux sociétés locales ou internationales.

Chacun de ces paramètres, qui complètent notre modèle génératif, peut prendre différentes modalités (souvent plus continues que discrètes), plus ou moins probables, et c'est la combinaison de celles-ci qui font la variété des situations. Reste donc à préciser dans quel sens, vers quelle situation de la gamme des possibles, ces différentes modalités jouent.

2.3.2 La force de l'attachement à la France

Partons ici de la question la plus simple : qu'est-ce qui attache les individus à la France ? Qu'est-ce qui les engage vis-à-vis de ce pays¹⁸ ? Ou, de façon plus précise, qu'est-ce qui pousse les carrières vers la borne des « carrières françaises à l'étranger » ? On peut lister trois modalités des paramètres du modèle, trois méca-

17. On pourrait être tenter de rabattre l'ensemble de ces éléments sur le pays d'accueil. Les situations peuvent cependant être contrastées selon les conditions dans lesquels on arrive dans ledit pays, et celui-ci n'est de toute façon pas forcément homogène : aux Etats-Unis, par exemple, s'installer à New-York ou au Texas n'est pas la même expérience, et même entre le centre de New-York et certaines villes alentours, la possibilité de retrouver une communauté française ne sera pas la même. C'est pourquoi être plus précis sur les mécanismes en jeu est essentiel.

18. Au moins une partie des éléments présentés ici, si ce n'est tous, seraient sans doute tout autant valables pour d'autres pays. Il serait tentant de parler d'attachement au pays d'origine. Mais faute d'avoir observé diverses situations nationales pour confirmer cette intuition, nous préférons rester modeste.

nismes qui, isolément, incitent chacun à cette solution aux problèmes de la mobilité internationale et dont la combinaison s'avère particulièrement puissante :

- 1) L'existence de liens familiaux ou plus généralement de liens sociaux forts (au sens de la sociologie structurale) avec la France ;
- 2) L'accumulation, à l'étranger, d'un capital de carrière peu utile hors de France, c'est-à-dire très spécifique aux marchés du travail nationaux ;
- 3) La participation à des modes d'expatriation et surtout d'intégration qui, s'ils sont vocation à faciliter la mobilité, défavorisent de façon paradoxale celle-ci au profit du maintien d'un attachement fort à la France.

Après avoir présenté ces différents mécanismes, nous pourrions en tirer quelques conclusions quant aux prédictions que l'on peut faire à partir de notre modèle.

L'attachement par la famille

Octave (E14) a passé dix ans au Moyen-Orient et en Asie dans des conditions économiques exceptionnellement favorables : contractuel pour les missions économiques françaises, avec des responsabilités et des revenus importants, surtout au vu de son diplôme d'une petite école de commerce de province, très peu reconnue. Dans le dernier pays étranger où il vit, qu'il aime beaucoup, il dispose d'une très grande maison et de domestiques et globalement d'une « vie très agréable ». Pourtant, il décide de mettre fin à cette longue expérience d'expatriation, et ce bien qu'on lui offre la possibilité de partir pour un nouveau pays. Il raconte ainsi ce qui le motive :

Mon beau-père était décédé d'une crise cardiaque l'année d'avant, et ça avait été assez dramatique. Et, cet été là, j'apprends que mon père a un cancer. Qu'il va être opéré, mais que ses chances sont... [...] On venait de passer dix ans à l'étranger. Il n'avait pas vu grandir ses quatre petites filles. C'était un élément important. Je rajouterais, comme élément, que j'avais un peu dit à ma femme « on part dix ans à l'étranger, après on rentre ». C'était la condition pour qu'elle me suive. Et ça faisait dix ans. J'avais aussi commencé à voir aussi ce que je pourrais faire après Jakarta, et on m'avait dit « Si tu veux monter en grade, il faut accepter d'être plus important dans des pays moins stratégiques ». En gros, ils m'avaient dit « ce serait bien que tu sois adjoint à Dakar ou au Bangladesh ». il fallait aller dans le Golfe, en Afrique, je pouvais devenir chef de poste à Mogadishio. Mais pour moi, c'était hors de question. Je leur ai dit « Ecoutez, j'ai des enfants en âge scolaire, qu'est-ce qu'on va aller foutre à Dakar ? C'est hors de question ».

Les liens familiaux jouent ici clairement le rôle de force de rappel et d'attachement à la France, et ce de diverses manières. Il y a d'abord le fait, pour Octave, d'avoir toujours ses parents en France, ce qui renchérit le coût de l'éloignement et donc celui d'un nouveau départ. Il y a ensuite le rôle du conjoint : son épouse n'a jamais travaillé véritablement à l'étranger, se contentant de divers engagements as-

sociatifs par le biais des communautés françaises où ils sont intégrés et quelques contrats courts comme professeure de musique. Elle aspire à quelque chose de plus satisfaisant pour elle après ces sacrifices. Enfin, il y a la prise en compte des enfants : au moment de sa première expatriation, en Egypte, le couple n'a pas d'enfants, et n'a donc pas les mêmes calculs à faire vis-à-vis de la sécurité, de l'éducation ou de la proximité des grands-parents. Non seulement, les enfants vont les pousser à s'intégrer toujours plus aux communautés françaises à l'étranger, ne serait-ce que par le biais des établissements scolaires français, mais en outre, ils contraignent leurs possibilités de mobilité au point de faire du retour en France la meilleure solution possible. Confrontés à des problèmes semblables (bien que la conjonction des trois éléments – parents, conjoints, enfants – ne soit pas générale), les acteurs vont ainsi être poussés à donner plus de valeur à la France dans leurs choix et leurs orientations de carrières. C'est du reste ce qu'a fait Octave : en travaillant dans l'aide à l'export, il a pu acquérir un carnet d'adresses auprès des entreprises françaises dont il savait qu'il aurait de la valeur à son retour. Ses choix professionnels à l'étranger ne se comprennent qu'au regard de sa carrière familiale, qui l'attache fortement à la France.

Si la famille a cette importance, c'est parce qu'elle constitue, d'une façon plus générale, un exemple canonique de « lien fort » par opposition aux « liens faibles » de Mark Granovetter (GRANOVETTER 1973). Dans d'autres cas, ce peut être des liens amicaux particulièrement proches qui maintiennent l'attachement à la France. Bien que « tombée amoureuse » du Pérou, Florence (E11) explique ainsi pourquoi elle est décidée à revenir en France :

J'y resterais pas plus longtemps. J'ai fait mon temps là-bas on va dire [rires]. [...] J'en ai pas marre, mais je suis en train de me dire que la vie, c'est aussi être avec ses proches, et que tant que je suis là-bas, je suis pas avec ma famille et mes amis en France. Jusqu'à présent, ça me posait pas plus de problèmes que ça, parce que j'avais vraiment l'impression de m'enrichir, d'avancer, etc. Là je sens que je commence à atteindre mes limites là-bas.

Il est remarquable qu'elle parle du Pérou comme de « là-bas » alors qu'elle s'y trouve physiquement au moment où a lieu l'entretien . Malgré la distance, elle reste bel et bien engagée en France. Becker note qu'un moyen puissant d'engagement est constitué par la « routine » : les liens forts, qu'ils soient familiaux ou amicaux, forment justement une telle routine, que la mobilité vient menacer, à moins que le retour en France ne soit toujours sérieusement envisagé ou se réalise.

Les difficultés à établir de tels liens forts sur place prennent alors une importance cruciale. La distance qui sépare l'expatrié des « locaux » renforce ainsi l'importance des liens forts avec la France. C'est évidemment plus fort dans certains contextes

nationaux, où la perception des Français, des Occidentaux ou des « Blancs » limite de fait les possibilités d'engagement. Même en refusant volontairement de vivre dans des « quartiers d'expatriés » ou d'avoir une « maison de Blancs », Fabienne (E4) se confronte à ce genre de barrières sociales alors qu'elle travaille pour le Tribunal pénal international au Rwanda : « C'est tout de suite plus difficile de rencontrer vraiment des amis avec les locaux. Parce qu'il y a l'argent au milieu, quand on voit que vous êtes Blanc, la personne attend quelque chose de votre part, soit parce qu'on est une femme, et on va dire... qu'on rencontre pas facilement des femmes, on rencontre beaucoup des hommes, et les hommes ont souvent des arrières-pensées en fait ». Bien qu'elle ait activement tenté de rentrer en contact avec les « locaux », elle en est venue à cette conclusion : « je peux faire tout ce que je veux, je resterais toujours Blanche, et eux vont toujours rester Noirs et ça va toujours sauter aux yeux ». Les inégalités économiques et les rapports coloniaux hérités de l'histoire lui interdisent d'être autre chose qu'une étrangère, ce qui la pousse, non sans déception de sa part, à décider de quitter le pays, faute de pouvoir y tisser des liens suffisamment forts. Le décalage peut évidemment être moins fort : à New-York, Cerise (E5) rapporte qu'il lui a été difficile de tisser des liens avec des Américains parce que « ces gens-là ont déjà leur vie, ils ont déjà leurs amis, leur cercle d'amis, leur vie... ».

C'est ainsi la conjonction de deux éléments qui permet de comprendre l'importance prise par les liens familiaux et plus largement par l'ensemble des liens forts conservés en France : d'une part, la relative fragilité de ceux-ci, menacés par l'éloignement, d'autre part, les difficultés à tisser des liens équivalents sur place. On y reviendra par la suite, mais le fait, notamment, d'avoir un conjoint de nationalité étrangère modifie la situation de façon significative. Mais pour ceux qui conservent des liens forts avec la France et ne peuvent en tisser d'autres à l'étranger, la « carrière française à l'étranger » et plus précisément encore le retour vers la France apparaissent comme des solutions séduisantes aux problèmes de la mobilité internationale.

Un capital de carrière peu utile hors de France

Ce n'est pas parce que certaines ressources sont accumulées à l'étranger ou à l'international que c'est nécessairement là qu'elles seront le plus utiles. Il est au contraire possible que leur rendement maximum ne puisse être obtenu qu'en gardant un lien avec la France, voire en y revenant. Si un capital de carrière peut être spécifique à un marché du travail, ce n'est pas nécessairement le marché du pays où on l'acquiert.

C'est le cas par exemple de Denise (E50), dont le parcours nous a servi pré-

cédemment à illustrer les carrières orientées vers la France. Elle présente ainsi ce qu'elle a appris à faire lors de ces deux expatriations en Asie :

Ce qui était compliqué, c'était d'allier ces deux mondes très très différents. [...] Parce qu'en gros les Asiatiques, ils vous disaient « montrez nous ce que vous avez, on vous dira si on est intéressé ou pas », et les ingénieurs français disaient « ben, dites-nous ce que vous voulez et on vous le fabrique ». [...] Donc j'essayais d'expliquer dans un langage qui sera compris par la personne à qui je m'adresse. C'est une compétence de traduction, une compétence de lien, une compétence inter-culturelle. C'est quelque chose à laquelle je crois beaucoup et qui fait désormais partie de mon cœur de compétence. Ça ne se trouve pas facilement. Il y a une grosse communauté quand même de gens internationaux, mais c'est pas si fréquent, pas si courant que ça. [...] Parce qu'on peut lire dessus mais... ça avait été mon cas, j'avais lu beaucoup de livres sur comment manager des équipes, comment ceci, comment cela... [...] Mais tant qu'on ne l'a pas vécu, on ne peut pas vraiment le comprendre et le maîtriser.

L'essentiel du capital de carrière qu'elle a ainsi accumulé au cours de son expérience à l'étranger consiste ainsi à un ensemble de compétences pour gérer les relations entre des Français d'une part et les pays Asiatiques d'autre part. Ce n'est pas tant une maîtrise de la langue (elle a fait quelques efforts pour apprendre le Vietnamien et le Mandarin, mais ne les maîtrise pas pour autant à un niveau élevé) qu'une maîtrise des codes culturels, des attentes, des habitudes, etc. qui se rassemblent généralement sous le terme de « l'interculturel ». Cet ensemble de compétence ne trouve son plein intérêt que ramené en France : en restant à l'étranger, elle n'aurait pas pu l'exploiter aussi pleinement, car la connaissance des cultures asiatiques y est, sans surprise plus répandue ou, tout au moins, ne lui permettrait pas de rivaliser avec les candidats locaux. Au contraire, c'est par son retour qu'elle peut constituer ces ressources en un « cœur de métier » qui lui permettra de trouver des postes de dimension internationale, où elle sera amenée à travailler en relation avec les pays Asiatiques depuis la France.

Une situation similaire se retrouve dans bien d'autres cas. Lorsqu'il s'agit de montrer, par le séjour à l'étranger, que l'on est à la fois mobile et adaptable, que l'on est prêt à faire face à des situations nouvelles et déstabilisantes, il est clair que c'est en conservant un lien avec la France que l'on a le plus de chances d'en retirer les bénéfices. C'est le cas de Thomas (E15) : comme on l'a vu, il fait le choix de la Corée pour son exotisme, exotisme qui ne prend sens que dans le lien qu'il maintient avec la France. Au moment de son retour, il est auréolé de cette expérience rare, tandis qu'en Corée, il n'était qu'un *trader* parmi d'autres, désavantagé de plus par le fait qu'il ne maîtrisait ni la langue ni les relations locales.

De même, la constitution d'un réseau de relations à l'étranger prend d'autant plus de valeurs que l'on est à même de connecter celui-ci avec la France, jouant ainsi

un rôle de « pont » entre les deux (BURT 1995). A son retour en France, Octave explique ainsi qu'il a retrouvé rapidement un emploi en profitant de sa connaissance de l'Asie : il a pu, auprès d'une entreprise spécialisée dans la construction d'hôpitaux, faire valoir qu'il pouvait « apporter le marché asiatique » – une question à la fois de « connaissance du terrain » et de réseau. Il explique ainsi : « je connaissais tout des rouages des financements à l'exportation, tous les problèmes des différences culturelles ». Plus tard, lorsque l'entreprise où il travaille est rachetée, ses collègues et lui-mêmes négocient avec son nouvel employeur le maintien de leurs emplois en mettant en avant que s'ils partent, ils emportent avec eux les marchés asiatiques et européens : « on était un capital dont il ne pouvait pas se passer ». Ces avantages, une fois de plus, ne prennent toutes leur valeur que dans le retour en France.

Il est important de noter que le degré de spécificité nationale de ces différentes ressources dépend très largement de l'activité considérée et du fonctionnement du marché du travail en question. Entre les deux secteurs économiques que nous avons plus particulièrement approfondis – la finance et l'industrie – on peut noter que la spécificité des ressources est très inégale, et elle l'est encore plus lorsque l'on tient compte de la diversité des activités qui s'y déploient. Dans la finance, si l'on s'en tient au cœur du métier, les ressources apparaissent comme très peu transférables d'un pays à l'autre – ce qui peut paraître contre-intuitif pour une activité qui a la réputation d'être la pointe avancée de la mondialisation. C'est ce dont témoigne Gaston (E53) :

En venant aux Etats-Unis, je l'avais pas réalisé, mais j'ai recommencé ma carrière professionnel à zéro. Les marchés sont différents, les réglementations sont différentes. Ce qui fait la valeur en Europe n'est pas la valeur aux Etats-Unis. En Europe, c'est l'expérience technique, l'expérience professionnelle, quelque chose que tu peux vendre. Aux Etats-Unis, c'est beaucoup plus ton réseau, qui tu connais, ça a beaucoup plus d'importance. En arrivant aux Etats-Unis, j'ai été déphasé par rapport à ce que les Américains attendaient. J'ai dû reprendre une carrière à zéro. J'avais passé dix ans à Londres, et ces dix ans ne m'ont pratiquement pas servi. J'ai dû recommencer en bas. Des postes pas toujours comme je voulais, mais je les ai pris. Il faut bien payer le loyer.

Marchés en réseaux, marchés de la réputation : les marchés du travail dans la finance ne permettent pas forcément le transfert des capitaux de carrières les plus importants, le capital social, le réseau (« Comme ils disent "*it's not what you know, it's who you know*"¹⁹ »). Même les compétences techniques de Gaston, pourtant très élevées (il est normalien et a une expérience de la recherche fondamentale dans l'une des plus grandes universités américaines), ne suffissent pas, ne serait-ce que parce que les réglementations des marchés financiers sont très différentes et que les produits

19. « Ce n'est pas ce que vous savez faire, c'est qui vous connaissez ».

dérivés qu'il avait inventés à Londres ne sont pas viables à New-York²⁰. Certains éléments le sont bien sûr : il est possible, pour un *trader* français, de ramener de l'étranger au moins un certain prestige. Mais cela ne sera vraiment efficace que s'il dispose en France du réseau nécessaire pour en profiter. Et donc s'il n'a pas rompu tout attachement à la France. Le choix, dans ce secteur, est donc très polarisé : soit s'installer de façon durable à l'étranger, soit revenir en France, ce qui recouvre ici pour partie la distinction « self-initiated expatriate »/« corporate expatriates ».

Dans le secteur industriel, en partie parce que celui-ci est plus divers, les ressources sont plus aisément transférables ou, plutôt, sont plus facilement découplées du lieu où on les trouve. Il est possible de se prévaloir de la connaissance d'un marché étranger, de se spécialiser dedans (« je vais essayer de développer mon profil sur l'Amérique du Nord » (E32)) ce qui, comme dans le cas d'Octave, peut être monnayé sur le marché du travail français ou ailleurs. Il est également possible d'apporter de l'étranger de nouvelles façons de faire, de nouvelles façons d'organiser la production, ou, tout au contraire, de prétendre apporter le savoir-faire français à l'étranger. Pour Danielle (E59), le fait d'être expatriée plusieurs fois par l'entreprise minière où elle travaille est une occasion de découvrir les différentes activités du groupe, mais aussi la diversité des modes de management d'un pays à l'autre pour pouvoir, ensuite, promouvoir celui qui lui paraîtra le meilleur, c'est-à-dire l'importer d'un pays à un autre. Il est enfin possible, comme Denise, de se situer dans un entre-deux, en endossant le rôle de faire le lien entre des marchés nationaux dont l'hétérogénéité ne se réduit pas aux réseaux. Autant de choses qui apparaissent difficile (même si pas forcément impossibles) dans le monde de la finance.

Au final, le fait de se trouver engagé dans une activité ou un marché du travail où certains capitaux de carrières sont transférables d'un pays à l'autre et acquièrent une plus grande valeur en France est un puissant mécanisme d'attachement à la France, que ce soit en invitant au retour ou simplement en rendant profitable le maintien d'un lien avec son pays d'origine. Surtout si c'est là les ressources les plus faciles à obtenir à l'étranger, celles que l'on est le plus sûr de trouver. Or, pour certaines, le simple fait d'être allé à l'étranger suffit à les acquérir : c'est notamment le cas lorsque la mobilité internationale sert de mesure des capacités d'adaptation de l'individu. Dans une telle situation, le retour en France peut être le seul moyen

20. De plus, il existe des protections propres au marché du travail américain que les *self-initiated expatriates* doivent arriver à passer, non sans difficultés : « Pour travailler aux USA comme *trader*, il faut passer des examens auprès des autorités financières. Et pour cela, il faut être en poste, et pour cela il faut les examens... Et donc quand tu es dans une société qui t'envoie, tu as déjà le poste, et tu as un peu de temps pour passer l'examen. Quand tu viens tout seul comme moi, ben non, c'est couillon, mais c'est dur. Personne ne veut t'engager ».

d'actualiser la ressource obtenue.

Quand faciliter la mobilité la rend impossible

Les conditions dans lesquelles se déplacent les *corporate expatriate* ont pour objectif de faciliter au maximum la mobilité, notamment en réduisant ses coûts et en limitant ses chocs. Ainsi, le plus souvent, les grandes entreprises proposent des *packages* d'expatriés qui comportent des aides plus ou moins importantes au logement, le paiement de la scolarité des enfants, voire une aide pour que le conjoint trouve un emploi sur place. Le fait de se déplacer en famille est perçue comme un moyen d'inciter les individus à la mobilité en la rendant moins difficile.

On pourrait penser, *a priori*, que cela contribue à attacher les individus à leur vie à l'étranger, notamment parce que ces *packages* peuvent être relativement généreux : s'il ne s'agit plus de primes exceptionnelles, le fait d'avoir une prime au logement (quand ce n'est pas l'intégralité du loyer qui est prise en charge) n'est pas négligeable. Dans certains pays, être expatrié dans ces conditions donne accès à des conditions de vie inespérées en France : logements luxueux, aide domestique inaccessible en France, niveau de vie conséquent, etc. Si on y ajoute que bon nombre des enquêtés dans une telle situation décrivent une vie agréable, loin de la « sinistrose française », il ne serait guère étonnant que cela les conduise à se détacher de la France.

Pourtant, ces différents dispositifs destinés à faciliter la mobilité des individus paraissent avoir l'effet inverse : ils contribuent à maintenir les individus attachés à la France. Et ce n'est pas simplement parce que les contrats des *corporate expatriates* sont le plus souvent limités dans le temps (3 à 5 ans généralement), puisqu'il est toujours possible de les transformer en contrat locaux ou de se mettre en quête d'un emploi sur place.

Considérons le fait de se déplacer en famille. *A priori*, cela pourrait réduire le coût de l'éloignement dont on parlait un peu plus tôt. Jean-Charles (E47) en parle spontanément comme l'une des clefs du succès de ses successives expatriations en République tchèque, en Pologne et finalement en Italie :

Il faut voir les choses en se disant « vous vous déplacez avec une famille ». Et ça, les entreprises savent que c'est une source de succès. Parce que finalement, c'est ça votre univers. Et c'est ça qui fait que vous êtes mobile d'une région à une autre. Parce que quand vous êtes... Je dirais même un célibataire si vous voulez peut le faire, mais souvent ce qui se passe, en milieu de parcours, il va avoir besoin de se poser. A un moment où à un autre, il va vouloir se poser. Il va avoir toutes ses racines, solides, quelque part, ses amis. Nous, on a des amis, bien sûr, mais on s'autosuffit en famille. Donc vous pouvez envisager d'être mobile.

Le fait de se déplacer avec son conjoint et ses enfants, loin de faciliter l'ins-

tallation à l'étranger, peut donc mener à justement se maintenir dans un état de distance vis-à-vis du pays où l'on se trouve. Jean-Charles se maintient ainsi dans une situation qui lui permet d'enchaîner les expatriations plutôt que de s'enraciner, comme il le dit, dans un endroit ou dans un autre.

Ce n'est pas le seul effet. Le fait de se déplacer ainsi en famille, tout comme les aides généralement fournies par les entreprises à leurs expatriés, les conduisent à privilégier les quartiers « internationaux », ceux où les Français ou les autres expatriés sont nombreux. L'attraction des lycées français à l'étranger est, une fois de plus, importante. La présence d'une communauté française ou expatriée est ainsi encore un autre facteur qui peut soit jouer seul, soit renforcer les précédents – et qui a la caractéristique de pouvoir jouer même pour les *self-initiated expatriates*.

Dans ces différents cas, les relations tissées sur place sont plus rarement de nature à engager fortement les individus dans le pays où ils s'installent : une des enquêtés (E9) parle ainsi du fort « *turn over* » autour d'elle, que ce soit sur son lieu de travail (où les équipes changent régulièrement) ou parmi ses fréquentations. En facilitant leur venue, en la rendant la moins problématique possible, les politiques de mobilité internationale créent en fait des conditions qui maintiennent les individus dans un état de détachement par rapport à l'endroit où ils se trouvent, et donc d'attachement à la France.

Mais s'il s'agit de garder les salariés mobiles, cela signifie aussi qu'il est plus probable qu'ils conservent des attaches avec la France : ainsi, il va souvent de soi que les enfants bien qu'ayant grandi à l'étranger iront faire leurs études en France, surtout si leurs parents les ont amenés dans plusieurs pays différents. On peut alors comprendre pourquoi même des mobilités longues comme celle d'Octave et de sa famille ne parviennent pas forcément à briser l'attachement à la France. Et si parmi ses filles, deux de celles nées à l'étranger ont souhaité trouver des emplois qui les fassent voyager par attachement à leur enfance hors d'Europe, aucune n'a été jusqu'à s'installer définitivement à l'étranger au moment de l'entretien. Au contraire, elles apparaissent elles-mêmes bien attachées à la France.

Dans ces différents cas, le mécanisme est le même : les tentatives de trouver par les modes d'expatriation et d'intégration des façons de faciliter la mobilité contribuent à faire que, justement, celle-ci ne devient jamais une mobilité au sens d'une rencontre avec l'inconnu, avec ses potentiels effets de transformation sur les attaches des individus. L'idée exprimée par Jean-Charles que l'on se déplace « avec son univers » est en cela parlante : loin de s'appliquer seulement à son cas, elle éclaire également ce qui se passe lorsqu'une communauté française est apte à prendre en charge et à aider les nouveaux venus.

Au final, dans les cas où les acteurs sont amenés à se déplacer de façon organisée et notamment avec leur famille (et si leur conjoint n'est pas étranger : on y reviendra dans la sous-section suivante), à s'installer dans des quartiers français ou internationaux, à participer aux communautés françaises ou expatriées sur place, etc. : dans tous ces cas, les modes d'expatriation et d'installation conduisent à des opportunités d'intégration faibles ou nulles dans la société d'accueil. Et ainsi les acteurs sont incités à faire tendre plutôt leurs carrières vers les carrières françaises à l'étranger ou vers les carrières globales. Et c'est la première solution qui a le plus de chances d'être privilégiée si ces éléments rentrent en conjonction avec les liens familiaux et un capital de carrière peu utile hors de France.

Comme le suggère cette dernière remarque, pris isolément, aucun de ces paramètres ne prédestine de façon mécanique à une forme particulière de carrières. Il ne s'agit pas ici de prétendre que, par exemple, un individu qui partirait à l'étranger tout en ayant ses parents en France serait nécessairement amenés à y revenir, pas plus que participer aux communautés françaises à l'étranger n'implique nécessairement de maintenir un lien fort avec la France. Et il est possible d'avoir accumulé un capital de carrière qui serait utile en France mais de l'abandonner chemin faisant pour une raison ou pour une autre. Les engagements, dans la conception de Becker, sont certes explicatifs, certes contraignants, mais jamais déterministes : si l'on est dépendant au sentier, il n'en est pas moins possible de changer de sentier, même si cela est difficile.

On comprend bien que ce sentier n'est pas tracé par un seul des paramètres mais plutôt par leur conjonction. Un individu dont la famille et les amis proches sont demeurés en France, qui, sur place, ne quitte pas la communauté française et qui n'accumule, comme capital de carrière, qu'une ligne de CV indiquant qu'il a eu une « expérience internationale » aura de très fortes chances de tendre vers une carrière française à l'étranger et même, pour le dire de façon plus directe, de devoir rentrer en France dans un avenir pas si lointain. C'est ce genre de prédictions que permet de faire notre modèle. Celles-ci sont plus délicates quand les paramètres divergent, sans pour autant être impossibles.

Cependant, s'il faut une conjonction particulière de paramètres pour que les individus restent attachés, et fortement attachés, au point de s'en trouver incités si ce n'est contraint au retour, celle-ci est-elle si rare ? Le cas théorique que l'on vient d'évoquer n'est finalement que très peu éloigné de bon nombre de VIE : de jeunes gens qui partent seuls, pour chercher une ressource qui, d'entrée de jeu, est définie par rapport aux marchés du travail français et qui participent aux communautés

françaises ou expatriés à l'étranger... Aucun des paramètres que l'on a décrit n'est exceptionnel, surtout dans une situation d'incertitude : les liens familiaux sont prégnants sur bon nombre d'individus, et représentent des points de repères solides face à des relations nouvelles dont on ne peut pas facilement prédire l'évolution ; s'intégrer à des communautés nationales est le lot de bon nombre de migrants, qualifiés ou non, et une solution tout ce qu'il y a de plus rationnelle lorsque l'on se confronte à un univers inconnu, et à laquelle on ne peut parfois tout simplement pas se soustraire ; rechercher et obtenir des ressources qui seront utiles sur un marché que l'on connaît et dont on maîtrise les attentes est plus aisé et surtout moins risqué que de prendre le pari de s'intégrer complètement à un nouvel environnement économique. L'encadré suivant (p. 171) illustre ce point en s'intéressant à une situation banale pour les migrants qualifiés, celle où leur mobilité est plus individuelle que collective. Pour toutes ces raisons, il y a une véritable force de l'attachement à la France : celui-ci est difficile à briser, et il est improbable qu'un grand nombre d'individus s'y risquent. Le pays d'origine exerce un effet de rappel dont le retour est une conséquence qui n'a rien d'étonnante. Cette prédiction du modèle peut encore se renforcer de l'étude des conditions du détachement. C'est ce que fait la dernière sous-section.

Une caractéristique des migrants qualifiés : des mobilités individuelles

Une caractéristique des migrants qualifiés mérite d'être soulignée : le fait que leurs mobilités soient individuelles.

L'affirmation peut paraître étonnante puisque l'on vient de dire qu'il n'est pas rare que les *corporate expatriates* soient accompagnés de leurs familles. Pourtant, même si c'est le cas, leurs déplacements se distinguent des mobilités collectives qui sont le lot de la plupart des migrants. Les migrations populaires, et particulièrement les migrations du Sud vers le Nord, ne se contentent pas de mettre en jeu plus souvent encore des ménages ou des familles plutôt que des individus isolés : le cas le plus courant est que de la mobilité d'un individu ou d'un petit nombre d'individu dépend la vie d'un plus grand nombre resté au pays (SAYAD 1999). Dans les cas décrits par Alejandro Portes sur les transmigrants asiatiques et caribéens aux Etats-Unis, ceux-ci s'engagent au long de leur circulation à fournir un soutien à distance à ceux qui sont restés sur place (PORTES 1999). Dans le même pays, les migrants latinos sont nombreux à renvoyer de l'argent dans leur village d'origine et à contribuer à entretenir une famille ou à les développer. Aux Philippines, la migration est parfois une solution pour des femmes obligées d'entretenir des enfants restés au pays et confiés à d'autres

membres de la famille.

On comprend bien en quoi ces différents éléments contribuent à rendre la migration durable : celle-ci engage les individus à rester dans leur pays d'accueil puisque le projet migratoire concerne bien plus qu'un individu ou un ménage isolé.

Or les migrants qualifiés ne se retrouvent que rarement dans ce genre de situations. En fait, aucun de nos enquêtes ne s'approche d'un tel cas. Même lorsque le conjoint suit, le choix n'engage pas toute la parenté, et le retour est plus facile. Florence (E11), par exemple, est partie seule pour le Pérou. Son conjoint l'a rejoint par la suite, mais leurs familles respectives sont restées en France et ne dépendent pas de leur présence à l'étranger. Si les filles d'Octave (E14) sont, comme on l'a dit, nées à l'étranger, leur mère est également française et a suivi son mari dans ses déplacements. Dans tous ces cas, la mobilité a un caractère plus individuel (même si l'individu est un couple ou un ménage) que collectif. Cela contribue à créer une situation où l'engagement a plus de chances de se faire envers le pays d'origine, faute du soutien de liens forts l'incitant à rester à l'étranger.

On pourrait penser que ce poids pèse moins pour des personnes issues de familles elles-mêmes internationales, ceux dont les parents ne sont pas que Français, voire qui vivent dans des pays différents. Les entretiens montrent cependant des cas plus compliqués. Ainsi, Danielle (E59), dont le père est un diplomate allemand et la mère argentine, ressent elle aussi ce besoin de mettre fin à ses expatriations en Australie et en Roumanie pour se rapprocher de ses parents en venant à Paris, plus proche de Bruxelles où vivent ces derniers.

Il y a cependant un cas qui fait une différence : lorsque le conjoint est d'une autre nationalité que française, et surtout si sa famille à lui se trouve soit dans le pays d'accueil, soit dans un troisième pays. Dans ces cas, il devient nécessaire de trouver des compromis différents, et les chances de se tourner vers une autre forme de carrière s'élèvent. Ce point est développé, parmi d'autres, dans la dernière section de ce chapitre.

2.3.3 Improbables détachements

Posons la question inverse de la précédente : que faut-il pour qu'il y un détachement de la France ? Pour que se rompent les mécanismes qui attachent l'individu et sa carrière à ce pays et à son marché du travail ? Que faut-il, autrement dit,

pour pousser les trajectoires vers les bornes « carrières d'émigrés » ou « carrières globales » ? Pour tout cela, il faut des réglages différents des paramètres du modèle.

Les communautés d'expatriés

Revenons sur les modes d'intégration qui passent par les communautés françaises ou expatriées. Ils sont également susceptibles d'engager l'individu dans une formation globale différente de l'espace national. Le fait de se déplacer en famille maintient les individus, on l'a dit, dans un état de désengagement vis-à-vis du pays où ils se trouvent, mais le maintien d'un attachement avec la France n'est pas obligatoire. S'ils sont en outre pris en charge par une communauté « internationale », faite d'expatriés de diverses nationalités qui se fréquentent par le biais du lieu de résidence et des écoles d'élites (elles-mêmes internationales), cela a des chances de conduire à un attachement à une formation globale qui déborde sur plusieurs pays ou sur plusieurs villes globales. C'est le cas de Sylvain (E42), dont on parlait au début de ce chapitre : s'étant intégré au Japon puis à Singapour par le biais de groupes d'expatriés où les Français ne sont pas majoritaires, il s'est attaché et identifié à une « culture internationale ». Il en vient même à noter qu'il a désormais une certaine distance avec les Français qu'il peut rencontrer... s'ils n'ont pas cette culture internationale :

Ce dont je me suis rendu compte, en voyageant dans d'autres pays, et je rencontre des gens qui ont vécu au Japon en même temps que moi, et ça crée du lien. Ça crée plus de liens par exemple qu'avec quelqu'un qui arrive de France. Parce que ça fait quinze ans que je vis plus en France, donc j'ai moins de choses en commun avec lui sur les quinze dernières années que quelqu'un qui a vécu au Japon à la même période que moi. Quelle que soit sa nationalité. [...] La façon dont je le vois, c'est que ce n'est plus une question de nationalité mais une question de personnes qui ont une culture internationale. Ce sont des gens qui ont vécu dans plusieurs pays, et qui ont une situation relativement similaire à la mienne. Souvent, il y a des couples mixtes, qui se sont mariés avec une personne d'une autre nationalité, d'un autre pays. Ou qui, comme moi, sont allés un peu dans un pays, puis dans un autre.

On notera particulièrement que ce n'est pas des Japonais dont il se sent proche, mais bien des étrangers ayant vécu au Japon à la même époque – et, même s'il ne le dit pas, dans la même condition sociale – que lui.

Les inégalités au moment du départ

Derrière l'éloge qu'il fait de la « culture internationale », il y a deux autres enjeux qui permettent de comprendre les mécanismes à l'œuvre. D'abord, cette fréquentation de personnes de « culture internationale » signifie aussi l'accès à un certain mode de vie. Les communautés expatriés rassemblent des gens dont les capitaux

économiques et culturels sont importants, et qui ont le pouvoir de maintenir à distance les moins favorisés, notamment en termes résidentiels. Y accéder n'est donc pas ouvert à tous : ce qui différencie ici les parcours, ce qui va amener certains à pouvoir tendre vers les carrières globales, c'est la possession, avant même le départ, d'un volume de ressources matérielles suffisantes. Même au sein des migrants qualifiés, les inégalités peuvent être importantes, et l'accès à ces communautés sélectives n'est guère aisé.

Des capitaux de carrières moins spécifiques

L'autre enjeu est celui des ressources collectées. Dans le cas de Sylvain, cette « culture internationale » désigne pour une part un savoir-faire : il la décrit comme une capacité à communiquer et notamment à faire communiquer la maison-mère et la filiale, d'une façon très proche de ce que fait également Denise. Mais il parvient à lui donner une tournure plus générale : pour lui, ce n'est pas seulement une façon de faire se rencontrer deux mondes, c'est aussi et surtout une capacité à prendre de la hauteur par rapport à ceux qui ne sont que « locaux », à avoir un jugement plus sûr et à prendre de meilleure décision — et cette qualité est reconnue et validée par ses interlocuteurs sur le marché du travail où il circule. Si la diversité des ressources internationales sera traitée de façon extensive dans le chapitre 4, on peut dès à présent noter que lorsque les ressources collectées à l'international sont transférables entre différents pays (et que leur rendement maximum n'est pas cantonné, comme précédemment, au maintien d'un lien avec la France), il y a là une incitation ou une possibilité de choisir des carrières plus globales. Dans le cas de Sylvain, ses ressources, auxquelles il faut ajouter son réseau qui se déploie beaucoup plus dans les grandes places financières asiatiques qu'en France, ont plus de chances d'être rentables s'il se maintient dans la formation globale qu'elles constituent qu'en prenant le risque du retour en France.

Dans certains cas, les ressources peuvent cependant être spécifiques à un marché du travail autre que la France : c'est le cas que l'on évoquait plus tôt de Marion (E10) dont les nombreux cours donnés aux Etats-Unis n'auront pas autant de valeur sur le marché académique français du fait qu'elle n'ait pas fait de la recherche ; c'est aussi celui de Bertrand (E13), dont les contacts au Mexique peuvent lui permettre de trouver un poste prestigieux sur place, alors qu'il est dépourvu d'un réseau équivalent en France. Dans ces cas-là, ce sont vers des carrières d'émigrés qu'il sera plus facile de tendre.

Le conjoint comme paramètre clef

Le cas de Sylvain illustre également le rôle déterminant d'un autre paramètre, sans doute le plus important : celui du conjoint de nationalité étrangère. C'est celui qui fait le plus nettement tendre les parcours vers des carrières d'émigrés mais aussi, en fonction des autres paramètres, vers des carrières globales. Dans tous les cas, si l'on cherche à isoler son effet, c'est celui qui a le plus de chances de pousser à un détachement vis-à-vis de la France.

Comprendre pourquoi n'est guère difficile. Dans un couple où chacun est d'abord attaché à un espace différent, il y en a forcément au moins un des deux qui se confronte à l'altérité. De même, il y en a forcément au moins un qui doit s'éloigner de sa famille, de ses amis, qui doit sacrifier un peu de ses liens forts. Autrement dit, il y en a forcément au moins un qui doit composer avec un certain détachement vis-à-vis de son pays d'origine.

Trouver une solution aux problèmes de la mobilité internationale, au problème du dépaysement, implique alors un calcul plus complexe : il faut trouver un compromis entre les deux membres du couple, et il faut inévitablement que l'un d'eux accepte de supporter certains coûts. Dans certains cas, ce sera le conjoint qui acceptera de suivre l'acteur dans, par exemple, un retour en France ou vers une troisième destination ; dans d'autres, ce sera l'expatrié qui, ayant rencontré son conjoint sur place, décidera de rester et de s'y installer quitte à, par exemple, abandonner les gains que lui promettaient le capital de carrière accumulé s'il rentrait en France.

Le compromis le plus simple est évident que l'un des deux accepte de devenir un émigré. Mais, pour autant, les carrières globales apparaissent tout autant comme une solution à ce problème que les carrières d'expatriés. Soit qu'elles maintiennent la mobilité des ménages toujours ouverte, soit qu'elles permettent à l'un de vivre dans le pays de l'autre en limitant son dépaysement, soit, enfin, qu'elles permettent, en partant pour un troisième pays, de répartir les coûts entre les deux conjoints. Atteindre l'un ou l'autre de ces compromis met en jeu des comparaisons entre les ressources de l'un et de l'autre au niveau micro, mais aussi des questions de genre : du fait de certaines normes, les femmes auront plus tendance à suivre leurs conjoints que l'inverse.

Comme précédemment, la combinaison de ces différents paramètres exerce un effet beaucoup plus fort que chacun d'entre eux ne le fait de façon isolé. Cependant, cette combinaison apparaît moins probable que celle qui pousse vers les carrières françaises à l'étranger. Et chacun de ces paramètres apparaît comme un peu plus

rare. L'accès aux communautés d'expatriés est un peu plus difficile que celui aux communautés françaises, ne serait-ce que parce que certaines barrières, dont la maîtrise de l'anglais et de certains codes, sont à franchir : le travail d'Anne-Catherine Wagner sur l'immigration dorée en France montre que cela est réservé à une élite dont la taille ne peut être que limitée (WAGNER 1998). Les capitaux de carrière qui peuvent aisément être transférés d'un pays à l'autre sont plus difficiles à obtenir, et ne sont pas forcément facilement reconnus par les marchés du travail (cf. chapitre 4).

Le paramètre du conjoint est finalement celui qui est relativement le plus courant, et aussi le plus fort. A partir du moment où des gens vont vivre même quelques années à l'étranger, il est presque inévitable que certains y nouent des relations et que certaines débouchent sur des unions. C'est donc un paramètre qui est extérieur à la sphère économique qui a le plus de chances de produire une rupture avec la France.

Pour le reste, notre modèle indique que ces cas de rupture sont peu probables, surtout s'ils impliquent un ré-attachement à un autre pays. Ce qui ne veut pas dire, bien sûr, impossibles (d'autant plus que nous en avons observé). Lorsqu'un détachement d'avec la France intervient, il a finalement plus de chances de tendre vers une carrière globale. Les choix des acteurs ont manifestement plus de chances de les orienter en ce sens, même si cela demande des conditions tout à fait particulières (en particulier, des ressources élevées au moment du départ, l'intégration à une communauté d'expatriés et la capacité à obtenir une forme rare de capital de carrière).

Conclusion : La contrainte du retour

Résumons une dernière fois le modèle génératif que nous nous sommes efforcés de dessiner dans ce chapitre. Il s'articule autour des quatre points suivants :

- 1) Les migrants qualifiés doivent choisir un certain degré de dépaysement/de mobilité, c'est-à-dire jusqu'à quel point ils se confrontent à l'altérité au cours de leurs déplacements. Ils doivent composer avec le fait que ce dépaysement est ce qui fait la valeur de leur expérience et qu'il est en même temps ce qui en fait le coût et la difficulté. Ils mettent ainsi en place des compromis pour essayer de contrôler ce dépaysement.
- 2) Leurs choix dépendent de certains paramètres : la position dans la stratification sociale de l'individu ; le capital de carrière qu'il peut accumuler au cours de son séjour à l'étranger, et les marchés sur lesquels il pourra éventuellement en tirer les meilleurs rendements ; les liens sociaux forts, et notamment fa-

miliaux, qui s'inscrivent dans des pays et des espaces particuliers ; les modes d'expatriation, d'installation et d'intégration qu'il peut rencontrer au cours de son séjour à l'étranger.

- 3) Le réglage différent pour chaque individu de ces paramètres permet d'expliquer les solutions qu'ils mettent en place, lesquelles s'inscrivent dans un espace des possibles bornés par trois extrêmes : des carrières françaises à l'étranger, des carrières globales, et des carrières d'émigrés. Un même individu pourra passer par ces différentes solutions ou panacher entre celles-ci.
- 4) Cependant, en situation d'incertitude, la mise en place d'une de ces solutions produit des effets de rendements croissants, d'engagement et de dépendance au sentier qui pousse, au fur et à mesure que leurs carrières se déploient, de plus en plus les individus vers l'une de ces bornes extrêmes.

Ce modèle génératif permet quelques conclusions supplémentaires, que l'on a évoquées dans le corps du chapitre mais que l'on approfondit ici rapidement.

La première concerne les contextes pertinents pour comprendre les carrières internationales. Comme on a pu le voir, *une carrière internationale n'est pas le signe d'un contexte international*. L'étude des parcours biographiques à un niveau micro, la prise en compte des orientations objectives et subjectives et l'analyse des éléments qui sont déterminants pour générer et façonner les carrières des individus : tout cela permet de mettre à jour qu'il est possible d'être engagé en France tout en se trouvant physiquement à l'étranger. On peut partir à l'étranger et y travailler tout en guidant ses choix et en orientant son parcours en fonction des marchés du travail français et de leurs attentes. De ce fait, interpréter l'augmentation du nombre de carrières internationales comme un signe que les marchés nationaux s'effacent devant un marché global est une erreur.

La deuxième conclusion renvoie aux résultats que permet de formuler le modèle. Celui-ci montre que se détacher complètement de la France pour s'intégrer à un nouveau marché du travail est extrêmement difficile : cela demande un réglage des paramètres très particulier, avec notamment une destruction des liens unissant à la France, des capitaux de carrière qui ne sont vraiment utiles qu'à l'étranger et des modes d'intégration rares. Même un conjoint étranger, pourtant la modalité la plus forte en la matière, ne garantit pas un tel parcours dans la mesure où il peut néanmoins y avoir intérêt à conserver certains liens avec la France (ainsi, on peut être complètement engagé dans sa carrière à l'étranger parce que l'on n'a rien à faire sur le marché du travail français, mais prévoir de revenir à la retraite). Les carrières globales, plus courantes, sont cependant difficilement accessibles, car elles demandent des ressources particulières qui ne sont pas l'apanage du plus grand

nombre. Ainsi, *ce sont vers les carrières françaises à l'étranger que vont tendre le plus d'individus*. La France exerce, pour le dire autrement, une *force de rappel tout à fait importante sur les migrants qualifiés*. Celle-ci n'est pas toujours suffisamment puissante pour les faire revenir, mais, entre les liens familiaux, un capital de carrière souvent plus utile en France qu'à l'étranger et des modes d'expatriation qui, au final, découragent l'intégration à l'étranger, elle est de nature à *imposer le retour comme une contrainte* à bon nombre d'individus. Ce retour n'exclut pas que l'on souhaite garder un certain lien, professionnel ou personnel, avec l'étranger. En la matière, il n'y a rien d'étonnant à ce que certains enquêtés expriment le souhait de trouver en France un emploi en lien avec l'international et qui leur permette de voyager régulièrement : c'est là un des compromis possible entre une carrière française et une aspiration globale.

La dernière conclusion que l'on peut tirer de ce chapitre est que, de fait, *comprendre certaines des carrières internationales est un moyen de comprendre les marchés du travail français*. Parce que, comme on l'a vu au chapitre précédent, ce sont eux qui poussent les individus vers l'international. Parce que, comme on l'a vu dans ce chapitre, ce sont aussi eux qui peuvent continuer à les guider tout le long de leur séjour hors de France. La suite de cette thèse se consacrera donc à étudier ce que les carrières internationales nous disent des marchés du travail français.

Deuxième partie

Institutions

Chapitre 3

La constitution de la mobilité internationale comme institution

Introduction

Le modèle explicatif des carrières internationales que nous avons mis au jour dans le chapitre 2 permet de pointer un élément important dans le développement de celles-ci : les individus s'orientent, au moins pour partie, en fonction des ressources spécifiques, du capital de carrière, qu'ils attendent obtenir au cours de leur(s) déplacement(s) à l'étranger ou qu'ils collectent effectivement lors de celui-ci. On a également noté, dans le premier chapitre, que la mobilité internationale apparaît pour certains désirable en elle-même, c'est-à-dire qu'ils recherchent l'étranger pour lui-même, le déplacement pour les vertus propres de celui-ci et non comme un simple moyen d'accéder à certaines ressources autres. Autrement dit, parmi les ressources qui orientent les individus dans leurs carrières, l'étranger et la mobilité apparaissent avoir une valeur et un sens spécifique, qui mérite approfondissement.

Dans les deux cas, il s'agit de comprendre ce que les acteurs eux-mêmes veulent dire lorsqu'ils parlent de l'étranger, de l'international ou de la mobilité internationale : quelles sont les représentations qu'ils s'en font, les attentes qu'ils en ont, la façon dont ils les utilisent et les font jouer dans leurs choix et orientations successives. Ces différents aspects, en effet, définissent à la fois la façon dont les acteurs agissent et réagissent à ces phénomènes et les possibilités qu'ils vont en tirer lorsque ce sens est partagé avec d'autres. La façon dont on conçoit « l'international » détermine la façon dont on va souhaiter s'en rapprocher, et la façon dont celui-ci est collectivement conçu va déterminer ce que l'on pourra faire d'une expérience « internationale ».

L'analyse de ce phénomène demande à adopter, pour ce chapitre, une approche

radicalement constructiviste, c'est-à-dire à ce que l'on conçoive la mobilité internationale et l'international comme des constructions sociales – une attitude scientifique dont on fait ici un point d'étape essentiel dans le raisonnement mais certainement pas la finalité de notre propos. Il ne s'agit donc plus, ici, de parler de mobilité internationale pour décrire des cas d'individus qui partent travailler hors de France, mais de la traiter comme une catégorie de pensée, une expression, un jeu de langage que manipulent les acteurs et qu'ils investissent de sens, qu'ils mobilisent tant dans leurs décisions pratiques que dans les réponses qu'ils donnent au chercheur, un objet qu'ils utilisent finalement de certaines façons dont on peut rendre compte. Cette catégorie de pensée étant partagée par divers acteurs, et pas seulement des migrants qualifiés mais aussi des institutions scolaires, des entreprises, certains pouvoirs publics, des associations, etc., on peut aussi étudier la façon dont elle a été construite et dont elle se diffuse, c'est-à-dire la façon dont les acteurs apprennent à s'en servir.

Notre approche sera donc, comme on peut le comprendre, néo-institutionnaliste, au sens que cette expression a prise en sociologie économique (NEE 2005 ; BRINTON et NEE 1998). Dans leurs choix et leurs décisions économiques, et donc dans celles qui sont relatives à leurs carrières, les individus ne sont pas seulement guidés par leurs intérêts et leurs capacités de calculs, déjà socialement situées, mais aussi par un ensemble de règles, de normes, de traditions, de pratiques établies que l'on peut décrire comme autant d'institutions. Partant du néo-institutionnalisme en économie (O. WILLIAMSON 1981 ; O. E. WILLIAMSON 1994), qui enrichit les modèles de choix rationnels par l'existence de coûts de transactions et de conventions pour les réduire, une partie de la sociologie économique s'est employée à durcir la notion, à restituer l'aspect contraignant et extérieur aux individus des institutions durkheimiennes. La définition même d'une institution, de ce qui peut la différencier d'autres formes de conventions, d'accords et de catégorie de pensée, occupe une place centrale dans la littérature sociologique, tout comme celle de l'institutionnalisation, c'est-à-dire du mouvement qui change la nature d'une convention donnée pour en faire quelque chose de plus fort (POWELL et DIMAGGIO 1991, p. 9 et sq.). C'est dans cette perspective, et en nous appuyant notamment sur l'ouvrage dirigé par Pierre François (FRANÇOIS 2011), que nous travaillerons dans ce chapitre. Dans celui-ci, une institution est caractérisée d'une façon générale comme une règle à laquelle les acteurs acceptent de se plier sans l'interroger. Il s'agit non seulement d'identifier de telles règles mais aussi de rendre compte du processus qui conduit à leur donner cette force. C'est ce programme que nous suivons ici. Il prend une importance particulière dans notre propos général : une institution appartient à un contexte particulier, et une institution *marchande* comme celle que nous nous proposons de mettre à jour

constitue donc un équipement pour certains marchés tout aussi particuliers. Il s'agira donc de savoir si la mobilité internationale est une institution française ou non, si tant sa force que sa genèse se placent dans le contexte national ou, au contraire, sont symptomatiques d'une transformation de celui-ci, d'une mutation vers des marchés inter ou transnationaux.

La première section est ainsi consacrée à l'étude de ce que les acteurs, pris dans leur diversité, appellent « mobilité internationale », aux idées qu'ils mettent derrière ces deux termes et leur combinaison. Il s'agit de restituer le contenu de cette catégorie de pensée, mais aussi son caractère institutionnel, en particulier normatif et contraignant. La seconde section insistera là-dessus en s'intéressant à la façon dont la mobilité internationale vient aux individus, c'est-à-dire comment ils l'apprennent et l'intègrent comme une norme qu'il faut respecter et même comme une catégorie allant de soi. C'est classiquement par l'école, et particulièrement par l'enseignement supérieur, que se fait cet apprentissage. Enfin, dans la dernière section, il s'agira de mettre en évidence la genèse de l'institution, c'est-à-dire la façon dont la mobilité internationale est passé du statut de simple pratique à celui de norme contraignante sur les marchés du travail. C'est là où l'on verra qu'il est inutile d'aller chercher, pour expliquer ce phénomène, dans une mondialisation venue de l'extérieure : la dynamique qui conduit à faire de cette catégorie une référence puissante dans les calculs économiques se déploie d'abord dans le contexte national, au moment où « l'international » apparaît à certains entrepreneurs institutionnels comme une opportunité pour poursuivre leurs propres intérêts – certains établissements d'enseignements supérieurs et certains éléments des ressources humaines au sein des entreprises.

3.1 Ce que « Mobilité internationale » veut dire

Lorsque nous l'interrogeons sur les processus de recrutement au sein de l'entreprise S., spécialisée dans l'électroménager, voici ce qu'un représentant des ressources humaines nous dit de la place accordée à la question de la mobilité internationale :

Pour nous, c'est un critère de recrutement. C'est-à-dire que nous, nous posons la question à nos jeunes, de savoir quelle est leur mobilité, et notamment leur mobilité internationale. Parce que on est persuadé... Si vous regardez ce qui s'est passé de 2001 à 2011 dans notre groupe, il y a eu des rachats successifs, d'abord par un grand groupe français qui a ensuite acheté d'autres entreprises, toutes à l'international. Qui dit rachat international dit opportunités sur des pays en dehors du périmètre français. D'où un besoin... Il y aura de nouveaux projets, on aura besoin d'envoyer un jeune faire du marketing plutôt que vers la logistique. Et donc, si on balise, dès qu'ils rentrent dans le groupe, cette envie de bouger à l'international... Après les choses changent, mais au moins on aura validé ce paramètre, ça va nous garantir d'avoir recruté à l'époque

quelqu'un qui était mobile, alors que si on recrute quelqu'un qui était non mobile, ben... voilà. [...] On veut être un groupe international, il nous faut des personnes qui soient internationales elles aussi. Ne serait-ce qu'en termes de présentations, d'expériences. Quelqu'un qui part dans un autre pays, ça lui donne une ouverture en termes de partages de principes, de compréhension du business, de facilité envers d'autres mouvements. Quelqu'un qui est parti à l'étranger sera plus ouvert à accueillir, à faire bouger, aura une vision différente (R2).

L'expression « mobilité internationale » prends ici un sens tout à fait particulier. En effet, le problème qui se pose à notre interlocuteur est de recruter des personnes qui *sont* mobiles et qui sauront *être* internationales : le terme « mobilité » ne désigne pas, comme ça peut être le cas, une action ou une situation mais une qualité propre de la personne, de même que le terme « international » désigne une certaine disposition d'esprit de la part des personnes. Celui qui est mobile n'est pas celui qui se déplace, mais celui qui pourrait se déplacer, qui en aurait à la fois la possibilité et l'envie, celui, surtout, pour qui le déplacement ne constitue pas un obstacle. Même si « les choses changent », le fait que se dire ou d'être jugé « non mobile » – ce qui peut également changer avec le temps – constituera du point de vue de l'entreprise un désavantage. L'international, quant à lui, n'apparaît pas tant comme un lieu ou un ensemble de lieux que comme une façon d'être où que l'on se trouve : une certaine ouverture d'esprit, une capacité à accepter le changement, etc.

Cet exemple nous montre que, lorsqu'ils parlent de « mobilité internationale » ou de « l'international », les acteurs peuvent en avoir une utilisation particulière : plutôt que d'être un moyen de désigner une activité claire et univoque (aller travailler à l'étranger), ils l'investissent de sens et de significations pratiques, en rapport avec les problèmes qui se posent à eux – dans le cas présent, recruter les bonnes personnes. Ce sens particulier a évidemment une importance capitale puisqu'il peut influencer sur les choix de recrutement et donc sur les possibilités de carrières des uns et des autres : dans le cas présent, celui qui pourra présenter quelques signes d'internationalité aura plus de chances d'être recruté. C'est ce sens qu'il s'agit ici d'étudier : que représentent, pour les acteurs, la « mobilité internationale » et l'international ? La réponse à cette question recouvre deux dimensions. Premièrement, il faut identifier le contenu de la catégorie de pensée que constitue la « mobilité internationale ». Pour cela, on étudiera successivement ce que les acteurs veulent dire lorsqu'ils parlent de « mobilité » et d'« international ». Les deux termes permettent de situer les individus et les choses dans l'espace économique, et plus encore de les y hiérarchiser. Deuxièmement, il est nécessaire de comprendre comment les acteurs considèrent ces termes : on verra alors qu'ils leur font jouer le rôle d'une norme contraignante dont on peut rendre compte à l'aide de la notion d'institution.

3.1.1 La mobilité : « j'ai pas de problèmes à quitter quelque chose »

La spécificité de ce que les acteurs appellent la mobilité peut se comprendre en partant de deux constats a priori paradoxaux. Premièrement, il est possible d'être mobile sans se déplacer, et même sans avoir eu à se déplacer. L'un des DRH rencontrés précise ainsi que, au moment du recrutement, on regarde « tout ce qui va vers une mobilité à l'international » (R2) : parmi ces éléments, il cite bien sûr le fait d'avoir un stage à l'étranger, mais aussi un simple semestre d'étude ou encore plus simplement « les langues parlées » – qui peuvent avoir été acquises dans le cadre national. Un autre DRH (R12) se fie lui aux entretiens qu'ils mènent où, en mettant à jour leur personnalité par un jeu de questions, il s'estime capable de dire quels salariés seront aptes à partir à l'étranger, et même à quelle culture ils pourront le mieux s'adapter. Dans d'autres cas, des logiciels dédiés – prenant également la forme de questionnaires – remplissent la même fonction. Il peut encore être demandé aux salariés de s'identifier eux-mêmes comme mobiles en cochant une case dans un dossier électronique qui prépare leur entretien annuel d'évaluation. Evidemment, il est rare qu'une seule de ces techniques suffise : même lorsqu'il s'agit d'explorer les CV pour repérer les déplacements passés, le face-à-face de l'entretien pourra venir infirmer ou confirmer la mobilité supposée. Toujours est-il que, dans tous ces cas, la mobilité est constituée comme une qualité inhérente de la personne, de son caractère, ce dont témoigne encore la façon dont Jean-Sébastien (E20) se présente, un discours que l'on devine rôdé et destiné d'abord à des employeurs potentiels :

Je pense que ça, c'est relativement important, c'est dans le caractère des gens. Les gens qui ont habité à l'étranger, c'est des gens qui n'ont pas habité très longtemps chez leurs parents, qui ont très vite voulu habiter seuls. J'avais 18 ans, et je me suis dit... Bon, pour moi, il n'y avait pas de problème à aller n'importe où en France, là où mon école d'ingénieur allait me mener. En fait, j'ai été pris dans une prépa à côté de chez moi et dans une école d'ingénieur à Rouen. Je suis du Sud, c'était à l'autre bout de la France, mais ça me dérangeait pas du tout. Pour moi, l'important, c'était d'aller dans la meilleure école, et l'INSA [Institut National des Sciences Appliquées], c'était clairement le meilleur choix, c'était encore mieux que la prépa en fait [...].

Ce passage est le point de départ d'un entretien où Jean-Sébastien va faire volontairement de sa mobilité le fil conducteur : sa mise en scène, dans un exercice de reconstruction biographique, efface les autres déterminants des choix. Par exemple, il suggère un peu plus loin, sans le dire de façon trop directe, qu'il n'était pas sûr d'avoir le niveau pour obtenir une meilleure école d'ingénieur en passant par une classe préparatoire : la rhétorique de la mobilité lui permet de reconstruire un calcul que l'on devine plus complexe et moins linéaire. Un tel discours n'est possible que

parce qu'il existe collectivement une attente vis-à-vis de la mobilité, sur laquelle un jeune diplômé peut s'appuyer pour constituer son identité professionnelle. Jean-Sébastien a ainsi à cœur de se présenter comme prêt à partir n'importe où : « moi, comme j'ai toujours dit, s'il y a un plus gros salaire et de bonnes opportunités de carrière, je vois aucun problème à lâcher ma vie ici et à aller travailler en Asie », « maintenant que je t'ai raconté ma vie, tu as compris que je n'ai pas de problèmes à quitter quelque chose si je sens qu'il y a mieux ». Pourtant, il n'est certainement pas celui de nos enquêtés qui s'est le plus déplacé : il ne vit à Londres que depuis quatre ans, et la traversée de la Manche apparaît comme une expérience bien moins exotique que ce que celle d'autres expatriés. Mais cela ne l'empêche pas d'expliquer comment cela lui a permis malgré tout d'être mobile et même plus mobile, finalement, que ceux qui se sont déplacés physiquement vers des destinations plus éloignées :

Le monde est petit, le monde est petit en fait. [A Londres] tu rencontres des Australiens, des Néo-Zélandais, des gens qui viennent de l'autre bout du monde et tout le monde est rassemblé ici pour... vivre ensemble à Londres, et c'est vraiment très enrichissant. En quatre ans, j'ai fait peut-être plus de rencontres culturelles en habitant à Londres, en Europe, qu'en voyageant à l'autre bout du monde. Parce que voilà, je suis sorti avec une Coréenne. Tu veux aller en Corée, tu prends trois photos, mais tu sors avec une Coréenne, tu rencontres des Coréens, ses potes, et tout, tu apprends beaucoup plus. Pourtant, j'ai fait ça sans bouger de chez moi.

Cela nous amène au deuxième constat paradoxal sur la mobilité : tous les déplacements n'ont pas autant de chances d'être qualifiés et considérés comme des mobilités. Dans le cas de Jean-Sébastien, et malgré ses efforts de mise en scène, il sait bien qu'aller de Nîmes à Rouen n'est certainement pas équivalent à aller de Paris à Londres. Même si la distance est plus courte dans le second cas, cela peut néanmoins paraître évident, à condition d'avoir en tête une certaine représentation de l'espace mondial qui survalorise les distances internationales sur les distances intranationales. Cela est encore plus visible dans d'autres cas. Ainsi, Emilie, une spécialiste de marketing (E36), explique comment son passage, d'une durée de plusieurs années, par la Guadeloupe n'a pas constitué un avantage pour sa carrière : au contraire, celui-ci présentait, dit-elle, le risque d'être « tropicalisée », c'est-à-dire tout à la fois éloignée trop longtemps des réseaux métropolitains et porteuse d'un stigmate négatif à son retour. Au lieu de la rendre « mobile », comme Londres peut le faire pour Jean-Sébastien, ce déplacement pourtant plus grand en distance tant physique que sociale – elle décrit la Guadeloupe comme très différente de la métropole et des autres pays occidentaux – lui fait prendre le risque de perdre toute prétention à se dire mobile, parce qu'elle apparaîtra, aux yeux des autres, comme enfermée définitivement dans une île lointaine, coupée de l'économie mondialisée. Au contraire,

son expatriation pour le Canada est plutôt bien vue et bien accueillie : celle-là la rend mobile, bien qu'elle soit parti pour le Québec, donc pour une zone géographique qui entretient finalement, toujours selon elle, une distance sociale moins forte avec la France métropolitaine. Cela lui donnera les ressources nécessaires pour obtenir une nouvelle expatriation pour les Etats-Unis. On pourrait en dire autant du fait que les déplacements, en France, entre Paris et la province peuvent parfois constituer, du point de vue d'un individu, des expériences d'altérité sociale plus importantes que celles entre les grandes villes globales : pourtant, elles ne seront pas mises à égalité lorsqu'il s'agira d'estimer la mobilité d'un salarié.

Ces deux constats montrent que la mobilité ne se confond pas avec le déplacement, et qu'elle sert de signifiant à autre chose. Pour les enquêtés, elle désigne en fait une certaine disposition d'esprit. Cela peut se voir dans la façon dont les expatriés manipulent la figure repoussoir de « l'expatrié enfermé dans sa communauté », image récurrente de bon nombre d'entretiens :

Le gros risque, quand tu pars à l'étranger, c'est de rester uniquement avec des Français et de faire, en quelque sorte, un village gaulois, c'est absolument pas ce que je souhaitais, parce que si je voyais uniquement des Français, je n'avais aucune raison de quitter la France. Partir à l'étranger, c'est justement rencontrer d'autres personnes, d'autres cultures, d'autres façons de penser (E15).

Un tel jugement est courant parmi les enquêtés, et particulièrement chez les plus jeunes, qui n'hésitent pas à stigmatiser de cette façon certains de leurs compatriotes. L'une d'elle va ainsi critiquer « l'ambiance un peu *Beverly Hills* » d'une communauté d'expatriés en Afrique (E4). Une autre expliquera qu'elle a « fuit » les Français rencontrés à Haïti : « je les ai fuis parce qu'ils étaient pas du tout intéressants. Ils restaient vraiment entre eux, ils n'ont pas du tout appris la langue créole » (E7). Même dans le monde de la finance, où le travail n'implique pas forcément une grande valorisation des différences culturelles, une jeune tradeuse installée à Singapour peut regretter d'avoir commencé son expérience en ayant « un cercle [...] à 95% français. Ce qui est un petit peu triste, entre guillemets, parce que quand on part de France, on a l'impression, on a cette envie de partir pour quelque chose d'autre. Ça sert à rien de partir de France pour rester entre Français ». Cette critique est moins courante chez les enquêtés plus âgés, mais pas totalement absente : l'un d'eux (E14), dit à propos de sa dernière expatriation, au bout de huit ans de carrière : « Ce qui m'a marqué très vite au début, c'est que les Français ne connaissaient d'Indonésiens que leurs domestiques », avant de raconter comment, pour sa part, il est parvenu à s'intégrer à des cercles indonésiens, très fier de dire que son meilleur ami est, après bien des années, toujours un Indonésien. S'il est possible pour certains d'assumer

une certaine distance à leurs pays d'accueil, ils n'en font jamais un modèle, et cette distance constitue pour d'autres un point d'appui pour mettre en valeur leur propre mobilité.

Ces prises de distance révèlent ce que l'on attend de l'individu authentiquement mobile : qu'il soit ouvert à la nouveauté, prêt à rencontrer les autres, à communiquer avec eux, qu'il ait un certain esprit d'aventure, par opposition à celui qui, restant enfermé dans sa communauté, dans un univers connu, familier, limite les prises de risques. La mobilité définit ainsi plus un type d'hommes et de femmes qu'un déplacement effectif. Le changement de contexte national n'est d'ailleurs souvent qu'un des aspects d'une expérience ou d'une carrière authentiquement mobile. Lorsqu'un responsable MI parle du rôle de la mobilité dans son organisation, il est souvent amené, comme dans le cas suivant, à la remettre en perspective des autres formes : « C'est pour ça qu'on essaye de plus en plus de faire bouger des collègues, qu'ils passent d'un marché au développement d'un produit, qu'ils bougent d'un environnement développement produit à une problématique marché, mais dans deux pays différents, voire qu'ils bougent du développement d'un produit à un marché et qu'ils passent à un pays différent » (R2). Le changement d'activité, d'emplois, de postes, etc. : tout ce que synthétise l'expression « *boundaryless careers* » (ARTHUR 1994) se trouve ainsi mis en avant. C'est l'idée que, contrairement à ce qui se faisait par le passé, les nouvelles carrières ne seraient plus structurées, encore moins organisées, par des institutions et des règles, mais au contraire seraient devenues libres, guidées par les individus eux-mêmes en fonction de leurs préférences et des opportunités qu'ils rencontrent. L'un des principaux spécialistes français de l'expatriation dans le domaine de la gestion et des Ressources Humaines, Jean-Luc Cerdin caractérise ainsi les expatriés comme représentants de ces carrières « sans frontières », opposés aux carrières traditionnelles des autres : il les décrit comme « sceptiques par rapport aux opportunités de progressions dans l'entreprise qui les a expatriés, [...] prêts à envisager leur progression à l'extérieur » (CERDIN 2004, p. 157). La mobilité, là encore, prend un sens beaucoup plus large. Dans un ouvrage présenté comme un « véritable programme de coaching à l'expatriation » (CERDIN 2007), il propose aux lecteurs d'identifier leurs « ancrés de carrière », c'est-à-dire ce qu'ils considèrent personnellement comme essentiel dans leur carrière, et de voir si celles-ci « constituent un atout pour une mobilité internationale » (CERDIN 2007). Si l'ancre « stabilité/sécurité » est un handicap, les ancrés « managériales et "défi pur" » apparaissent elles comme « associées¹ » aux carrières globales : la mobilité s'inscrit bien dans un discours

1. L'ouvrage ne dit rien de la nature de cette association, ni de comment elle est établie. Elle semble être bien plus prescriptive que descriptive.

totalisant sur l'individu, son rapport à sa carrière mais aussi à l'économie.

Le terme « mobilité » ne peut ainsi se comprendre que replacé dans un discours plus large sur les transformations de l'économie et du capitalisme : celui que Boltanski et Chiapello ont qualifié de « troisième esprit du capitalisme » (BOLTANSKI et CHIAPELLO 2011), qui met l'accent sur les réseaux et le projet. Ce qu'analysent ces auteurs, sous le terme d'« esprit du capitalisme », ce sont les modes successifs de justification des activités économiques et de l'engagement dans le travail : depuis les années 80, cet esprit s'est recomposé autour de l'épanouissement des travailleurs par la multiplication des projets, avec un discours fort autour des notions d'employabilité et de flexibilité. La « mobilité » n'apparaît finalement que comme un autre terme pour ces deux idées, terme que, d'ailleurs, Boltanski et Chiapello reprennent, mais surtout terme chargé de connotations positives, par opposition à, notamment, la « précarité » ou certains usages du terme « flexibilité ». En fait, le recours souvent enthousiaste à cette expression par les acteurs, et particulièrement par ceux le plus engagés dans les cœurs du capitalisme contemporain, le monde de la finance en particulier, montre que la « mobilité » est le signifiant de l'acceptation des injonctions capitalistes et de l'ordre économique appelé « mondialisation ». La « mobilité » sert ainsi à caractériser l'individu qui se tient à la disposition des besoins de l'économie, en phase avec les évolutions du capitalisme et des marchés mondiaux, capable de se saisir des opportunités que ces derniers proposent². Elle marque aussi une différence avec ceux et celles qui restent « immobiles », qui ne parviennent pas à s'inscrire dans l'ordre économique contemporain, ou qui ne le font que de manière contrainte.

Cette définition de la mobilité et son inscription dans un discours historique sur l'économie et le capitalisme sont constitutifs du rapport qu'entretiennent avec elle les acteurs. C'est parce qu'ils sont confrontés à de tels discours, parce qu'ils sont sommés de s'adapter au capitalisme et à la mondialisation, que l'engagement de soi dans la mobilité apparaît comme une solution séduisante. On peut alors comprendre pourquoi les emplois où la mobilité est possible, particulièrement ceux qui donnent accès à une potentielle expatriation, sont recherchés et valorisés, et même pourquoi ils constituent pour certains une motivation en soi, une bonne raison de travailler et de s'engager dans l'entreprise. C'est que parvenir à être mobile signifie que l'on est parvenue à être « grand », pour reprendre le vocabulaire de Boltanski et

2. Il faut noter que le terme va également être utilisé dans des univers professionnels plus ou moins éloignés du capitalisme « pur », en particulier les métiers du développement – où un engagement « anticapitaliste » est possible. Boltanski et Chiapello insistent cependant sur le fait que ces univers ne sont pas épargnés par le nouvel esprit du capitalisme. De plus, dans ces cas-là, il apparaît que la question de la mobilité est moins importante que l'aspect international, dont il sera question dans les pages suivantes.

Chiapello, dans le monde économique. La mobilité peut ainsi être recherchée pour elle-même, et non pour les déplacements qu'elle permet. Car ce n'est pas le fait de se déplacer qui est, en soi, un signe de participation au capitalisme, mais bien le fait d'utiliser la mobilité comme définition de soi – le déplacement sert simplement d'un éventuel moyen de se dire mobile, un signe de son allégeance à l'ordre économique, d'appartenance à une certaine classe sociale comme cela sera développé dans le chapitre 4.

3.1.2 L'international : « c'est une façon de penser »

La mobilité sert donc de signe que l'on participe à l'ordre capitaliste, et que l'on en accepte les principes. Mais, comme on l'a relevé précédemment, il peut s'agir, au moins en théorie, de n'importe quelle forme de mobilité : mobilité entre des fonctions, des entreprises, des entités, etc. Pourquoi la mobilité internationale, le fait de traverser des frontières politiques, jouit-elle d'un certain privilège de ce point de vue, en tant que mesure du caractère mobile d'un individu ? S'il y a, bien sûr, un effet d'exagération dans les entretiens menés du fait de l'angle d'approche choisi – interrogés sur la mobilité internationale, il n'est guère étonnant que les enquêtés y accordent une importance particulière – il n'en reste pas moins vrai que la place accordée à cette forme de mobilité s'est accrue. On a noté, dans la première partie, une certaine augmentation de ce type de mobilité que ce soit par le nombre de Français à l'étranger ou par leur place dans les carrières, ainsi que l'attention universitaire (Erasmus et autres programmes d'échange) et politique (VIE, représentation des Français de l'étranger, débats nombreux sur « l'exil » des Français) que soulève le thème. C'est dire que le terme « international » demande, lui aussi, une attention certaine : quelles sont les significations derrière cette catégorie ? que désignent les acteurs à travers elle ? pourquoi a-t-elle autant d'importance à leurs yeux au point de constituer un argument pour orienter des choix de carrière ?

Une part de la réponse à ces questions réside sans aucun doute dans l'affinité qu'entretient le terme avec d'autres transformations également tenues pour évidentes : celles relatives, bien sûr, à la mondialisation, à l'intensification des échanges de marchandises et la constitution de multinationales, mouvement qui s'est intensifié dans les années 80, c'est-à-dire au moment où le « nouvel esprit du capitalisme » se mettait également en place. Ces transformations vont de pair avec une transformation du rapport à l'altérité et à la différence bien analysée par l'anthropologie (LÉVI-STRAUSS 1984 ; TODOROV 1991 ; ABÉLÈS 2012 ; TROUILLOT 2003 ; L'ESTOILE 2010) : si l'autre permet toujours de se définir soi-même, dans une période où cette altérité semble reculer, il faut sans cesse la reconstituer, la réinventer, et bien

souvent aller la chercher. Par exemple, en s'intéressant au tourisme, Jean-Didier Urbain relève que la pratique du voyage s'est développée comme réponse à la naissance d'une société en voie d'homogénéisation par l'urbanisation, la ville définissant un intérieur d'où il va falloir sortir pour retrouver la différence (URBAIN 2011, p. 32-37) : même si ce n'est pas la seule motivation au voyage, celui-ci est perçu comme la voie privilégiée, peut-être la seule possible, pour faire l'expérience du « radicalement autre ». C'est précisément à ce problème que sont confrontés ceux qui veulent montrer qu'ils sont susceptibles de s'adapter à n'importe quelle situation, à n'importe quel défi, à n'importe quelle différence : cette différence, il faut aller la chercher à l'étranger. La rhétorique de la mondialisation emprunte d'ailleurs beaucoup à celle de la conquête de terres étrangères et sauvages (GIBSON-GRAHAM 1996, p. 120-147). Cela se retrouve très directement dans les stratégies de certains expatriés concernant les choix de pays : partir vers une destination suffisamment différente (ou perçue comme telle) pour qu'elle soit véritablement internationale. C'est ainsi que Denise raconte les calculs qui ont entouré le choix de sa première expatriation :

Je ne voulais pas aller dans un pays trop riche. Je voulais aller dans un pays un petit plus... comment dire? Plus rude, pour voir un peu ce que j'avais dans les tripes. Parce que j'ai eu une enfance très heureuse, très confortable, tout ça, donc je voulais voir un peu plus ce dont j'étais vraiment capable. Ça excluait les Etats-Unis, Singapour, les pays européens etc. (E50).

Le vocabulaire des voyages peut d'ailleurs facilement être mobilisé pour rendre compte de ses choix d'expatriation :

Tout au long de ma vie, j'ai découvert des choses, j'ai changé de cadres, je me suis enrichi de voyages. Aujourd'hui, ce qui m'intéresse, c'est le Canada. [...] Il y a aussi le côté exotique, c'est un aspect fort. Et le côté exotique, quand on est en Afrique comme moi, c'est les pays froids. Il y a le besoin d'exotisme qui, au fond de moi, est une constante (E28).

Cela n'est pas réservé aux destinations que l'on peut penser, spontanément, comme les plus exotiques, comme l'Asie ou l'Afrique : il est toujours possible, pour les expatriés, de formuler leurs expériences sous la forme d'une rencontre avec la différence radicale. Dans les entretiens, l'insistance sur les différences culturelles est plus que récurrente : Londres ou New-York peuvent être décrits dans des termes qui mettent en avant leur étrangeté et leur altérité. Gérard (E44) oppose ainsi ceux qui « travaillent avec plein de cultures différentes mais en surface » – il prend l'exemple des dirigeants Suisses qui, dans son entreprise, sont en relation avec des unités opérationnelles dans le monde entier mais sans jamais s'y déplacer physiquement – à ceux qui, comme lui, on fait une expérience véritable de l'altérité au travers de l'expatriation, à San Francisco et en Italie pour sa part : « Moi, la première année, je pensais que les Américains étaient fous », « J'étais directeur général, je reçois

mes directeurs de filiale en réunion, avec un ordre du jour et un timing. Pour un Italien, c'est complètement fou, ça les a fait rire ». Son récit n'a, dans la forme, pas grand chose à envier aux descriptions ethnographiques des terres les plus lointaines, jusque dans le retour sur soi-même que permet la rencontre avec l'autre (ABÉLÈS 2012, p. 62-63) :

Je me suis aperçu là-bas en quoi j'étais un Français. Et on peut pas le comprendre en restant en France. C'est juste pas possible. C'est en se confrontant avec des gens qui ne raisonnent pas comme vous que vous vous dites « merde, je suis Français ».

Cela conduit à une première conclusion : l'international est d'abord la marque de la différence radicale, de l'altérité, de l'exotisme et du voyage. Ces aspects sont essentiels car, comme on l'a vu, ils orientent et façonnent certaines pratiques et certains choix des expatriés. Mais ils n'épuisent pas encore le sens prêté au terme : l'international implique également une relation particulière à l'altérité.

En effet, à cette représentation de l'international comme étant l'existence de grands ensembles culturels différenciés, les expatriés et les responsables Mobilité Internationale peuvent opposer – souvent dans le même mouvement – un caractère homogénéisant : ils parleront d'une « culture internationale » qui donne un « genre de mentalité » aux individus (« ce n'est plus une question de nationalité mais une question de personnes qui ont une culture internationale » (E42)), ou encore, comme le dit un responsable MI, une « façon de penser » :

Ce qui fait qu'une compagnie est internationale ou pas, ce n'est pas seulement le nombre de site qu'elle a à l'étranger, c'est aussi dans sa façon de penser. Et nous on a une façon de travailler qui intègre systématiquement l'international. C'est-à-dire que l'on essaye de proposer à nos clients une seule et même entreprise à travers le monde, ça veut dire qu'on a des systèmes communs, pas forcément des façons de produire qui sont identiques partout dans le monde, parce qu'une usine en Chine n'a pas le même degré d'automatisation qu'une usine en France, mais par contre en termes d'approche qualité, RH, *supply chain*, environnement santé-sécurité, on a des systèmes communs (R6).

Quelqu'un qui est parti à l'étranger sera plus ouvert à accueillir, à faire bouger, aura une vision différente. En fait, on rend vraiment international. Ce n'est pas qu'une question de business, ce n'est pas qu'une question de compétence (R2).

On voit, dans ces deux extraits, que l'international prend un sens différent de celui de la différence radicale : il sert aussi de signifiant à une manière d'être particulière, une certaine « ouverture d'esprit », qui se traduit cette fois par une homogénéité certaine. Non seulement une entreprise « vraiment internationale » doit offrir les mêmes services et les mêmes conditions partout dans le monde, mais en outre, un homme de « culture internationale » se trouvera bien n'importe où dans le monde du moment qu'il pourra y rencontrer ses semblables :

En arrivant à Hong-Kong, vous avez retrouvé des personnes de culture internationale comme vous disiez précédemment ?

Oui, c'est ça que j'ai retrouvé à Hong-Kong et qui m'a beaucoup plu, ce côté international. [...] Pour moi, c'était une source de richesse, et aussi, en fait, une source de points communs. C'est-à-dire que une certaine culture... une culture internationale si vraiment on peut utiliser ce mot là : des gens qui avaient voyagé... Il y avait peu de gens qui avaient une culture purement locale. Même les gens qui étaient nés à Hong-Kong, qui avaient fait leurs études à Hong-Kong, souvent, ils étaient partis. [...] Donc il y avait ce côté international directement dans mon entourage, les gens avec qui je travaillais, et puis à Hong-Kong même, il y avait une communauté internationale. [...] Il n'y avait pas une communauté française, une communauté anglaise, australienne, etc. Il y avait [beaucoup] de brassage (E42).

Le sens de l'international peut se préciser à partir de ce passage : à quoi le terme est-il opposé ? On voit que c'est au « local ». Il s'agit, plus souvent encore et plus précisément, de l'opposer aux personnes et aux choses qui sont « franco-françaises » : on parlera d'une « carrière franco-française » que l'on veut éviter en trouvant le moyen de voyager, de cercles et de réseaux « franco-français » dont on va essayer de se tenir à l'écart, d'une ambiance, d'une entreprise ou encore d'une école « franco-française » car un peu trop coupée du reste du monde (ou, du moins, d'un certain reste du monde), etc. Ces termes, on le comprend bien, n'ont que peu de rapports avec la géographie physique : le « franco-français » n'a pas besoin d'être en France pas plus que « l'international » n'a de nécessité à se trouver à l'étranger. Il est ainsi possible de dire : « En France, pour les gens en général, je suis un OVNI : ils me considèrent pas comme une franco-française. En plus, là je suis en province, pas à Paris. Là où je travaille, les gens, ils me prennent pour un OVNI. La plupart des gens n'ont jamais quitté la France » (E59). Le « franco-français » désigne ainsi, d'une façon générale, l'incapacité à tirer parti de la rencontre avec l'altérité : de tels individus sont décrits comme trop engoncés dans le local pour simplement pouvoir être efficaces. La dénonciation des conservatismes n'est jamais loin, et la critique sous-jacente porte essentiellement sur le rapport à l'altérité, et par là au changement. Là encore, Jean-Sébastien en donne un résumé haut en couleur, sans doute d'autant plus parlant qu'il ne se prive pas d'une certaine exagération rhétorique :

Après, c'est pas mal d'arriver [sur le marché du travail, dans une entreprise] et d'avoir déjà eu l'habitude de travailler avec des gens d'autres nationalités au lieu d'être le mec franco-français qui se dit « si le mec mange pas du saucisson et du pinard à midi, c'est pas mon copain ». Je schématise un peu, mais il y a des mecs qui sont comme ça. Je sais qu'il y a des mecs... Enfin, voilà, ils ont très peu d'ouverture sur les autres cultures (E20).

Le rapport spécifique à l'autre de l'individu « international » est celui d'un individu neutre, d'un observateur impartial, et même d'un individu parfaitement

rationnel. C'est en de tels termes qu'une responsable MI présente les vertus des personnes « internationales » :

Par exemple, une Allemande, qu'on recrute en France, et qui va ensuite partir travailler quelques années dans nos filiales en Suède. Elle aura donc travaillé en France, puis en Suède. En Suède, elle aura appris, compris un certain nombre de pratiques, de modes de fonctionnement. Et finalement, elle sera à même de faire la comparaison entre comment fonctionnent nos activités en France, comment fonctionnent nos activités en Suède. Et donc, quelque part, c'est une capacité à prendre du recul par rapport à ces modes de fonctionnement, éventuellement faire le lien entre ces deux pays, pour encourager les gens à partager et à échanger sur de bonnes pratiques (R3).

On voit ici qu'il s'agit, pour la personne dont la carrière est internationale, d'être en mesure de comparer les différentes options nationales entre elles pour choisir la meilleure, la plus adaptée, et pouvoir en faire la promotion. Au contraire, « quand on est dans un métier très local, les gens fonctionnent localement dans leur petit environnement ». L'international sert alors de signifiant à la liberté par rapport aux pesanteurs culturelles nationales, qu'elles soient (franco-)françaises ou étrangères (auquel cas, elles seront désignées sous le terme de « local »), bref à une certaine irrationalité économique. Il exprime ainsi une capacité à juger, souvent à prendre une décision, de façon extérieure et donc impartiale. De ce point de vue, l'international se caractérise finalement moins par l'enjambement des frontières que par son extériorité par rapport à elles : il n'est pas le passage d'un lieu à un autre, mais un point extérieur à tous les autres d'où l'on peut juger sereinement de chacun. Là encore, le lien avec les discours économique est fort : celui qui est international est aussi celui qui est aussi rationnel qu'il est possible de l'être, un quasi *homo aeconomicus* enfin libéré de toutes les formes d'encastrement social et culturel susceptibles de peser sur lui (GRANOVETTER 1985 ; STEINER 2011).

L'international fonctionne ainsi comme une hiérarchisation : le terme permet d'organiser un pôle valorisé – « l'international » donc – contre un pôle dévalorisé – le « local » ou le « franco-français ». Plus qu'il ne manifeste le déplacement entre des espaces nationaux, il en signifie surtout le détachement : c'est cette libération qui est valorisée. Cela ne signifie nullement que tous les expatriés considèrent que c'est cet aspect-là qui est important dans leurs parcours, encore moins que c'est celui qu'ils utilisent spécifiquement. Pour certains, on le verra, c'est l'attachement à un espace national autre que français qui est le déterminant essentiel tant de leurs ressources que de leurs carrières. Mais ils n'en sont pas moins tous confrontés à ce sens particulier de l'international comme signifiant du détachement, et peuvent à l'occasion s'appuyer dessus ou doivent, autrement, composer avec (parfois en reconstituant, notamment au moment du retour, des signes de « localisme »). Notons simplement

ici que l'on peut ainsi comprendre que si la mobilité permet de faire preuve de son *dévouement* à l'ordre économique, l'international sert, pour sa part, à montrer sa *compétence* en la matière, compétence qui oscille entre la gestion de la différence et le jugement neutre.

3.1.3 La mobilité comme institution

Comme on a pu le voir dans les deux points qui précèdent, les acteurs font jouer un rôle très particulier à la mobilité internationale dans leurs raisonnements et leurs calculs : non seulement elle est une catégorie de pensée qu'ils utilisent pour qualifier des êtres et des choses, mais elle est aussi une règle à laquelle ils cherchent à se plier. Puisque la mobilité internationale est le signe de l'acceptation des règles du jeu économique, alors il *faut* être mobile et il *faut* être international. On voit ainsi disparaître le caractère de liberté prise vis-à-vis des structures nationales qu'on lui prête souvent. Derrière l'apparente liberté, se cachent en fait des injonctions, qui s'expriment d'ailleurs souvent sous la forme d'obligations : « je coache ma sœur dans ses études, je la coache à mort, là, je l'ai fait partir en Irlande, je lui ai dit "il faut aller en Irlande pour avoir une expérience à l'international" » (E20) ; « quand on embauche, aujourd'hui, *c'est seulement* sur un profil international » (E50) ; « aujourd'hui, pour être ingénieur, il *faut* avoir un profil international » (E18) ; « pour être recruté dans mon entreprise, avoir une expérience à l'international, c'est une condition *sine qua non* » (R12). Cette contrainte, aussi douce puisse-t-elle être pour certains, est notamment visible dans le cas des jeunes salariés qui n'ont pas eu l'occasion de « partir en Erasmus » au cours de leurs études : il leur apparaît indispensable d'obtenir, d'une façon ou d'une autre, une expérience internationale, et se tournent donc vers les VIE, les permis vacances-travail ou d'autres solutions, y compris la *self-initiated expatriation*.

Ce point souligne que la mobilité internationale telle que nous l'appréhendons ici n'est pas seulement une convention sur laquelle les acteurs s'entendraient pour faciliter une certaine coordination entre eux. Un salarié ne se contente pas de se demander comment il pourrait faire la preuve de son adaptabilité avant de choisir la mobilité internationale comme solution à ce problème. Il ne décide pas non plus, on le comprend bien, de partir à l'étranger simplement parce que c'est là une préférence personnelle, alors qu'un autre, confronté au même problème, y préférera une autre solution. Les entreprises, de leur côté, ne font pas qu'utiliser ce critère de recrutement parce qu'elles l'ont trouvé efficace par le passé : elles n'en changeraient pas du jour au lendemain s'il s'avérait que cela les avait conduit à un mauvais choix. Enfin que l'international désigne une position d'extériorité et de neutralité n'est pas le produit d'une expérience mais plutôt une pétition de principe à laquelle souscrivent

les acteurs. Bref, en tant que convention, la mobilité internationale est d'une nature particulière : on peut la qualifier d'institution.

Qu'est-ce qu'une institution ? Il en existe bien sûr des définitions diverses en fonction des disciplines et des auteurs. Celle donnée par Victor Nee est sans doute la plus générale : une institution, écrit-il, « définie comme un système dominant d'éléments interdépendants, formels et informels – tradition, croyances partagées, conventions, normes et règles – par rapport auquel les acteurs orientent leurs actions quand ils poursuivent leurs intérêts³ » (NEE 2005, p. 55). D'une façon générale, certains traits font consensus entre les différents auteurs qui manipulent la notion : on s'attend à ce qu'une institution soit quelque chose de stable (qu'elle ne soit pas susceptible de disparaître du jour au lendemain), de normatif (qu'elle indique ce qui est ou ce qui doit être fait), de relativement contraignant (qu'elle soit en mesure de s'imposer aux acteurs), d'extérieur et de préalable aux volontés individuelles (qu'elle ne soit pas le résultat de négociations et de renégociations à chaque interaction, que les acteurs la trouve pour ainsi dire déjà là), qu'enfin elle présente une certaine efficacité (qu'elle soit en mesure de transformer les comportements des acteurs, qu'elle soit dotée, autrement dit, d'une certaine force). Pierre François résume ces traits dans l'idée que les institutions sont des « catégories de pensée collective, dotées d'une certaine efficacité lorsqu'elles sont engagées dans des activités pratiques » (p. 40). Dans quelle mesure la mobilité internationale répond-t-elle à cette définition ?

Comme on vient de le voir, elle a bien un caractère normatif et efficace : elle parvient à modeler au moins pour partie les carrières des individus. On peut cependant mieux préciser son caractère contraignant. On peut également noter que la mobilité internationale apparaît aux acteurs comme une catégorie extérieure à eux et transposables entre différents domaines d'activités, et qu'elle fonctionne aussi de manière *a priori*, c'est-à-dire sans être soumise au verdict de l'expérience.

Contrainte et efficacité

L'aspect proprement contraignant de la mobilité internationale peut se voir à la façon dont elle façonne, en partie bien sûr, les carrières des individus. Le plus évident est, comme on l'a vu, qu'elle incite à partir à l'étranger. Mais en outre, la représentation que l'on se fait d'une « vraie » mobilité internationale influence certains choix ou certaines stratégies de présentation. C'est que révèle le cas de Bertrand (E13),

3. « An institution in this view is defined as *a dominant system of interrelated informal and formal elements – customs, shared beliefs, conventions, norms, and rules – which actors orient their actions to when they pursue their interests* » (traduction empruntée à FRANÇOIS 2011, p. 39).

chef d'entreprise installé au Mexique après avoir travaillé pendant des années pour de grands groupes pharmaceutiques en Amérique Latine. La question que nous lui posons pour savoir s'il habite dans un quartier où vivent beaucoup de Français reçoit une réponse un peu irritée : « Ecoutez, à l'époque, il y avait très très peu d'expatriés, moi, je frayais beaucoup plus avec le milieu mexicain qu'avec le milieu français. Le Français à l'époque ne s'exportait pas facilement ». Irritation qui se poursuit lorsque nous l'interrogeons sur les différents quartiers où il a vécu à Mexico, à Bogota ou à Guatemala : « Vous avez l'air assez préoccupé par la question du logement » finit-il par lâcher avec agacement. Il faut dire que ces questions l'obligent à reconnaître qu'il a circulé entre les quartiers les plus chics et les mieux protégés de ces villes, ce qui met partiellement à mal l'image qu'il veut donner de lui, celle d'un homme capable de se mouvoir aisément entre des cultures et des mondes différents, apte à s'adapter à toutes les situations. Son récit commence d'ailleurs sur la mise en avant de son caractère aventureux : « je suis de la génération 68, je suis arrivé au Mexique en bus, je n'y connaissais personne, je n'avais pas un sou, pas de ressources pour vivre, je ne parlais pas la langue ». Il raconte qu'il a alors été aidé par l'ambassade française, qui l'a accueilli et logé, ce qui, selon lui, aurait été fait pour n'importe quel Français dans la même situation. Cela semble pour le moins étonnant dans la mesure où les ambassades sont le plus souvent soucieuses de rappeler qu'elles ne peuvent pas prendre en charge tous les concitoyens qui éprouveraient des difficultés à l'étranger. On peut légitimement penser qu'il y a une part de reconstruction biographique qui laisse dans le flou d'autres ressources. L'impératif de mobilité impose sans doute de ne pas tout dire des conditions de possibilité de celle-ci. La contrainte s'exprime ici dans la façon dont Bertrand s'efforce de présenter son parcours comme correspondant aux exigences de la mobilité internationale. C'est d'autant plus marquant qu'il n'aurait, pour ainsi dire, rien à prouver : il vit en Amérique latine depuis la fin de ses études, y est établi avec sa famille et dirige sa propre entreprise. Pourtant, même dans cette situation, il se sent tenu de présenter une certaine façade en accord avec la façon dont il se représente et dont ses interlocuteurs se représentent l'homme mobile (GOFFMAN 1973).

Comme le note Ronald Jepperson, les institutions ne sont pas que des contraignantes : elles présentent une dualité entre contraintes et opportunités (JEPPELSON 1991, p. 146). Pour rester sur le cas de Bertrand, la valeur qu'il accorde et qu'il sait accordée par ailleurs à l'international va constituer pour lui un appui pour développer, par exemple, une dénonciation de la France et de ses lourdeurs administratives : « l'attitude même du Français, le Français n'est absolument pas ouvert sur le monde étranger », « à chaque fois qu'il y a une solution en France, on se débrouille pour

trouver dix problèmes ». C'est pour pouvoir mener celle-ci de façon crédible qu'il doit, notamment, s'attacher à présenter son parcours sous un certain angle. Que ce soit par la contrainte ou par les gains qu'elle promet en échange, la mobilité internationale apparaît ainsi efficace, dans le sens où elle influence les comportements et où elle modèle les carrières et les choix – dans le cas de Bertrand, il va s'efforcer d'avoir des fréquentations « internationales » afin de maintenir le statut auquel il prétend.

Il est cependant courant que les enquêtés ne présentent pas leur départ comme la conséquence d'une contrainte mais l'abordent plutôt avec un certain enthousiasme, se montrant, à des degrés divers, heureux de se plier à cette injonction. Cela n'en fait pas moins une obligation. Au contraire, cet enthousiasme fait partie de la norme et de l'institution elle-même. Et ce même lorsque, chose courante, ils expriment leurs projets et leurs expériences sans évoquer leurs enjeux économiques et professionnels :

Pourquoi étiez-vous intéressée par l'international ? Qu'est-ce qui vous a décidé à partir seule pour le Vietnam ?

C'est d'abord que je suis née et que j'ai grandi dans une culture très internationale. Mes parents sont professeurs tous les deux, professeurs d'arts plastiques, et ils ont pris l'habitude, depuis très longtemps, de voyager loin, seuls, et dans beaucoup de pays. Donc l'ouverture internationale, ils l'ont toujours eu : des amis étrangers, on a lu des livres étrangers, on a appris des langues, on a toujours été dans une culture ouverte à l'international. Mais plus au niveau culturel, au niveau des voyages.

C'est ça qui a fait que vous étiez intéressée... ?

Voilà, je me suis intéressée à ça. Et puis c'était la diversité de ce que l'on pouvait faire à l'étranger, c'était le fait d'être plus... comment dire ? D'apprendre des choses nouvelles, d'être décentrée un peu par rapport à sa culture d'origine, je trouvais tout ça très intéressant (E50).

On voit dans ce passage comment Denise fait le choix de présenter sa démarche – chercher un emploi à l'étranger – comme relevant d'un souci essentiellement culturel et personnel, et non sans un certain plaisir. Cela ne peut pourtant faire oublier les enjeux plus strictement économiques qui président également à sa décision : elle souhaite développer une spécialisation dans l'international, et se tourne pour cela vers les pays d'Asie qui, en ce début des années 1990, étaient couramment présentés comme un nouvel El Dorado. C'est d'ailleurs au travers de salons professionnels consacrés à l'Asie qu'elle se renseignera et tissera les contacts qui lui permettront de réaliser son projet, notamment en obtenant l'aide d'un chef d'entreprise français établi au Vietnam. On comprend alors que l'enthousiasme dont elle et d'autres font preuve est un élément de la réussite de l'opération économique que constitue son expatriation : puisque l'enjeu de la mobilité est de montrer que l'on est prêt à tout pour participer au jeu économique, il n'est pas possible (ou du moins pas aisé) de manifester ses doutes ou ses difficultés, même au cours d'un entretien sociologique.

La dénégation de son aspect économique et professionnel et son inscription dans le champ de la culture et du libre-choix personnel ne fait que la rendre d'autant plus puissante (BOURDIEU 1994, p. 174 *et sq.*) en invisibilisant bon nombre des coûts et des difficultés qui peuvent se dresser sur le chemin du futur expatrié.

Transposabilité et extériorité

L'une des caractéristiques les plus frappantes de la mobilité internationale en tant que construction sociale est à tel point son sens est partagée par une pluralité d'acteurs. L'homogénéité et l'unanimité des représentations qui s'y rattachent a quelque chose de troublant pour le sociologue, plus habitué à voir des différences, des conflits ou des controverses autour de telles catégories de pensée. Comme on l'a vu au travers des différents cas rapportés, expatriés et entreprises s'accordent sur la mobilité internationale comme qualité individuelle, comme signe d'adaptabilité et de neutralité, comme un domaine d'activité et de sens particulier. Mais ce sont aussi les écoles et les universités, les spécialistes des ressources humaines et les managers, les consultants et les spécialistes dédiés qui utilisent, promeuvent et mettent en œuvre cette même conception sans véritables différences. Certains pourront parfois mettre un peu plus l'accent sur les aspects culturels et exotiques – pour mieux les mettre à distance – d'autres sur les aspects proprement professionnels⁴ mais cela reste finalement mineur. Le sens général de ce qu'est la mobilité internationale demeure largement partagé, et tout le monde parle, pour ainsi dire, de la même chose.

C'est ainsi que la mobilité internationale sert de point de repères dans des activités diverses : l'orientation des carrières certes, mais pas seulement. Elle va aussi être utilisée dans des opérations de recrutement, pour trier des CV par exemple, y compris lorsque ce recrutement ne porte pas sur un emploi spécifiquement « international » ou un poste à l'étranger. On a évoqué aussi comment elle pouvait servir à évaluer une entreprise, que ce soit par le salarié heureux d'y trouver une ambiance « internationale » ou au contraire déçu qu'elle soit trop « franco-française », mais aussi par elle-même lorsque certains services se voient confier pour mission de la rendre plus « internationale » en rendant les hommes et femmes « internationaux ».

Ce n'est donc assurément pas une catégorie que les acteurs produisent au fur et à mesure qu'ils en ont besoin. Si c'était le cas, on pourrait s'attendre à ce qu'elle soit cantonnée au marché du travail, et encore aux opérations qui la nécessitent précisément, comme le recrutement pour un poste à l'étranger. Elle précède en fait largement leur expérience, s'exportant et s'important entre les différents domaines d'activités et ayant des usages divers bien que cohérents. Elle est donc bien extérieure aux

4. Ce point sera développé dans le chapitre 4.

individus, sans doute l'un des traits les plus forts et les plus consensuels dans la littérature de ce qu'est une institution.

Caractère *a priori*

Enfin, dernier trait constitutif de ce qu'est une institution : son caractère *a priori*, c'est-à-dire qu'« elle n'est pas soumise au verdict de l'expérience » (FRANÇOIS 2011, p. 41-42). L'échec d'un individu, voire d'un groupe d'individus, à se servir de la mobilité internationale, à en tirer partie et à se soumettre à ses exigences, ne remet pas en cause son efficacité ni même la croyance qu'on lui accorde. De la même façon que pour celui qui croit à la magie, l'échec du rite ne signifie pas que la magie est fautive mais simplement que le magicien l'a mal exécuté (MAUSS et HUBERT 1985), pour celui qui est convaincu de la valeur de la mobilité internationale, le fait que celle-ci ne produise pas les effets escomptés ne conduira pas à une remise en cause de celle-ci, mais plus probablement à une remise en cause de l'expatrié lui-même : il n'aura pas su se débrouiller sur place, n'aura pas été capable de tenir le coup, aura mal fait sa part du travail, etc. .

Il est à cet égard notable qu'il ne nous ait pas été possible de trouver des enquêtés faisant part d'expériences négatives : lorsque nous disposions de contacts en ce sens, les personnes ont préféré ne pas donner suite à nos sollicitations, même après un premier contact encourageant. C'est au détour d'un entretien avec un DRH (R18), et parce que le cadrage de l'enquête ne portait pas sur son expérience malheureuse mais sur les pratiques de son entreprise, que nous avons récolté l'un des seuls témoignages dans ce sens : celui-ci a dû mettre fin à une carrière dans une entreprise industrielle où la mobilité internationale est très forte parce que son épouse ne supportait pas de vivre à l'étranger – en partie parce qu'elle avait dû elle-même sacrifier sa carrière pour le suivre. Les tensions au sein de son couple sont devenues à ce point difficiles qu'il a pris la décision de quitter l'entreprise, bien qu'il la perçoive comme extrêmement prestigieuse, et de revenir s'établir en France. Il ne remet pourtant pas en cause le type de carrière auquel il a été confronté : un enchaînement de postes de courte durée dans différents pays réputés « difficiles » (en Afrique essentiellement) pendant plusieurs années avant de pouvoir espérer quelque chose de plus stable, bref un modèle de carrière qui exige beaucoup du salarié et de son éventuelle famille. Au contraire, il regrette plutôt de ne pas avoir été en position de se montrer à la hauteur, et de ne pas avoir eu les moyens de profiter de ce qui lui apparaît toujours comme une opportunité – et dont il fait la promotion dans son activité quotidienne. Dans bien d'autres cas où des difficultés surgissent dans le parcours d'un expatrié, il sera ainsi toujours possible de lui en faire porter la faute. Les récits d'« échecs d'expatriation »,

dont chaque responsable Mobilité Internationale rencontré dispose en abondance si nécessaire, ont invariablement la même conclusion : on a choisi la « mauvaise personne ». De la même façon, celui qui revenant d'une expatriation et ne montrant pas les qualités attendues pourra être blâmé pour son incapacité à en tirer profit sans que l'utilisation de la mobilité internationale comme signal ne soit affecté. Ainsi, la responsable d'une organisation de promotion des services Mobilité Internationale explique : « les gens ne savent pas non plus mettre de la compétence sur le vécu. Le plus souvent, quand on leur demande ce qu'ils ont fait à l'étranger, ils racontent trois anecdotes, c'est rigolo, mais c'est pas ce que recherche l'entreprise » (R7). De son côté, le salarié déçu de ne pas être suffisamment récompensé par sa mobilité internationale au moment de son retour pourra blâmer tantôt son entreprise, tantôt le « système français » insuffisamment ouvert à l'international pour leur échec à profiter de son expérience. On peut également noter que la critique parfois virulente des « expatriés enfermés dans leur communauté » que mènent différents acteurs ne remet pas en cause l'utilisation de ce critère de distinction.

Ce caractère *a priori* permet également de souligner que les acteurs ne sont pas forcément dupes de la nature de la mobilité internationale : ils peuvent ne pas vraiment y croire mais continuer à l'utiliser comme point de repère parce que les autres le font. Un autre DRH (R17) entretient ainsi une relation assez complexe avec tout ce qui est qualifié d'international, y compris dans l'entreprise où il travaille : « souvent les boîtes comme la mienne disent "on est multiculturel, on est international, etc.", et c'est que du blabla. Souvent, elles ont très peu d'expatriés, et être expatrié, c'est une récompense, pas quelque chose de général ». Il ajoute d'ailleurs :

Dans ma boîte actuelle, il y a une fascination pour l'expérience internationale. La boîte de référence, c'est Google. En France, on a une fascination pour tout ce qui est plus fort que nous. [...] Ça a un côté très symbolique. On veut souvent ce que l'on n'est pas. Je ne pense pas qu'on soit une boîte très internationale. Mais le côté symbolique, c'est aussi un avantage compétitif : tu as réussi à convaincre à l'étranger, donc tu as prouvé ta valeur. C'est comme pour les grandes écoles : on leur attribue une plus grande valeur, mais c'est une question de statut, c'est symbolique.

Son discours tout entier est marqué par cette tension entre une reconnaissance d'une efficacité objective de l'accès à l'international – « Personnellement, pour une boîte, je pense que c'est important qu'une partie de sa population soit mobile, plus ouverte, avoir vu différentes cultures. C'est quand même autre chose d'aller se frotter à une autre culture » – et la critique constante de son caractère « symbolique », un terme utilisé pour signifier une certaine exagération de celui-ci : « il y a un privilège exorbitant à être passé par une grande école, et c'est pareil avec l'international, on en est à un stade presque hystérique ». Cette ambiguïté n'en est en fait pas vraiment

une : il lui est simplement difficile d'abandonner tout à fait ce critère d'évaluation quand il est aussi général autour de lui.

Résumons ici le point essentiel de cette première section. La mobilité internationale et, d'une façon plus générale, le terme même d'international peuvent être considérés comme des institutions dans un sens assez fort du terme. C'est-à-dire qu'ils s'agit de règles auxquelles les acteurs acceptent de se plier sans les remettre en cause : l'idée qu'il faut ou tout au moins qu'il est bon d'être parti travailler à l'étranger est de nature à modeler les comportements et les carrières des individus ; de la même façon, on acceptera que l'international est quelque chose de positif et l'on cherchera à y avoir accès et à le faire savoir.

Evidemment, il ne s'agit pas de dire que ces institutions existent partout et toujours dans la société française ou sur tous les marchés du travail. Elles sont dépendantes des contextes que l'on a étudiés : elles sont en vigueur chez les migrants ou anciens migrants qualifiés, sur les marchés du travail des cadres, et dans les secteurs de la finance et de l'industrie. Dans ces contextes-là, la mobilité internationale constitue bien une institution. Il peut en aller différemment ailleurs, et particulièrement sur d'autres marchés du travail, et l'on peut sans peine imaginer que les choses seraient différentes si on avait étudié, par exemple, des secteurs où la qualification est moins élevée. Quoiqu'il faut préciser que, par des jeux d'imitation et de domination, il soit possible que là aussi la mobilité internationale ait quelque efficacité. Mais rien ne permet ici de dire qu'elle y est conçue exactement de la même façon et qu'elle joue donc dans le même sens ou en provoquant les mêmes comportements.

Notons également que, lorsqu'ils parlent de mobilité internationale, les acteurs ne parlent pas forcément de quelque chose d'extérieur au contexte national, bien au contraire. En effet, comme on l'a vu, la mobilité internationale est un moyen de montrer sa bonne disposition vis-à-vis des règles du jeu économique, c'est-à-dire qu'on les connaît, qu'on les accepte et que l'on est en mesure de les respecter. Elle est aussi un moyen d'apparaître comme détaché des particularismes locaux et donc de mettre en avant sa capacité à juger librement et rationnellement. Autant de problèmes qui peuvent se poser sur des marchés strictement nationaux.

Il reste à présent à expliquer deux choses : premièrement, ce qui fait la force de ces institutions ; deuxièmement, d'où elles viennent. Le traitement de ces deux questions permettra de préciser leur enracinement national.

3.2 Comment la mobilité internationale vient aux expatriés

Puisque la mobilité internationale et l'international sont des institutions, d'où tirent-ils leur force ? Pourquoi les individus les acceptent-ils ? Pourquoi les utilisent-ils comme des règles *a priori* ? Il existe plusieurs façons de répondre à cette question. Celle des économistes néo-institutionnalistes comme Olivier Williamson serait de dire qu'elle résoud de façon efficace un problème qui se pose aux acteurs : ceux-ci doivent évaluer des candidats pour les recruter ou faire des choix de carrière, et la mobilité internationale permet dans un cas comme dans l'autre de les orienter en la matière et doit donner des résultats satisfaisants pour qu'ils continuent à l'utiliser (O. E. WILLIAMSON 1994). Une telle réponse, pour séduisante qu'elle soit, ne rend malheureusement pas compte du fait que, précisément, la mobilité internationale est placée au-delà du verdict de l'expérience : même lorsqu'elle ne « marche » pas ou n'a pas d'effets visibles, les acteurs n'en continuent pas moins de l'utiliser, pas plus qu'ils ne la comparent systématiquement avec d'autres conventions possibles. Une autre solution serait de noter que, même si elle n'est pas choisie parce qu'efficace, l'institution est néanmoins choisie parce qu'elle réduit l'incertitude : pour que les activités économiques soient possibles, il faut un accord sur la qualité des choses et des êtres, et les institutions viennent remplir cette fonction (KARPIK 1989 ; KARPIK 2007 ; EYMARD-DUVERNAY et MARCHAL 1997). Mais cela ne nous indique pas non plus pourquoi cette institution-là plutôt qu'une autre surtout lorsque, comme c'est le cas pour la mobilité internationale, celle-ci n'est inscrite dans aucun règlement sur lequel un acteur dédié pourrait s'appuyer pour exercer une contrainte ou une menace sur les autres, comme ce serait le cas si l'Etat rendait obligatoire la prise en compte de l'expérience internationale.

Pour répondre à cette question, on a donc ici recours à la solution simple proposée par Pierre François à partir d'une relecture des travaux de Ludwig Wittgenstein sur ce que suivre une règle veut dire (FRANÇOIS 2011, p. 39-77) : si les acteurs font jouer à une catégorie de pensée le rôle de règle et d'institution, c'est, en l'absence de dispositifs contraignants, parce qu'ils ont appris à le faire, parce qu'ils ont soumis à un certain « dressage ». L'avantage de cette proposition, c'est qu'elle ouvre le champ à une investigation empirique : par quels processus, par quels moyens, par quelles expériences les individus ont-ils ainsi été « dressés » à croire en la mobilité internationale ? Qu'est-ce qui les a conduit à en avoir les représentations qu'ils en ont ? Et surtout comment en sont-ils venus à la tenir pour aussi évidente ?

La réponse que nous proposons ici est également classique : c'est par l'école que

les individus apprennent et intègrent la mobilité internationale comme une catégorie allant de soi. Celle-ci est en effet un lieu important, bien que parfois négligé, de constitution des dispositions économiques (FRANÇOIS 2008, p. 145-148, STEINER 2005). Il s'agit principalement, dans le cas de la valorisation de l'enseignement supérieur, de l'enseignement supérieur. Celui-ci a en effet connu un important processus d'internationalisation, et c'est ce que nous commencerons par présenter. Cette internationalisation s'est traduite par différentes formes de socialisation des étudiants à l'international, et ce particulièrement au travers d'une mise en scène importante de ce dernier dans la plupart des activités scolaires. Plus que de simplement sensibiliser à l'importance de ce terme, différents dispositifs mis en place, et particulièrement les échanges universitaires, cadrent la façon dont les individus perçoivent et conçoivent la mobilité internationale.

3.2.1 L'internationalisation de l'enseignement supérieur

On a déjà noté, dans le premier chapitre, comment les injonctions à la mobilité internationale s'étaient multipliées dans l'ensemble du système éducatif français. C'est déjà le cas au niveau du secondaire, où les classes à vocation internationale (classes bilangues, sections européennes) se sont multipliées, mais c'est encore plus vrai dans le supérieur où les échanges universitaires ont beaucoup augmenté et font toujours l'objet d'une promotion intense. Ce sont là des injonctions plutôt ciblées qui visent ou qui tendent à produire très précisément des déplacements internationaux. Elles ne constituent cependant qu'une petite partie d'un mouvement de fond d'internationalisation de l'enseignement et notamment du supérieur, une des tendances lourdes des évolutions de ce champ, régulièrement notée et analysée dans la littérature spécialisée, mais aussi revendiquée ou au contraire critiquée par les acteurs en présence.

Il peut sembler que le monde académique a une très longue histoire internationale : sans même avoir à remonter jusqu'à la République des Lettres de la Renaissance, les échanges entre universités au niveau européen ou mondial ont eu lieu très tôt et ce de façon intense – la figure d'Erasme a d'ailleurs donné son nom au programme d'échange universitaire européen pour souligner cette filiation. Dans le seul domaine de la sociologie, des noms aussi divers que Max Weber, Maurice Halbwach ou Michel Crozier sont associés à des séjours à l'étranger et notamment aux Etats-Unis, et l'on sait les relations qu'entretenait Emile Durkheim avec la recherche allemande. La période récente qui s'ouvre avec les années 1980 présente cependant un trait distinctif : l'internationalisation devient un objectif politique explicite, fait l'objet d'une certaine formalisation et tire ainsi une partie de sa légitimité de sa

validation par l'Etat. En 1998, la mise en place de la Stratégie de Bologne au niveau européen signe la consécration d'un ensemble de débats et d'initiatives commencées dans les deux décennies précédentes (Erasmus date, par exemple, de 1987) : il annonce la mise en place de l'Espace Européen d'Enseignement Supérieur (EEES), créée officiellement en 2010.

Cette internationalisation prend différentes formes qui vont de l'harmonisation des cursus et des exigences proprement scolaires à la multiplication des accords d'échanges et de relations entre établissements, en passant par le développements des cours tournés vers l'international. Mais il s'agit aussi, et surtout pour notre propos, d'un mouvement de transformation des références, des points de repères et des catégories de pensée à l'œuvre dans ce domaine. Comme le note Christine Musselin, l'internationalisation se traduit par :

Un mouvement normatif, [...] assez général, qui fait que l'international, ou plus exactement ce qui n'est pas national, est systématiquement valorisé. Annoncer combien on accueille d'étudiants étrangers, combien de nos docteurs ont été recrutés hors de nos frontières, quelle proportion du corps enseignant n'est pas d'origine nationale, combien de professeurs ont publié dans une revue internationale ou ont été invités à des conférences à l'étranger est devenu un critère de qualité scientifique, et plus ces chiffres sont élevés, plus ils sont considérés comme positifs (MUSSELIN 2008, p. 21).

Ce mouvement de valorisation de tout ce qui est international – ou du moins reconnu comme tel – est particulièrement marqué dans les formations des cadres et plus spécialement dans les écoles de commerce. Si celles-ci ne couvrent pas l'ensemble de l'enseignement supérieur, elles n'en occupent pas moins une place importante dans la diffusion de cette internationalisation, ne serait-ce que parce qu'elles sont en partie pionnière dans la matière. Comme le note Marianne Blanchard (BLANCHARD 2012), c'est parmi elles que se trouvent les établissements qui ont mis le plus tôt dans leur histoire l'accent sur la dimension internationale : celle-ci fait partie, notamment, du « le roman des origines des ESCAE », les Ecoles Supérieures de Commerce et d'Administration Economique, un ensemble d'établissements, créés entre 1819 et 1963, qui occupent une position moyenne dans la hiérarchie des écoles de commerce (en dessous des prestigieuses « parisiennes » et au-dessus des écoles plus modestes, particulièrement celles « post-bac »). Celles-ci occupent, on y viendra, une place importante dans le processus d'internationalisation. Certains établissements comme ceux de Nantes ou de Lyon relient ainsi explicitement leur origine au commerce colonial ou des soieries pour assoir l'ancienneté de leur dimension internationale. Cependant, au-delà des discours et des stratégies de présentation, l'international n'apparaît pas comme une préoccupation des écoles avant une période récente : ce n'est qu'à partir des années 1970, où s'ouvrent les premières filières internationales à

HEC et l'ESCP et où se développent les incitations à faire des stages à l'étranger, et surtout 1980, qui voient l'augmentation de la part des « contenus internationaux », des incitations à l'apprentissage de plusieurs langues étrangères, des cours sur « l'interculturalité », que celui-ci s'impose comme une thématique forte, sur laquelle les différents acteurs de l'enseignement supérieur vont chercher à jouer de façon explicite. En 1993, un congrès de la Conférence des grandes écoles intitulé « les grandes écoles et leurs partenaires européens » concluait que le développement des écoles passait par l'intégration du multiculturalisme dans leur formation et par leur ouverture vers l'extérieur. L'année suivante, au sein de cette même Conférence, se met en place un groupe de travail sur les questions internationales dont les analyses prédiront la mise en place d'un marché européen des cadres et des ingénieurs à la suite de l'Acte unique de 1985. Cette Conférence publie toujours à un rythme biannuel un rapport sur l'internationalisation de ses membres. C'est dire que l'international occupe désormais une place importante tant dans les discours que dans les stratégies de ces établissements, qui en font un élément clef de leur identité. Elles avancent que ces transformations sont liées à une « demande » grandissante pour des formations plus internationales. Cependant, comme le note Blanchard dans un autre texte, c'est sans doute moins à cause de transformations économiques de fond que parce que la mondialisation en tant que discours constitue « un cadre de pensée qui se propage dans les sphères économiques et dirigeantes, influençant ainsi les représentations des dirigeants d'écoles de commerce » (BLANCHARD 2014, p. 12). Ici, l'école joue un rôle de légitimation des représentations de l'économie des milieux dirigeants, contribuant à transformer celles-ci en institution.

Les écoles de commerce ne sont les seules concernées : si le processus y est moins fort, en partie parce que la hiérarchie y est plus stable, les écoles d'ingénieurs n'échappent pas à cette internationalisation et introduisent elles-aussi des cours « internationaux » et des séjours obligatoires à l'étranger (LAZUECH 1998). Les Instituts d'Etudes Politiques (IEP) sont également concernés. Relatant l'internationalisation de celui de Lille, Sonia Leverd note comment l'international y a été conçu comme une véritable « idéologie », le référentiel principal qui irrigue l'ensemble des activités de l'école et non un seul service spécialisé : du recrutement des enseignants à celui des étudiants aux directions prises par les centres de recherche, tout a été affecté par l'impératif d'internationalisation et une place de plus en plus grande a été faite aux expériences et aux mobilités internationales (LEVERD 2011).

Loin de se cantonner aux seules grandes écoles, le processus est également à l'œuvre pour les universités : on a vu, dans le premier chapitre, l'importance prise par le programme « Erasmus », auquel il faut rajouter l'ensemble des programmes

d'échanges comparables. Des initiatives se sont également développées pour proposer, par exemple, des cours en langue anglaise, même si elles ont rencontré différentes difficultés réglementaires (voir le rapport du Groupe de travail sur l'Internationalisation de l'Alliance Athena, 2012, p. 15-16). D'une façon générale, l'harmonisation européenne les a poussées vers l'internationalisation en introduisant notamment des cursus plus lisibles hors des frontières nationales (BALLATORE 2007 ; S. GARCIA 2007). Les formations courtes ne sont pas en reste : Sophie Orange note ainsi, que les Sections de Techniciens Supérieurs (STS), formations en deux ans après le baccalauréat installées dans les lycées, ont dû faire face à l'impératif de mobilité et d'internationalisation, y compris par l'augmentation de leurs effectifs qui partent hors de France au cours de leur formation (ORANGE 2010). Elle montre notamment qu'un nouveau discours valorisant non seulement la mobilité mais aussi l'international en général s'est largement diffusé au sein de ces formations. Dans certains établissements, dont celui qu'elle étudie à Poitiers, le stage à l'étranger a été institué en véritable rite de passage sur lequel insiste lourdement les enseignants lorsqu'ils présentent leur formation aux futurs étudiants. Même sans être formellement obligatoire, c'est ainsi qu'il peut être présenté et qu'elle sert d'accroche aux étudiants. Mais, note la sociologue, cette dimension internationale « existe bien souvent davantage dans les discours que dans les pratiques » : malgré la forte mobilisation des équipes enseignantes, les départs ne sont pas forcément si nombreux, et la dimension proprement internationale, et notamment linguistique, des formations n'est pas toujours à la hauteur des attentes des étudiants, ou même simplement des promesses qui leur ont été faites.

Comme on peut le voir, l'internationalisation a constitué, pour des raisons sur lesquelles on reviendra dans la dernière section de ce chapitre, un véritable impératif pour le système scolaire français et notamment pour l'enseignement supérieur. Dans ces différentes déclinaisons, la mobilité internationale y occupe une place importante : au niveau secondaire, les classes internationales se sont vues confiées pour mission de préparer les élèves à pratiquer les langues étrangères dans un contexte quotidien plus que pour l'étude littéraire ou culturelle ; dans l'enseignement supérieur, les échanges universitaires sont l'une des principales mesures de l'internationalisation poursuivie ; et d'une façon générale, bon nombre de formations entendent donner aux étudiants les moyens d'aller vivre et travailler à l'étranger. Ainsi, la mobilité internationale en tant qu'institution peut s'appuyer sur la force et la légitimité de l'institution scolaire, au sens large, pour être diffusée et intériorisée. C'est aux conditions de cette véritable socialisation à l'international par l'école que l'on va à présent s'intéresser.

3.2.2 La mise en scène permanente de l'international

L'internationalisation de l'enseignement supérieur est un phénomène à multiples facettes, et c'est l'une de ces formes particulières qui nous intéresse ici, celle qui a les conséquences les plus directes et les plus fortes sur l'expérience des étudiants. Dans son article de 1998 consacré à l'internationalisation des grandes écoles de commerce et d'ingénieur, Gilles Lazuech notait déjà :

Lorsqu'une école se désigne comme internationale ou qu'elle qualifie des programmes ou des cours d'internationaux, elle nomme moins une réalité objective qu'elle crée une certaine idée de l'international dans l'esprit des élèves qui, par leurs actes, contribueront en partie à faire exister la réalité ainsi désignée. Un élève, par exemple, qui a reçu des enseignements dits internationaux, qui parle une ou deux langues étrangères, qui a fait un stage dans une entreprise hors de France, se pense légitimement comme un futur cadre international : il cherchera à faire carrière à l'international (qui sera, au mieux, une carrière à l'étranger) et contribue de cette façon à faire exister une catégorie nouvelle (LAZUECH 1998) (p. 71).

Il soulignait ainsi les effets socialisateurs des écoles en matière d'appréhension de ce qu'est l'international et d'incorporation de celui-ci comme une institution par rapport à laquelle vont s'orienter les carrières des individus. Cette socialisation prend plusieurs formes (LAHIRE 2005 ; DARMON 2010). Une partie relève de l'inculcation proprement dite : il s'agit notamment de l'obligation de faire une année à l'étranger, aujourd'hui généralisée à toutes les grades écoles. Si, à l'université, il ne s'agit encore que d'une option, celle-ci est pourtant fortement promue, de telle sorte qu'elle concerne tout aussi bien des étudiants qui n'y ont pas eux-mêmes accès : sans partir eux-mêmes à l'étranger, il leur est difficile de ne pas voir que cette possibilité existe et qu'elle est fortement valorisée par l'institution. C'est également ce que relève Sophie Orange dans son enquête que les STS. Elle relève notamment que, alors qu'il ne s'agit pas d'une obligation, c'est ainsi que le séjour à l'étranger est présenté lors des journées portes ouvertes :

Face aux parents interrogeant cette obligation à partir, les enseignants font la moue : « c'est un plus », « on conseille de partir », « moi j'incite mes élèves à partir ».

Ces paroles sonnent presque comme des avertissements : celui qui ne veut pas partir s'exclut en quelque sorte. Il est à ce titre intéressant de constater que dans les faits les discours se confirment. Ainsi une étudiante raconte que ceux qui ne souhaitent pas effectuer leur stage à l'étranger sont laissés de côté par des enseignants qui n'apportent leur aide qu'à ceux qui veulent partir. D'ailleurs, ces étudiants migrants sont dans toutes les bouches et présentés comme modèles. On en fait même le compte : « J'en ai 11 dans ma classe », ou encore « j'en ai deux de plus qui veulent partir ». Les autres sont mis à l'écart, car considérés comme ne voulant pas jouer le jeu de l'international. Le stage à l'étranger, institué en rite de passage, crée alors une différence entre les initiés et les novices. Il y a ceux qui ont intériorisé la « norme du

départ », et les autres. C'est ainsi que lors de la rentrée en deuxième année, le premier moment est consacré à un tour de table durant lequel les étudiants sont enjoins de préciser le lieu de leur stage de fin de première année (p. 79).

Difficile, dans ces conditions, de ne pas faire de l'international un point de repère économique dans ses choix et ses orientations. Surtout lorsque cette inculcation se double de pratiques d'entraînements directs, où l'on place les étudiants en situation de se confronter à ce fameux « international ». Une fois de plus l'année à l'étranger constitue l'exemple le plus puissant, mais il est loin d'être le seul. C'est aussi dans les cours que se joue une partie des processus d'apprentissage et de dressage à l'international. Bon nombre d'établissements, les plus élitistes en tête, ont ainsi mis en place des cours spécifiquement dédiés à la découverte et à la maîtrise de l'étranger et de la mondialisation : cours en langue étrangère (l'anglais le plus souvent), formations interculturelles, enseignements consacrés au monde anglo-saxon ou asiatique, etc. Même les simples cours de langue étrangère sont devenus de plus en plus courants et, même dans le secondaire, ont été tournés vers la maîtrise de la langue parlée et des interactions quotidiennes et professionnelles plutôt que vers les questions littéraires et culturelles. Ces enseignements ne débouchent pas, loin s'en faut, sur une maîtrise générale des langues étrangères, celles-ci demandant souvent un relais hors de l'école et restant à ce titre fortement inégalitaires. Mais ils ont pour effet d'entraîner directement, et de façon implicite, les individus à voir cette maîtrise comme un mode de distinction des autres, comme un point de repère pertinent.

Mais la forme de socialisation la plus forte est sans doute celle qu'exercent certains établissements d'enseignement supérieur par l'agencement même de l'espace et de l'expérience de leurs étudiants, par une mise en scène continue et puissante de l'international. Les écoles de commerce en offrent un exemple d'autant plus puissant que les transformations qu'elles connaissent en ce sens sont visibles même par des acteurs qui leur sont extérieurs et ont ainsi des effets d'autant plus forts.

Comme le note Marianne Blanchard, puisque le caractère international des écoles de commerce et leurs reconnaissances hors des frontières se sont progressivement constituées comme preuves de leur excellence (BLANCHARD 2014, p. 13), celles-ci se sont attachées à rendre le plus visible possible cette internationalisation, et ce notamment pour leurs étudiants et futurs étudiants. Ainsi, le nom de bon nombre d'établissement a été changé pour adopter une consonance plus internationale » : le tableau 3.1 (p. 210) en témoigne en présentant les noms actuels des principales grandes écoles de commerce française et l'évolution de ceux-ci au cours du temps. Certains changements de noms sont assez simples : l'ESC Nantes devient ainsi Audencia Business School en 2000, l'ESC du Havre devient en 2004 l'EM (pour école de management) Normandie, l'ESC Montpellier Montpellier Business School en 2014.

D'autres témoignent de transformations plus profondes : ainsi les ESC de Bordeaux et de Marseille changent de noms avant de fusionner dans une entité unique, la KEDGE Business School, ce qui est aussi le cas pour Lille et Nice (SKEMA Business School) ou encore pour Rouen et Reims (NEOMA Business School). Même en l'absence de changement de noms, les écoles peuvent afficher d'autres signes d'internationalité comme l'ESC Pau dont le logo affiche une devise en Anglais (« *Act business, Think human* ») ou l'INSEAD qui se présente comme « *the Business School for the world* ». Ces nouveaux noms, tout comme les fusions entre établissement, ont pour ambition d'offrir une meilleure lisibilité et une plus grande visibilité aux partenaires étrangers et aux étudiants venus d'ailleurs, le plus souvent dans l'objectif d'atteindre une taille critique » pour pouvoir être un acteur international. Ils ont aussi pour conséquence de rendre manifeste les ambitions internationales des écoles aux étudiants nationaux, les habituant à tenir celles-ci pour les leurs.

Nom actuel	Historique
Audencia Business School	Fondée en 1900, anciennement Ecole Supérieure de Commerce de Nantes Atlantique (changement de nom en 2000)
European Business School	Fondée en 1964, pas de changement de nom.
EDC Paris Business School	Fondée en 1952, anciennement Ecole des dirigeants et créateurs d'entreprise (changement de nom en 2014).
EDHEC Business School	Fondée en 1906, son logo indique EDHEC School of Management en 1999, puis EDHEC Business School en 2001.
EM Normandie	Fondée en 1871, anciennement Ecole supérieure de commerce du Havre (changement de nom en 2004).
EM Strasbourg Business School	Fondée en 1919, anciennement Institut Européen d'Etudes Commerciales Supérieures (changement de nom en 2007).
EM Lyon Business School	Fondée en 1872, anciennement Ecole Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises de Lyon (changement de nom en 2005).
ESC Dijon	Fondée en 1899.
ESC La Rochelle	Fondée en 1988.
ESC Pau	Fondée en 1962. Son logo indique « <i>Act business, Think human</i> ».
ESC Rennes	Fondée en 1990. Son logo indique « <i>School of business</i> ».

Nom actuel	Historique
ESC Troyes	Fondée en 1997.
ESCE International Business School	Fondée en 1968, anciennement Ecole Supérieure du Commerce Extérieur.
ESCP European School of Management/ESCP Europe	Fondée en 1819, anciennement Ecole Spéciale de Commerce et d'Industrie (changement de nom en 1999).
Ecole Supérieure pour le développement Economique et Social	Fondée en 1987. Le logo indique « Lyon Business School ».
PSB Paris School of Business	Fondée en 1974, anciennement ESG Management School (changement de nom en 2015).
ESSCA School of Management	Fondée en 1919
ESSEC	Fondée en 1907, sous le nom d'Institut économique, elle devient l'ESSEC en 1913.
Grenoble Ecole de Management	Fondée en 1984, anciennement ESC Grenoble (changement de nom en 2000).
ESC Clermont	Fondée en 1919, elle a fait partie d'un groupe nommé France Business School entre 2013 et 2015. Elle reprend son ancien nom suite à l'échec de ce projet.
HEC	Fondée en 1881.
ICN Business School	Fondée en 1905, anciennement Institut Commercial de Nancy (changement de nom en 2005).
IESEG School of Management	Fondée en 1964.
INSEAD	Fondée en 1957, son signe signifie « Institut Européen d'Administration des Affaires ». Son logo indique « The Business School for the World ».
Inseec	Fondée en 1975.
ISC Paris Business School	Fondée en 1962, anciennement ISC Paris (changement de nom en 2013).
ISG Paris	Fondée en 1967, son logo indique « International Business School ».

Nom actuel	Historique
KEDGE Business School	Née en 2013 de la fusion entre BEM Bordeaux Management School (anciennement ESC Bordeaux) et Euromed Marseille Ecole de Management (anciennement ESC Marseille).
NEOMA Business School	Née en 2013 de la fusion entre la Rouen Business School (anciennement ESC Rouen) et la Reims Management School (anciennement ESC Reims).
Montpellier Business School	Fondée en 1872, anciennement ESC Montpellier.
SKEMA Business School	Née en 2009 de la fusion entre l'ESC Lille et la CERAM Business School (anciennement ESC Nice).
Telecom Ecole de Management	Fondée en 1979, anciennement INT Management.
Toulouse Business School	Fondée en 1903, anciennement ESC Toulouse (changement de nom en 2013).

TABLE 3.1 : Nom actuel, historique et signes d'internationalisation visible dans les écoles de commerce françaises (Sources : Sites web des différentes écoles, consultés en Février 2016)

Ces changements de noms et ces fusions sont relativement récentes : elles interviennent pour la plupart à partir des années 2000. Elles ne sont en fait que l'aboutissement le plus visibles de transformations plus profondes, et participent d'une course générale à l'internationalisation. Celle-ci prend aussi la forme de la recherche d'accréditations spécifiques : les plus importantes étant EQUIS (*European Quality Improvement System*) et AACSB (*Association to Advance Collegiate Schools of Business*). Très coûteuses financièrement pour les établissements, elles sont essentielles dans leurs luttes concurrentielles : d'abord acquises par les plus prestigieuses (HEC, ESCP, EM Lyon), ces labels internationaux deviennent rapidement vitaux pour les écoles de rang plus modestes qui veulent rester dans la course nationale. Or pour bénéficier de ces précieux sésames, il faut également mettre en scène au maximum l'internationalisation : la présence d'enseignants étrangers, le recrutement d'étudiants hors des frontières nationales, l'existence de programme d'échanges sont autant de critères retenus par les agences d'accréditation. Cela signifie que, plutôt qu'une simple homogénéisation des pratiques d'enseignement et des curriculum, laquelle pourrait se faire de façon silencieuse », les établissements d'enseignements

supérieurs ont intérêt à mettre en scène la mondialisation et l'international, à faire de celui-ci une catégorie particulière à la fois de cours, de compétences et de formations⁵. C'est donc cela que leurs étudiants ont toutes les chances d'intégrer comme sens de l'international.

Cela est d'autant plus fort que cet affichage de l'international pousse les étudiants et futurs étudiants à essayer de se conformer autant que faire se peut à ce qu'ils perçoivent ainsi des attentes des institutions, surtout lorsqu'elles celles-ci leur ouvre par ailleurs des opportunités qui vont de pair avec leurs propres aspirations. C'est ainsi que Aurélie (E19), manager dans une entreprise cosmétique française en Allemagne, percevait son école de commerce, une ESC qui a tout particulièrement mis l'accent sur l'international comme l'un de ses traits distinctifs (elle a même été l'une des premières à le faire) :

Je ne voyais pas trop l'intérêt pour moi d'avoir fait une école de commerce si je ne partais pas à l'étranger. Je voulais en profiter quelque part. L'avantage du système d'école de commerce, c'est tous ses partenariats avec l'étranger. En fait, je n'ai pas fait une école de commerce pour faire du commerce, j'ai fait une école de commerce parce que ça donnait beaucoup de possibilités de travailler avec des universités étrangères, avec des entreprises à l'étranger, et aussi au niveau du système de recrutement des écoles de commerce, ils cherchent des gens qui sont mobiles, qui sont ouverts justement aux entreprises mondialisées, donc on est un peu... que ce soit le système de classe préparatoire ou d'écoles, on est orienté dans ce type d'entreprise, des grands groupes, des grandes marques, mondialisées donc. Donc, moi quand j'ai fait mon école de commerce, c'était mon premier objectif, c'était de profiter au maximum des partenariats avec les autres universités. Donc j'ai fait un semestre en Angleterre dans une université anglaise, le système déjà d'apprentissage n'est pas du tout le même que le système français, le système anglo-saxon... Et après, j'ai fait un autre semestre aux Etats-Unis, encore complètement différent au niveau des examens, etc. C'est vrai que moi, c'était un de mes objectifs en rentrant en école de commerce.

Un tel discours n'est possible que parce que l'international est saisi par les élèves comme l'un des traits pertinents pour s'orienter dans l'enseignement supérieur, et c'est le cas parce que c'est le cadre que proposent les écoles elles-mêmes. Pour des candidats jeunes, qui, après le baccalauréat ou deux années de classes préparatoires, n'ont que rarement une expérience professionnelle forte à faire jouer (au-delà de quelques stages ou jobs d'été) ni même une forte connaissance des entreprises ou du monde économique (beaucoup des enquêtés disent qu'ils n'avaient pas un pro-

5. Il ne s'agit pas, ici, d'exclure l'idée que l'internationalisation peut avoir d'autres manifestations, et d'autres conséquences, notamment pour ce qui est de l'harmonisation des structures d'enseignement. Ce n'est pas la question qui nous intéresse ici. Un tel phénomène n'implique pas, par nature, une mise en scène de l'international, or c'est bien celle-ci qui importe pour notre sujet, puisque c'est elle qui va être susceptible d'habituer les étudiants à cette catégorie de pensée.

jet professionnel très arrêté au début de leurs études supérieures), l'insistance sur l'international les pousse à chercher dans leurs propres parcours des éléments correspondant et pouvant les faire paraître conformes aux attentes – ils souhaitent, évidemment, rentrer dans le cadre. C'est ainsi qu'Aurélië est incitée à mettre elle-même en scène son propre internationalisme au cours de l'entretien : elle évoque ainsi ses voyages précoces (un échange de deux mois en Australie alors qu'elle était au collège), sa famille à l'étranger (un oncle anglais), ou encore ses contacts avec les autres cultures (ses parents recevaient des élèves étrangers chez eux en échange scolaire), autant d'éléments dont cette jeune salariée encore en début de carrière a pu se servir auprès d'autres interlocuteurs. Autant d'éléments, aussi, qui ne trouvent sens et efficacité que parce qu'ils se confrontent et sont validés par l'institution scolaire. Ce phénomène est particulièrement accentué pour les écoles de commerce, dont le recrutement s'appuie beaucoup sur l'évaluation de la « personnalité » des candidats (qui fait l'objet d'un entretien spécifique et fortement dramatisé). Salomé (E58), qui a choisit la voie de l'école de commerce post-bac (donc moins prestigieuse) pour des raisons similaires à celles d'Aurélië (« ce que je voulais par dessus tout, c'était voyager, avoir de l'expérience professionnelle, et la voie la plus optimale pour ça, c'était l'école de commerce ») a suivi un raisonnement encore plus radical, voyant dans l'international un moyen de compenser un certain désavantage au vue des attentes du monde économique : « moi, je suis quelqu'un qui a pas très confiance en elle, donc j'avais envie de me challenger là-dessus [...]. Je voulais être immergée dans la culture, parler au quotidien avec des personnes locales ». Les étudiants sont donc pris eux aussi dans un jeu de mise en scène de l'international qui répond à celui que jouent les écoles et les formations. La remarque de Jérémie (E41), diplômé de Sciences Po qui a fortement investi dans son VIE à Dubaï pour la suite de sa carrière, est à cet égard très claire : « quand on est en concurrence avec d'autres personnes qui ont fait de bonnes écoles, ils ont aussi fait des séjours à l'étranger, donc parler Anglais n'est plus démarquant, et donc ce qui permet de se démarquer, c'est d'avoir de bonnes expériences professionnelles, et si elles sont à l'étranger, c'est d'autant plus démarquant ». Dans ses dires, l'internationalisation des écoles semble pousser à une certaine course aux armements entre candidats et jeunes salariés pour paraître le plus international possible – certains adoptant la stratégie de partir vers des destinations moins demandées et « plus difficiles » précisément dans ce but, comme Jérémie qui a fait le choix de faire son année obligatoire à l'étranger en Inde. Conformément au cadre qui lui a été fixé par l'enseignement supérieur, il n'envisage pas d'autres moyens de se distinguer que de pousser plus loin sa propre internationalisation.

3.2.3 Le cadrage des mobilités

On a parlé, dans la section précédente, de l'« international » d'une façon très générale. Il s'agit en fait, bien entendu, de l'international pris dans un sens particulier, celui mis à jour ci-dessus, c'est-à-dire comme un lieu spécifique où les individus trouvent une certaine neutralité, et une certaine supériorité, par rapport au reste du monde. On peut ajouter que, comme le suggèrent les éléments que l'on vient de relever, cet international est très marqué par l'univers occidental et anglo-saxon : pour paraître internationaux, les établissements d'enseignements supérieurs vont plutôt privilégier l'Anglais, que ce soit dans leurs noms ou dans leurs cours, même si des spécialisations régionales existent comme des sections ou des parcours plus particulièrement dédiés à la connaissance de telle ou telle aire culturelle. C'est ainsi que l'enseignement supérieur ne se contente pas de rendre la catégorie « internationale » pertinente pour les étudiants et les jeunes salariés dans l'orientation de leurs carrières. Elle cadre aussi le sens prêté à cet international, et légitime les attitudes et les comportements que les acteurs se sentent tenus d'avoir. Ce « cadrage » peut s'entendre au sens de Erving Goffman, c'est-à-dire comme un pré-agencement de l'expérience sociale qui oriente les perceptions et les comportements des individus (GOFFMAN 1991). Pour comprendre et étudier cet effet de cadrage, on peut se concentrer sur ce qui constitue sans doute la manifestation la plus marquante de l'internationalisation de l'enseignement, celle qui peut servir de miroir grossissant des mécanismes en jeu : l'année d'échange universitaire de type « Erasmus ⁶ », rendue obligatoire dans les écoles les plus prestigieuses, fortement encouragée par ailleurs, même si seule une minorité y a en fait accès. Cette expérience est en effet à la fois cadrée par les conditions même de l'échange universitaire et cadrante par le type de contact avec « l'international » qu'elle rend possible.

L'année Erasmus est présentée aux étudiants comme la forme par excellence de l'international. Elle apparaît à ce point comme allant de soi que plusieurs enquêtés ont fait le choix de commencer leur carrière par un emploi à l'étranger parce qu'ils n'ont pas eu l'occasion de faire cette fameuse année Erasmus au cours de leur scolarité : ils veulent ainsi à la fois compléter un CV qui, autrement, pourrait comporter un manque, mais aussi (et parfois surtout) connaître une certaine expérience dont ils se sentent privés. L'un d'eux indique ainsi :

En arrivant à Londres, je me suis mis dans le club Erasmus, même si moi j'étais pas un étudiant Erasmus en tant que tel, je me suis mis dans le club d'étudiants étrangers qui organisait plein de sorties, des visites de Londres, des

6. Le terme est ici générique : dans certaines écoles, et notamment les plus prestigieuses, les échanges universitaires ne passent pas par cette organisation. Le terme n'en est pas moins utilisé pour désigner une année passée à l'étranger.

sorties dans des clubs et dans des bars, j'ai trainé avec toutes les nationalités, des Espagnols, des Allemands... J'ai vraiment fait *l'Auberge Espagnole*⁷ au niveau des sorties (E20).

D'autres considèrent ce choix comme la continuité directe d'une année d'échange antérieure : « je souhaitais avoir une expérience professionnelle là où j'avais obtenu mon dernier diplôme, pour que mon expérience américaine soit complète, qu'il y ait des études et du travail » (E5). Cela conduit à maintenir un mode de vie étudiant, en cohérence avec la façon dont on se représente l'année Erasmus : dans le dernier cas, la jeune tradeuse en question est restée, pendant ses trois années passées à New-York, dans des logements relativement précaires, passant d'une collocation à l'autre au gré des rencontres et des petites annonces, et ce bien qu'elle travaille alors pour une grande banque française. Significativement, cette continuité entre l'expérience étudiante et le premier emploi n'implique pas nécessairement que les deux se fassent dans le même pays : certains souhaitent compléter un échange universitaire dans un pays « pas très sérieux » par un premier emploi dans une destination plus classique (particulièrement dans la finance, pour passer par une grande place comme Londres, Singapour ou Hong-Kong) ou au contraire, une destination peu risquée (en Europe par exemple) par un pays un peu plus « difficile » (en Asie ou en Afrique notamment).

Ce dernier point souligne que ce qui est recherché dans ces expériences étudiantes, c'est moins la découverte, l'apprentissage ou même le contact avec une autre culture spécifiquement identifiée qu'avec « l'international » pris comme une entité unique. C'est bien ainsi que l'internationalisation des écoles et de l'enseignement supérieur cadre les expériences des étudiants. L'identification de cours (notamment autour de la notion d'« interculturel ») voire de cursus entiers spécifiquement « internationaux » (filières internationales, commerce international, etc.) met l'accent sur l'opposition entre « national » et « international » (ou le « reste du monde » comme le dit la comptabilité nationale) plus que sur la diversité que pourrait contenir ce dernier. Les expériences d'Erasmus vont dans ce sens et renforcent de telles dispositions, comme l'analyse Magali Ballatore dans sa thèse consacrée à la mobilité étudiante (BALLATORE 2007). Elle décrit une « une période moratoire » où l'éloignement des pressions scolaires et familiales, ainsi que la mise entre parenthèses des décisions d'avenir, permettent le développement d'une forte socialisation, volontiers festive, qui se déploie essentiellement hors du cadre scolaire. Les pratiques plutôt touristiques – visites, voyages, etc. – se font d'abord dans des groupes de pairs par-

7. Référence au film de Cédric Klapisch de 2002. Elle revient chez plusieurs jeunes enquêtés, ce qui suggère que l'insouciance de l'échange universitaire mise en scène dans le film rencontre les aspirations de certains jeunes étudiants et salariés au moment où ils planifient, et même vivent, leur départ.

tageant la même langue puis avec d'autres étudiants Erasmus plutôt qu'avec des « locaux ». Le partage d'un même statut, à la fois « étudiant » et « étranger », invite à une identification commune. Ainsi « l'expérience Erasmus semble être plus souvent celle de la rencontre internationale que celle de la découverte de la culture locale. Elle est également davantage immersion dans le monde étudiant qu'ouverture vers un "Autre" social » (p. 181). Reprenant ces analyses, Bertrand Réau ajoute « ce n'est pas la "culture locale" qui importe en tant que telle mais plutôt les relations sociales que le cadre universitaire international permet de nouer (avec d'autres étudiants de pays étrangers d'une manière générale) et l'expérience sensible d'un mode de vie différent, un savoir-faire pratique (se loger, se nourrir, se déplacer, s'orienter) dans un pays étranger qui participe à accroître une compétence à la mobilité » (RÉAU 2009, p.78). Ce sont ces « compétences migratoires », selon l'expression de Ballatore, savoirs pratiques de celui ou celle qui sait être mobile, qui sont en jeu dans ces mobilités étudiantes. C'est là un horizon d'attentes que partagent les étudiants avec les institutions : « dans les discours des enseignants, la forme de l'apprentissage semble prendre l'ascendant sur le contenu ; sont davantage jugés un savoir-être, un savoir-voyager, qu'un savoir scolaire » (p. 263).

Ces différents points se retrouvent dans les récits des expatriés, qu'ils parlent de leurs années d'échange universitaire ou, pour les plus jeunes, de leurs emplois à l'étranger (notamment en VIE, particulièrement les premiers postes de ce type). Le vocabulaire touristique est souvent mobilisé : on parle de « découverte », de « visites », de New-York comme « une ville qui m'a fondamentalement passionné », de l'Égypte comme d'un pays qui a des « vibrations » particulières, etc. Les pratiques sont du même type : on profite de sa présence à l'étranger pour faire du tourisme, pour visiter l'Asie depuis la Corée, l'Amérique Latine ou le Canada depuis New-York, voire on fréquente des attractions touristiques en Thaïlande (« C'est sûr qu'en Thaïlande, on sortait tout le temps, on allait au restaurant tout le temps, on allait se faire masser parce que c'est des choses qui coûtent rien » (E16)) ou à Dubaï (« Il y a tout un aspect touristique autour des activités aquatiques et aussi autour du désert. Tout le monde a un 4x4, vous trouvez toujours quelqu'un pour vous amenez pour une sortie dans le désert. Il y a énormément d'attractions disponibles pour une population expatriée » (E41)). Plus importantes encore sont les fréquentations et les expériences sociales qui découlent de ces modalités d'accès à l'international : incités à bénéficier de ces moments passés à l'étranger sur un mode semi-touristique, les étudiants et jeunes salariés intègrent des groupes de pairs souvent diversifiés du point de vue de la nationalité, et font l'expérience d'une intense sociabilité avec d'autres jeunes expatriés ou de « culture internationale » – il peut s'agir, notamment, de

jeunes « locaux » qui maîtrisent suffisamment le Français ou l'Anglais. Ainsi, si Jérémy (E41) a bien fréquenté des Indiens lors de son année à l'étranger à Sciences Po – « je n'avais pas le choix : dans la ville où j'étais, il n'y avait pas de Blancs » – il n'en est pas moins conscient des caractéristiques particulières de ses colocataires « locaux » :

Moi, mes amis, c'était dans la nouvelle classe moyenne indienne, des gens qui ont fait des études, qui ont un peu voyagé, qui ont brisé justement non seulement les tabous mais aussi les fantasmes que peuvent avoir les Indiens en général sur l'Occident, [...] des gens qui voyagent, qui ont pas forcément fait le tour du monde, mais qui sont sortis d'Inde quelques fois.

En VIE en Corée, Thomas (E15) raconte également :

Partir à l'étranger, c'est justement rencontrer d'autres personnes, d'autres cultures, d'autres façons de penser. Donc, avec mon meilleur ami, qui lui est Français, nous étions énormément soit avec des Coréens, soit des Chinois, soit des Américains, des Sud-Africains, des Canadiens... Vraiment des gens très divers.

Il remarquera par la suite qu'il a finalement rencontré peu de Coréens, et beaucoup plus de personnes d'autres nationalités, eux-mêmes en expatriation. S'il prend des cours de coréen (qui ne lui donneront cependant suffisante de la langue pour chercher un emploi hors des entreprises françaises), cela le conduit également à faire l'expérience de l'international plutôt que de la culture locale :

Ça m'a permis de rencontrer des personnes venant d'horizons très divers. Ce sont des groupes pour personnes qui souhaitent apprendre le Coréen, donc il y a aussi bien des Américains, des Sud Africains, des Australiens, des Chinois, des Japonais, des Canadiens...

On voit là comment ce type de mobilité, répondant à des exigences, des attentes et des cadrages scolaires, produit une expérience et une perception particulière de l'international, comme un apprentissage de la diversité et de la façon de la gérer de façon autonome et détachée. Pour les étudiants d'école de commerce et d'autres formations tournées vers le management, elle poursuit ainsi la vocation d'enseignement tournée autour de la gestion de l'interculturel et des différences nationales. D'une façon plus générale, elle s'inscrit de cette façon dans un mode d'enseignement qui valorise les « savoir-être » (c'est-à-dire l'apprentissage et la mise en œuvre de dispositions extra-scolaires) contre le contenu technique ou académique (LAZUECH 1999 ; ABRAHAM 2007), ce qui incite, une fois de plus, les étudiants à saisir leurs mobilités comme des moments d'apprentissage d'un « savoir-être international » plus qu'une intégration et une plongée dans un pays étranger. Ainsi, pour les étudiants et jeunes salariés qui passent par ces expériences, l'international prend peu à peu le sens d'un espace d'autonomie, où ils peuvent se libérer des contraintes nationales et plus généralement de toutes sortes de pesanteurs, familiales, administratives, etc. sans avoir

autant de responsabilités que s'ils étaient vraiment rentrés dans la vie professionnelle. L'une des jeunes femmes interviewées, à peine revenue de New-York, dit ainsi : « J'ai adoré vivre un peu entre parenthèse, parce qu'on a peu de responsabilités, en fait, quand on vit à l'étranger. Je trouvais ça très bien trois ans, je trouve que plus, c'est presque pas très sain... » (E5). Bien qu'elle ait été en VIE et non en échange universitaire (et avait donc véritablement démarré sa carrière dans la finance), son expérience de l'international, vécue comme la continuité naturelle des études, a été celle d'une relative insouciance et une poursuite du mode de vie étudiant. Si elle dit que « plus, c'est presque pas très sain » c'est justement parce qu'elle sent qu'il est temps de véritablement rentrer dans l'âge adulte, et pour cela, de revenir en France. Autrement dit, ce que produit chez les étudiants et les jeunes salariés l'internationalisation de l'enseignement supérieur, c'est l'idée d'un international qui constitue un lieu de liberté et de réalisation de soi – il n'est guère étonnant, dès lors, que les récits se teintent volontiers d'une certaine nostalgie. L'expérience qui est faite par ces étudiants de l'international est finalement celle du « Grand Tour » de l'aristocratie britannique : la destination a finalement moins d'importance que le voyage qui est là, avant tout, pour « former la jeunesse » (WAGNER 2007a) .

3.3 La fabrique nationale de la mobilité internationale

Dernière étape dans cette exploration constructiviste et institutionnaliste de la mobilité internationale : comprendre la genèse de celle-ci en tant qu'institution.

En soi, la catégorie de pensée que constitue la mobilité internationale a une histoire assez longue. Il est classique de la relier à la pratique du « grand tour » initiée dans l'aristocratie britannique du 17^e siècle puis répandue dans toute l'Europe, où les jeunes gens de bonne famille allaient faire leur formation en voyageant en Europe. Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot insistent notamment sur le maintien de cette pratique, sous des formes à peine réactualisées, dans la grande bourgeoisie d'aujourd'hui (PINÇON et PINÇON-CHARLOT 2005). Anne-Catherine Wagner souligne également l'internationalisme ancien des élites, ainsi que la mondialisation précoce dans le monde des affaires (WAGNER 2007b, p. 10-15). Mais elle ne constitue pas encore une institution économique et marchande : celle-ci témoigne à la fois d'une certaine démocratisation – ce ne sont plus seulement les élites qui développent ce « goût pour l'international » – d'une transformation qualitative, où l'on se met à parler de l'international en tant que tel et où l'on donne à celui-ci un caractère normatif.

Il n'y a pas, pour autant, un moment précis et officiel où ce changement aurait lieu, un décret, un changement réglementaire ou même une simple déclaration de la part d'un ensemble d'acteurs. S'il y a bien une genèse des institutions, celles-ci ne font pas forcément l'objet d'un acte précis de transformation : ce peut être un processus beaucoup plus progressif et invisible. Mais dans un cas comme dans l'autre, ce qui fait l'institutionnalisation c'est la décision par les acteurs de se servir d'une catégorie de pensée comme point de repère normatif. Ce dont nous devons rendre compte pour étudier l'institutionnalisation de la mobilité internationale n'est pas tant une histoire de cette dernière que la façon dont les acteurs en viennent à lui conférer un sens particulier, et à le maintenir au cours du temps (FRANÇOIS 2011, p73-75).

Nous commencerons ici par préciser les mécanismes de l'institutionnalisation en soulignant le rôle des entrepreneurs institutionnels. Nous étudierons ensuite successivement les deux types d'acteurs qui ont joué et jouent toujours ce rôle pour la mobilité internationale : les écoles de commerce d'une part et les ressources humaines internationales au sein des entreprises. Dans un cas comme dans l'autre, nous soulignerons comment les enjeux qui ont présidé à leurs actions sont avant tout nationaux.

3.3.1 Les entrepreneurs institutionnels de la mobilité internationale

Dans son ethnographie de Wall Street (HO 2009, chap. 7), Karen Ho note l'omniprésence du terme « *global* » et de son dérivé « *globalization* » dans le monde de la finance américaine. Tout semble être ou devenir *global* : les intitulés des différents services de la banque où elle fait son terrain sont tous « globaux » (*Global Investment Management, Global Investment Banking, etc.*), les salariés discutent de savoir quelles sont les entreprises vraiment globales et celles qui ne le sont, et l'on assure sans cesse auprès des clients que l'on est bien présent tout autour du monde. « En tant que salariés, on nous répétait constamment à quel nous étions globaux, et nous y finissions par y croire. Nous n'avions pas juste des bureaux, nous avions des bureaux globaux ; nous ne faisons pas que comprendre les marchés, nous avons un accès global aux marchés et la capacité d'exploiter tous les marchés⁸ » (HO 2012, p. 78). Cette expression fortement valorisée exerce une forme de séduction (« *global seduction* ») sur ceux qui l'emploient. A force que soit répétée l'idée que Wall Street

8. « As employees, we were constantly told how global we were, and we believed it. We didn't just have offices, we had global offices ; we did not just understand markets, we had global market access and the capability to exploit all markets » (notre traduction).

est globale et exerce un pouvoir global, qu'elle est capable de pénétrer les marchés étrangers et de les soumettre à sa volonté et à ses standards, que la globalisation est une force irrépessible, l'idée finit par aller de soi sans jamais être questionnée – surtout quand cette répétition a commencé dans les grandes universités américaines où les futurs cadres de Wall Street ont fait leur formation. Si l'ethnographe voit la mondialisation plutôt avec inquiétude, elle note que ses enquêtés prêtent à celle-ci une valeur positive, faisant même du caractère global de leur compagnie une raison d'être fier et de s'engager dans le travail (« Alors que je pensais que la mondialisation était plutôt le signe inquiétant d'une hégémonie, ils la prenaient plutôt comme un motif de fierté, une raison de souligner leur appartenance à une entreprise particulière⁹ », p. 303). Bref, dans les deux cas, qu'elle soit perçue positivement ou négativement, la séduction opère : on croit à la *globalization* dans les termes établis par Wall Street.

Mettant à distance cette séduction, Karen Ho pousse cependant l'analyse plus loin. Le terme « global » sert moins, selon elle, à désigner un objet, un contexte ou un lieu particulier qu'il ne sert aux entreprises financières comme un argument marketing : en se disant « globales », en affichant tous les signes de celui-ci, elles adressent d'abord un message à leurs (futurs) clients. Ce qui est en jeu, c'est de leur montrer qu'elles sont prêtes à aller chercher les opportunités n'importe où dans le monde, même si la demande se concentre sur les grandes places financières. C'est ce dont témoigne le « syndrome du bureau vide » : les banques ouvrent des bureaux sur des marchés jugés décisifs (notamment en Asie), mais sans y développer plus qu'une adresse et parfois un représentant. Il s'agit aussi d'attirer les meilleurs salariés : la globalisation est utilisée notamment lors des sessions de présentations des banques dans les grandes universités américaines pour faire la promesse d'une vie professionnelle excitante, pleine de challenges et de nouveautés, mais aussi de voyages et de découvertes. Ainsi, la profusion du terme relève d'un « *global boasting* », ce que l'on pourrait traduire par « vantardise » ou « fanfaronnade globale » : les références au « global » participent d'une mise en scène que les banques construisent sciemment afin d'obtenir rapidement des contrats, quitte à se vanter et à prendre quelques libertés avec la réalité de leur organisation. Ces présentations s'adressent avant tout à d'autres grandes entreprises américaines, même lorsque celles-ci ne sont pas spécialement internationales : puisqu'il faut en faire plus que les autres, tout est bon pour remporter le contrat. Ce « *global* » est ainsi très localement situé : c'est une production de Wall Street qui s'adresse à des entreprises américaines ou, tout au moins,

9. « Whereas I found globalization to be a negative sign of hegemony, they often took it as a badge of honor, a reason to emphasize their belonging to a particular firm » (Notre traduction).

participant au même monde de la finance occidentale. Ho souligne que ce n'est pas pour autant une rhétorique purement artificielle : elle a, au contraire, des conséquences importantes. Il s'agit même là d'une des armes essentielles de ces banques et plus généralement de Wall Street : la capacité à apparaître véritablement global, même dans l'exagération, constitue l'un des moyens par lesquels les positions dominantes se maintiennent au sein de l'industrie financière américaine et même au-delà. Il s'agit, pour le dire dans le vocabulaire des néo-institutionnalistes, d'une forme rituelle par laquelle les entreprises acquièrent pouvoir et légitimité (J. W. MEYER et ROWAN 1977 ; DIMAGGIO et POWELL 1983). Cette légitimité leur sert ensuite à imposer au reste du monde leurs normes et leurs exigences : c'est une arme de domination.

Le travail de Karen Ho s'apparente à bien des égards à l'étude du caractère institutionnel du « *global* », et surtout à son institutionnalisation. C'est-à-dire qu'elle reconstitue le processus par lequel cette catégorie en vient à jouer, pour ses enquêtés, le rôle de règle *a priori* : c'est parce que certains acteurs – les entreprises financières de Wall Street – lui font jouer ce rôle-là pour satisfaire leurs intérêts que d'autres acteurs, à commencer par leurs salariés, l'utilisent également. Pour que le « *global* » demeurent une institution, il faut que cette situation, cette utilisation par certains acteurs particulièrement puissants, se poursuivent. Il faut ajouter que la localisation de ce processus, y compris l'identification de l'échelle à laquelle il se joue, est essentiel : ce que décrit Karen Ho est bien la production nationale et même new-yorkaise – c'est à Wall Street que tout se joue – d'une institution qui peut ensuite s'imposer ailleurs. Le fait que ce soit des banquiers de Wall Street, et parmi eux certains des plus influents et des plus puissants, qui prennent le *global* comme institution pour servir leurs intérêts permet aussi de comprendre pourquoi, par le jeu de l'imitation et de la contrainte, d'autres le font, y compris dans d'autres places financières.

Quels sont donc, dans le cas qui nous intéresse, les acteurs qui interviennent dans l'institutionnalisation de la mobilité internationale ? Il ne s'agit pas de revenir sur le cas des expatriés : si eux se servent de cette institution, c'est d'abord parce que d'autres s'en servent, à commencer par l'école comme on l'a vu dans la section précédente. Il s'agit plutôt de se concentrer sur l'action d'acteurs plus précis qui agissent comme des entrepreneurs institutionnels (BATTILANA, LECA et BOXENBAUM 2008 ; DIMAGGIO 1988 ; GARUD, HARDY et MAGUIRE 2007), c'est-à-dire qui ont intérêt et qui sont en mesure d'investir et de croire dans la mobilité internationale, ceux qui par leurs actes pratiques et leur utilisation de cette catégorie de pensée sont capables de lui donner sa force d'institution. Ce n'est pas tant qu'ils la diffusent et qu'ils dressent les autres acteurs à s'en servir, comme on a pu l'étudier

dans la section précédente, mais bien qu'en la mettant en œuvre en tant qu'institution et ne obtenant certains résultats à travers d'elle. Ces acteurs occupent des positions particulières et disposent de certaines ressources qui leur permettent cette institutionnalisation : dans certains cas, ils peuvent avoir des moyens matériels de récompenser ou de punir ceux qui ne suivent pas la règle qu'ils imposent (par exemple en rémunérant les salariés ou en leur donnant accès à certaines autres ressources en fonction de leur mobilité internationale), dans d'autres cas, c'est simplement par l'imitation et l'habitude, parce qu'ils disposent d'un degré de légitimité ou de visibilité suffisamment élevé, qu'ils vont être à même, sans forcément en être conscients, de transformer une pratique en règle et en institution.

On peut repérer deux entrepreneurs institutionnels principaux, sur lesquels nous allons plus particulièrement concentrer l'analyse.

- 1) Les écoles de commerce, ainsi que certains autres acteurs du monde de l'enseignement supérieur : dans la section précédente, on a montré comment les formations supérieures jouent un rôle important dans la diffusion de la mobilité internationale en tant qu'institution. Mais nous avons décrit cela comme un lieu de socialisation sans expliquer pourquoi ce champ s'est internationalisé, quels acteurs avaient plus particulièrement porté la mobilité et l'international comme catégories de références et pourquoi ils continuent à le faire. Dans la sous-section suivante, nous remontons donc d'un niveau proposant de comprendre la dynamique d'internationalisation de l'enseignement supérieur et en montrant comment celle-ci a été le fait d'entrepreneurs institutionnels nationaux pris dans des enjeux eux-mêmes nationaux.
- 2) Les ressources humaines internationales et les services Mobilité Internationale : au sein des entreprises, certains acteurs ont eu et ont toujours intérêt à faire la promotion de la mobilité internationale, à l'utiliser eux-mêmes comme institution et à s'en faire, parfois de façon très directe, les promoteurs et les défenseurs auprès des autres acteurs en présence. Il s'agit essentiellement de certains éléments des ressources humaines, et particulièrement celles qui parviennent à s'autonomiser un peu sous forme de « services MI ». Encore faut-il préciser que tous ces acteurs ne se situent pas au sein des entreprises mais peuvent également occuper des positions intersticielles vis-à-vis de celles-ci : consultants, spécialistes, universitaires, directeurs de formations, etc. Là encore, on verra que les enjeux qu'ils poursuivent se placent d'abord à une échelle nationale.

3.3.2 L'enseignement supérieur : l'international comme distinction nationale

Si nous avons évoqué plus tôt l'internationalisation de l'enseignement supérieur, nous n'avons pas discuté des causes de ce phénomène. Celui-ci est généralement attribué, de façon intuitive, aux transformations économiques et aux exigences de la mondialisation : les formations supérieures s'adaptent aux demandes de l'économie, des entreprises et des étudiants en proposant une place plus importante à l'international dans leurs curriculum et dans leur fonctionnement. Ce raisonnement participe des discours de justification et des stratégies de présentation des acteurs de ce domaine : la rhétorique de la mondialisation n'est pas la moins présente ni dans les analyses savantes, ni dans les plaquettes de présentation et les sites Internet des formations supérieures.

Pourtant, comme le note Marianne Blanchard, les grandes évolutions de l'enseignement supérieur, dont fait partie l'internationalisation, « ne peuvent se réduire à une réponse à des demandes externes, émanant des étudiants et de leurs familles ou des entreprises » (BLANCHARD 2014). D'autres mécanismes sont à l'œuvre, internes à la sphère académique et plus encore internes à l'espèce nationale. En effet, les différentes analyses sociologiques disponibles mettent l'accent sur des processus nationaux : moins qu'une ouverture économique qui dicterait sa loi au monde universitaire, il y aurait plutôt une opportunité dont se saisiraient certains acteurs du champ académique pour mieux répondre à leurs problèmes locaux, pour améliorer leur position et pour augmenter leur pouvoir. C'est la concurrence entre établissements qui constitue ici le phénomène principal, et particulièrement entre les écoles de commerce. Celles-ci ont en effet vu augmenter leur importance dans le champ académique, et certaines d'entre elles d'abord, toutes ensuite ont pu jouer le rôle d'entrepreneur institutionnel.

L'international est loin de constituer une nouveauté pour ces établissements : comme on l'a dit, certaines font remonter leur caractère international plusieurs siècles en arrière. Pourtant, la place de telles références et de tels établissements a longtemps été plutôt marginale. Avant les années 1980, seules de petits établissements, éloignés des parcours classiques, mettaient en avant un enseignement spécifiquement identifié comme international : entre autres, l'École internationale de commerce, le Centre d'études supérieures européennes du management, le Centre d'études supérieures de management international ou l'Institut supérieur européen de gestion et des affaires internationales. Ces petites écoles trouvaient là une niche leur assurant une clientèle d'étudiants eux-mêmes marginalisés, exclus scolairement

des écoles les plus prestigieuses, notamment faute d'accès aux classes préparatoires. Les compétences « non nationales » qu'elles proposaient (les langues étrangères, la connaissance d'autres milieux culturels, etc.) ne concernaient que des « carrières atypiques » elles-mêmes marginales, et qui n'avaient que peu de chances de changer de statut. Ces petites écoles privées, souvent non reconnues par l'Etat, étaient elles mêmes en fait peu internationalisées : pas d'établissements hors de France, des réputations limitées par les frontières nationales, et donc des possibilités de carrière à l'étranger également réduites, si ce n'est par le biais des entreprises françaises. Les formations classiques, plus prestigieuses, s'embarrassaient peu de ces compétences que l'on appelait pas encore internationales, et n'en faisaient ni un critère déterminant de leur identité, ni une qualité à mettre en avant. L'international était ainsi un marché de niche tant pour les écoles que pour leurs diplômés.

La situation va s'inverser, et les écoles les plus prestigieuses vont peu à peu elles aussi insister sur leur caractère international, avec d'autant plus de force qu'elles ont, elles, les moyens de leurs ambitions pour ce qui est d'ouvrir des établissements à l'étranger ou de passer des partenariats prestigieux. Comment s'est faite cette transition ? Comment l'international cesse-t-il d'être une niche pour devenir la norme ? La réponse réside, pour les chercheurs qui se sont penchés sur cette question, non pas dans une transformation de l'économie où les entreprises seraient devenues demandeuses de profils internationaux, mais plutôt dans la concurrence entre écoles au niveau national. A la fin des années 70, la situation apparaît difficile pour les écoles moyennes, notamment les ESC, celles qui occupent une position intermédiaires dans la hiérarchie du prestige : elles doivent à la fois faire face à la concurrence des établissements les prestigieux, mais aussi à la multiplication des petites structures (entre 1967 et 1987, plus de 160 écoles de commerce sont créées en France) et au développement des formations universitaires à la gestion (PAVIS 2003). Recruter des étudiants devient de plus en plus difficile, et l'international va alors apparaître comme une « stratégie commerciale qui vise [...] à attirer [les élèves] en leur offrant un "produit" de formation dont l'attractivité est renforcée par la croyance dans la mondialisation de l'économie et, corrélativement, par celle d'un fort développement des carrières dites internationales alors que le marché intérieur pour les cadres se sature au début des années 1990 » (LAZUECH 1998, p. 69). S'il y a bien une « demande » pour des formations plus internationales, c'est peut-être moins à cause de transformations économiques de fonds que parce que la mondialisation en tant que discours constitue, comme le note Blanchard, « un cadre de pensée qui se propage dans les sphères économiques et dirigeantes, influençant ainsi les représentations des dirigeants d'écoles de commerce » (BLANCHARD 2014, p. 12). Cette croyance ap-

paraît comme une opportunité dans la lutte nationale, un moyen pour des écoles dont la position est menacée de se constituer une identité et de proposer un produit nouveau à leur clientèle. Autrement dit, l'internationalisation apparaît d'abord comme une stratégie commerciale adressée au marché domestique : il ne s'agit pas, pour ces écoles, de rivaliser avec les grandes universités mondiales ou d'attirer les étudiants du monde entier, mais plutôt d'attirer à elles des étudiants nationaux qui pourraient se laisser séduire par d'autres formations tout aussi nationales. Une fois cette stratégie lancée, elle fait tâche d'huile par des mécanismes d'imitation et de distinction classique dans de telles situations : chaque école est incitée à essayer d'apparaître plus internationale que ses concurrentes, et ce d'autant plus que les plus prestigieuses vont elles aussi avoir recours à cette stratégie. A partir des années 1980, l'internationalisation devient même un élément fort de l'identité des écoles de commerce en tant que telle.

Il n'est guère étonnant que ce soit ces écoles-là, les écoles de commerce, qui soient au cœur de cette dynamique : moins bien dotées en « capital scolaire » que d'autres formations, elles ont pu profiter de l'introduction d'une forme de « capital symbolique international » pour gagner en prestige et en reconnaissance, en même temps que quelques écoles d'ingénieur généralistes. D'autres écoles, comme Polytechnique par exemple, ont moins eu besoin de s'en remettre à ce nouveau critère de reconnaissance, mais ont été finalement contraintes de trouver des voies d'internationalisation pour faire face à leurs concurrentes nationales comme HEC ou l'école Centrale. Les effets sur les hiérarchies sont cependant limités, dans la mesure où les écoles les plus prestigieuses sont également les mieux à même d'accumuler des signes efficaces d'internationalisation, notamment par des accords avec leurs homologues étrangères, ce qui signe encore une fois le caractère national du phénomène. On peut conclure, avec Lazuech, que :

L'internationalisation des écoles et des cursus [...] apparaît moins comme une manière de répondre ou de s'adapter à un monde de la formation devenue mondialisée (dans le sens que les économistes donnent à ce terme) et plus concurrentielle ou liée au développement d'un marché du travail à l'échelle européenne, voire mondiale que *comme le produit de la poursuite des intérêts strictement nationaux* d'institutions prises dans des logiques de positionnement qui définissent leur place dans le processus de reproduction des élites du pôle économique, qu'elles soient nationales ou internationales (LAZUECH 1998, p. 62, souligné par nous).

3.3.3 Les ressources humaines : l'international comme domaine de spécialisation nationale

Comme l'enseignement supérieur, les entreprises ont elles aussi connu une internationalisation. Celle-ci a, bien entendu, pris la forme de transformations structurelles : intensifications des importations/exportations, des délocalisations, des investissements étrangers ou à l'étranger, organisation internationale du processus productif, etc.¹⁰ (MOUHOUD 2013, p. 8-16), à quoi s'ajoute une certaine uniformisation des modes de gestion et de management. Mais ces phénomènes se redoublent d'une dimension discursive : comme le relevait Karen Ho pour Wall Street, la place occupée par les références à l'international sont courantes au sein des entreprises. La mobilité internationale en tant qu'institution s'inscrit dans ce contexte organisationnel particulier.

Les différentes entreprises que nous avons rencontré montrent en effet un phénomène commun : la progressive formalisation de politiques de mobilité internationale dédiée. Nos interlocuteurs décrivent de façon unanime deux périodes successives : avant les années 1990, l'expatriation était essentiellement gérée au cas par cas, à la discrétion de la négociation entre le candidat et ses supérieurs, et cela débouchait régulièrement sur des primes et des rémunérations particulièrement importantes ainsi que sur des installations définitives à l'étranger sans perte des gains de l'expatriation ; par la suite, les entreprises se sont attachées à uniformiser les règles et les conditions d'expatriation, à limiter la durée des contrats, et surtout à contrôler les coûts et donc à limiter les gains astronomiques que certains expatriés pouvaient engranger. Ce processus commun, qui témoigne surtout des objectifs que se fixent aujourd'hui les entreprises en la matière, demeure cependant inégalement avancé : les plus grandes entreprises, les multinationales de l'industrie et de la banque, ont souvent déjà mis en place des services spécifiques (les services Mobilité Internationale, rattaché généralement à la direction des ressources humaines), tandis que les entreprises de taille plus modeste, celles qui se décrivent « en cours d'internatio-

10. Ces transformations méritent cependant d'être relativisées : « la mondialisation est un phénomène macroéconomique si visible qu'on l'imagine partout, et s'imposant à tous. Or, les données microéconomiques renvoient une image plus nuancée de la réalité. L'analyse de données microéconomiques de commerce international fait ressortir quelques régularités statistiques originales : dans tous les pays du monde, développés ou émergents, la proportion d'entreprises directement engagées dans une relation internationale est très fortement minoritaire. Elle dépasse rarement les 20%. De plus, la plupart des exportateurs n'ont qu'une présence extrêmement limitée sur les marchés mondiaux, en n'étant actifs que sur quelques marchés, voisins de leur pays d'origine (plus de 40% des exportateurs français, par exemple, ne desservent qu'une seule destination). » (CROZET et FONTAGNÉ 2011).

nalisation » peuvent encore en être au stade de la simple définition de pratiques communes, voire n'avoir encore que des projets en la matière. Enfin pour les PME opérant déjà à l'international, il peut ne pas y avoir de politique dédiée, mais souvent un désir de formaliser les choses, comme un point de passage obligé dans la croissance de l'entreprise. Pour les entreprises, disposer à la fois d'une gestion explicite de la mobilité internationale et d'une main-d'œuvre internationale peut constituer un enjeu de légitimité : puisque les plus grandes d'entre elles le font, c'est l'ensemble des organisations qui est incitées à passer par là (DIMAGGIO et POWELL 1983). Cela est particulièrement visible pour les entreprises de taille intermédiaire engagées dans une stratégie de croissance :

Il y a 4 ans, le groupe S. était majoritairement en France. On est en plein déplacement vers l'international. Donc on a tendance à développer des mobilités internationales, en quittant le niveau franco-français. Pas en réduisant ce qui est en France, mais en augmentant tout ce qui est en dehors. On développe les mobilités entre la Chine et l'Amérique latine, etc. : on ne veut plus de centrage sur la France. C'est la direction que prends la mobilité. C'est quelque chose à bâtir. [...] C'est vraiment une question de se dire « on est un groupe international ». On doit recruter des personnes qui correspondent à celui, ne serait-ce qu'en termes de présentation [...]. La stratégie du groupe, c'est d'aller conquérir le marché mondial. Notre objectif, c'est le leadership mondial. Le moyen pour accompagner cette stratégie, c'est de mettre en place l'organisation des ressources humaines pour accompagner cette stratégie (E2).

Dans le même esprit, c'est ainsi que notre interlocuteur nous présente l'entreprise A. en s'appuyant, dit-il, sur une « présentation *corporate* », c'est-à-dire en faisant défiler en même temps qu'il parle des diapositives sur un écran d'ordinateur, tel qu'il le ferait dans une réunion avec un client ou un partenaire commercial :

A., c'est une société de taille moyenne, on va dire. Ça veut dire une société qui est quand même largement plus grosse qu'une PME, mais on n'est pas Total ou Air Liquide [rires]. On a une population d'environ 10 200 employés. On est une société très internationale. Qu'est-ce que ça veut dire ? Ça veut dire que sur 35 sites industriels, on n'en a que six en France. On a dix nationalités représentées dans notre comité de direction. Et ce qui fait qu'une compagnie est internationale ou pas, c'est pas seulement le nombre de sites qu'elle a à l'étranger, c'est aussi dans sa façon de penser (R6).

A l'existence de ces services au sein des entreprises, il faut rajouter d'autres acteurs extérieurs : des activités de consulting dédiée à la gestion des ressources humaines internationales, qu'il s'agit d'aider à la mise en place d'une politique ou de fournir des indices de prix pour aligner les salaires dans les différents pays, et des « clubs » dédiés à l'échange et à la diffusion des « bonnes pratiques » en matière de gestion des expatriés, le Cercle Magellan et le Cindex (Centre Inter-entreprises de l'expatriation). Si la mobilité internationale se trouve formalisée au sein des entreprises et si, pour les salariés, l'internationalisation signifie la valorisation des carrières

internationales et des expériences à l'étranger, c'est en partie parce que l'existence de tels services, de telles politiques et de tels clubs fait exister concrètement la catégorie « mobilité internationale » dans les organigrammes, la documentation interne et le personnel avec qui il traite de façon quotidienne. C'est dans ce monde de la mobilité internationale, constituée de différents acteurs internes et externes aux entreprises, que se trouvent les entrepreneurs institutionnels les plus actifs, au sein donc de ce que l'on peut appeler la gestion des ressources humaines internationales.

L'internationalisation de la gestion des ressources humaines constitue un thème important de la littérature dans cette discipline (CADIN et al. 2000 ; SABA et DOUCET 2002 ; BARABEL et MEIER 2011). Perçue le plus souvent comme nécessaire, à la fois pour les entreprises et pour les professionnels, elle est généralement pensée comme recouvrant deux phénomènes liés : d'une part, le fait que les multinationales et les firmes transnationales se doivent de gérer leur main-d'œuvre (surtout qualifiée) à un niveau global, d'autre part, une certaine homogénéisation des pratiques de gestion des ressources humaines à la fois au sein de chaque entreprise et entre celles-ci (l'idée d'une « américanisation » ou d'une « anglo-saxonisation » (FERNER et QUINTANILLA 1998) est notamment discutée). Dans les deux cas, les conclusions sont souvent nuancées, avançant notamment l'idée d'une persistance des traditions nationales et des pratiques spécifiques à chaque entreprise bien que les différents modèles se rapprochent (MENDEZ 2006). Si nous n'entendons pas prendre position dans ces débats, il faut néanmoins noter que c'est en s'appuyant sur la mondialisation que ces acteurs peuvent trouver des opportunités de développement de leurs activités et de leur pouvoir.

Ce point peut s'éclairer par le cas de la mise en place dans la compagnie d'assurance B. d'un Service Expert en Mobilité Internationale (SEMI) en 2012. Celui-ci assure la mise en place d'une politique unique à l'échelle du groupe, entre les différentes entités. Pour sa directrice (R8), il ne s'agit pas seulement d'un aboutissement pour elle ou pour l'entreprise, mais aussi un véritable aboutissement professionnel : « la MI, c'est un métier à part entière, qui demande différentes compétences, et toujours à l'international, que ce soit du droit du travail, de l'immigration, de la fiscalité, de la protection sociale, et puis tout ce qui est logistique et organisationnel » dit-elle pour expliquer cette autonomisation du service. Son parcours même en témoigne : d'abord fiscaliste dans un cabinet de conseil, elle y découvre peu à peu les politiques de mobilité, dans lesquelles elle décide de pleinement s'investir au moment où elle souhaite « passer de l'autre côté » et travailler en entreprise. Elle capitalise donc sur cette profession particulière : la gestion de la mobilité internationale. Dans ce cadre, et comme ses collègues dans d'autres entreprises, elle insiste

sur la place qu'occupe son service par rapport aux autres, y compris dans la façon dont il déborde souvent ses missions officielles. Ainsi, si le SEMI n'a pas vocation à s'occuper de gestion de carrière, et notamment de la sélection des futurs expatriés, confiée aux managers et à la RH traditionnelle) :

On a quand même souvent un rôle parce qu'on rencontre les collaborateurs pour leur expliquer comment ça se passe, et on voit des choses que les autres ne peuvent pas voir. Depuis 11 ou 12 ans que je fais ce métier, je me suis rendu compte qu'ils se livrent plus facilement à nous qu'à des RH. Et donc après, on peut alerter les RH, leur dire « attention, il y a peut-être un élément qui va bloquer avec ce collaborateur ».

Une partie de son activité consiste d'ailleurs en quelque sorte à faire la promotion de son service auprès des autres acteurs de l'entreprise : « il a fallu qu'on fasse nos preuves pendant les neufs premiers mois, montrer qu'on arrivait à réduire les coûts, qu'on arrivait avec une vraie expertise, qu'on arrivait à travailler mieux qu'avant. [...] Maintenant, ce qu'on a fait, ça donne des idées à d'autres, pour créer d'autres centres d'expertise ».

Ce souci de justifier son activité professionnelle et son expertise se retrouve dans pratiquement tous les entretiens avec des responsables MI, qu'il s'agisse de chefs de service ou d'employés d'un niveau plus modeste¹¹. L'accent est systématiquement mis sur le niveau de « technicité » de l'activité. Loin d'être un discours isolé, il s'agit notamment de ce que promeut le Cercle Magellan, un club qui rassemble des entreprises souhaitant échanger sur le thème de la mobilité internationale. Sa directrice générale de l'époque (R7) nous explique ainsi :

L'objectif du cercle, c'est l'échange d'information : sur les pays, sur les packages, sur les prestataires, sur les problèmes liés au conjoint, au retour. Il faut dire que beaucoup de choses sont extrêmement techniques dans ce domaine : le droit social, la fiscalité, ça ne s'invente pas, et on ne peut pas se permettre des erreurs. Surtout, il n'y a pas d'expert dans les entreprises sur ces questions. Il y a un besoin de formation dans les entreprises, il faut former leur RH à ces questions. Le Cercle Magellan répond à cela.

11. De manière anecdotique mais néanmoins significative, nos sollicitations pour des entretiens ont été reçues avec beaucoup d'enthousiasme de la part des responsables MI. L'une d'entre elles, travaillant dans un ancien groupe public en pleine ouverture à l'international, nous accueille en se disant ravie que les chercheurs s'intéressent à son métier, et conclut l'entretien en nous encourageant à rencontrer tout ceux qu'elles considèrent comme important dans le petit monde de la mobilité internationale. Au sein d'une même grande banque, la chef du service MI nous reçoit également avec beaucoup de sympathie, et insiste sur la nécessité de parler de son travail, tandis que le DRH vers lequel elle nous renvoie pour les questions relatives à la sélection des expatriés semble nous recevoir à contre-cœur, répondant tardivement à nos demandes répétées et écourtant rapidement l'entretien. Le contraste entre les deux n'est pas sans lien avec le fait que la première occupe une fonction récemment créée et en pleine légitimation, tandis que pour le second, la question des expatriés ne concerne qu'une petite partie de son activité.

La présentation officielle du cercle sur son site Internet va dans le même sens :

Cette fonction [la fonction MI] fait appel à des expertises, des méthodes, des pratiques bien spécifiques. De plus, les professionnels qui exercent ce métier se trouvent confrontés à des réglementations complexes et nombreuses (droit du travail, fiscalité, protection sociale, immigration, etc.) qui varient en fonction des pays. Enfin, c'est un métier très vaste qui s'exerce dans un environnement qui évolue très vite.

Cette organisation a été créée en 1998 à l'initiative d'un consultant en RH, Yves Girouard : « Plusieurs grandes entreprises s'étaient rendues compte qu'elles rencontraient les mêmes types de problèmes, et qu'elles avaient des difficultés à se connaître et à communiquer. Ça a commencé par un déjeuner avec Yves Girouard, puis une rencontre avec un expert, et ainsi de suite, peu à peu le cercle est né » (R7). Yves Girouard occupe une place assez centrale sur la question de la mobilité internationale en France depuis le début des années 1990 : outre la création du Cercle Magellan, dont il est toujours président et où il anime des séminaires dans le cadre de l'Institut Magellan¹², il est l'auteur d'ouvrages spécialisés¹³, enseigne à Arts & Métiers ParisTech et y dirige le Mastère Spécialisé « Gestion des Ressources Humaines et de la Mobilité Internationale » (créé en 1995 à l'ENS Cachan) et le MBA spécialisé « International Human Resources and Compensation & Benefit Management ». Ces deux formations font partie des rares diplômes en France tournés entièrement vers cette question, et s'adressent autant aux jeunes diplômés qu'aux professionnels souhaitant se spécialiser par la formation continue. Bon nombre de nos enquêtés sont d'ailleurs passés par là, et n'hésitent pas à vanter la qualité de ces formations, notamment pour leur aspect pratiques (stages, séminaires à l'étranger, etc.). Pour certains d'entre eux, Yves Girouard est même une figure importante dans leur parcours, dont ils parlent avec affection et admiration. Son rôle apparaît comme celui d'un promoteur inlassable de l'expertise sur la mobilité internationale, cherchant – et parvenant – à constituer cette fonction comme une profession à part. Il semble bénéficier pour cela de contacts nombreux au sein des grandes entreprises et des milieux universitaires¹⁴.

Se dessine ainsi un monde de la Mobilité Internationale en France, constitué autour de formations, de clubs d'entreprises, de réseaux de relations, etc. :

12. Organisme de formation continue attaché au Cercle.

13. *La sélection à l'international* en 1993, *Voyager à l'étranger* en 1995 ; le *Guide Girouard de la Mobilité Internationale* paru de 1993 à 1999 puis intégré au site Internet du Cercle Magellan ; *Expatrié, Rêve et Réalité* en 2004 aux éditions Liaisons ; le *Référentiel métier "Mobilité Internationale"* publié en 2009 par le Cercle.

14. Malgré nos sollicitations, il ne nous a pas été possible de rencontrer Yves Girouard. Par manque de temps, celui-ci nous a néanmoins gentiment renvoyé vers d'autres personnes, au sein du Cercle Magellan et ailleurs.

Dans mon métier, il y a des clubs spécifiques, comme le Cindex ou le Cercle Magellan. Je connais beaucoup de gens qui gèrent les expats et la rémunération. Quand j'ai des questions, qu'il faut que je travaille sur Hong Kong par exemple, il y a des choses que je ne connais pas, j'appelle d'autres collègues dans d'autres sociétés, c'est le réseau, ça marche très bien. Il y a aussi l'entraide : quand on me pose des questions, je fais de mon mieux pour aider. Quand on est à l'international, on connaît pas tout : toutes les législations, tous les pays. On se pose des questions. Pour trouver un logement pour un expat, on n'a pas les contacts, on appelle dans une société : vous travaillez avec qui ? Comment ça se passe ? etc. C'est beaucoup de travail de réseau (R9).

Cet univers d'échanges assez dense conduit à assurer la promotion de cette profession non seulement au sein des entreprises, mais aussi des pouvoirs publics : les livres blancs du Cercle Magellan (celui de 2011 est la troisième édition), présentent une série de recommandation sur ce que l'Etat peut faire pour améliorer la mise en œuvre de la mobilité internationale dans les entreprises françaises, depuis les questions de fiscalité jusqu'à celles de la scolarisation des enfants en passant par les questions de contrat de travail. Le début du rapport précise d'ailleurs que « depuis le premier Livre Blanc en 2005, un dialogue s'est instauré entre le Cercle Magellan et les Pouvoirs Publics, notamment avec toutes les Administrations concernées par les questions de mobilité internationale. Les entreprises avaient exprimés des préoccupations et des suggestions en 2005. Dans un esprit de dialogue et d'ouverture nombre de ces questions ont trouvé des solutions ». La directrice générale nous donne l'exemple de l'immigration : « vers 2007, a été voté le contrat de salarié en mission, qui donne la possibilité pour les salariés étrangers de venir en France avec peu de difficultés, même pour des courtes durées, avec leur famille etc. ». La recherche d'un rôle d'expert est claire : « c'est du dialogue, pas du lobbying. On veut rester dans une position d'expertise. On n'a pas une position politique, on travaille avec tout le monde ». Au sein des entreprises, il s'agit également de promouvoir l'activité, en produisant par exemple des référentiels métiers. Le but est d'imposer le métier et ses experts, malgré les difficultés :

C'est difficile de maintenir ces fonctions, pourtant très techniques, qui ne s'improvisent pas : on coupe les postes, surtout face à la crise. C'est un métier où beaucoup de services sont vraiment en sous-effectif. J'avais l'espoir il y a quelques années que le métier s'impose et puis il y a eu une première crise, et puis maintenant une deuxième, et à chaque fois, ça fait des suppressions de postes, ce n'est pas la priorité. On verra si on parvient à l'imposer par la suite. C'est difficile à imposer parce que c'est mal connu : on ne se rend pas compte de la complexité des mobilités (R7).

Ce type de discours est relayé dans les entreprises par les responsables MI : eux aussi cherchent, au quotidien, à imposer leur expertise et à défendre leur domaine de compétences. Or, c'est précisément en s'appuyant sur l'aspect international de

l'activité que cette revendication peut fonctionner. Le terme et ses représentations, en cohérence avec celles promues par les formations universitaires et les entreprises, permet de définir un champ de compétences spécifique. Ainsi, même si nos interlocuteurs insistent beaucoup sur les différences qui existent entre les différents pays en matière juridique, ils ne vont pas jusqu'à découper des spécialisations en fonction des pays ou des affinités entre les droits nationaux. Au contraire, le recours au réseau et à des compétences générales permet d'affirmer une spécialisation dans un international indifférencié – c'est bien ainsi qu'il apparaît dans les intitulés de cours, de services et de fonction. Au-delà des aspects techniques – qui, on l'a dit, jouent un rôle important dans les stratégies de légitimation – il y a aussi une revendication à savoir repérer le bon candidat à l'international :

On participe à la sélection dans certaines entreprises. Ce qu'on peut faire, c'est *screener* l'internationalité des candidats. Toutes les personnes qui ont travaillé avec moi ont été à l'international. Quand tu l'as vécu toi même, ça te dit comment quelqu'un peut être à l'international, ça te permet de comprendre l'importance de la famille, les critères très personnels, le rôle des formations interculturelles, l'aspect psychologique, etc. (R14).

Ces professionnels de la mobilité internationale peuvent ainsi être décrits comme engagés dans une lutte pour un territoire professionnels (ABBOTT 1988) : le processus n'est pas achevé par la mise en place des protections à l'entrée caractéristiques des professions les mieux établis, mais il s'agit bien d'isoler certains problèmes – ceux relatifs à la gestion des expatriés – et de revendiquer le monopole de leur traitement par des professionnels porteurs de savoirs spécifiques. C'est dans le travail que se joue l'essentiel de cette lutte même si, on l'a vu, l'appel à l'Etat n'est pas absent des stratégies. D'autres professions – les RH traditionnelles, les gestionnaires de carrières, les managers – peuvent gérer ces problèmes, et l'ont souvent fait auparavant. L'enjeu pour les responsables MI est donc de montrer que les solutions qu'ils proposent sont les plus efficaces. Or, à cette fin, ils sont amenés à valoriser, au double sens de mesurer la valeur et d'élever celle-ci, la mobilité internationale.

Voici ce que nous dit un ex-DRH en recherche de poste à Shangai (où il a suivi son épouse expatriée) qui a décidé d'investir pleinement la question de la mobilité internationale afin de retrouver un emploi :

Ce qui est important pour les entreprises pour l'aspect mobilité internationale, c'est d'essayer de façon prospective de mettre en adéquation leurs besoins business en matière de géographie et leurs ressources humaines disponibles. On peut imaginer qu'une entreprise donnée projette que, dans les cinq ans à venir, tel produit va se développer et qu'il va donc falloir tels profils. Les entreprises qui arrivent à produire un plan d'action prospectif qui dit « aujourd'hui, j'ai X% de mes ressources qui sont dans tel pays, dans tel secteur, dans tel domaine, et dans 5 ans, la matrice va bouger de telle manière, et donc comment je fais pour mettre en adéquation les ressources de demain avec les

besoins de demain ? »... Je pense que c'est le nerf de la guerre. [...] Je pense que l'enjeu, c'est vraiment de faire évoluer les gens pour que leurs compétences et leurs positions géographiques soient les plus proches des besoins business. Je pense que ce travail, il n'y a que quelques grandes entreprises qui le font, et je pense qu'il est décisif. Et je pense que ça permet à la matière ressource humaine d'être en elle-même un enjeu business. Je pense que le métier est toujours aujourd'hui en recherche de légitimité vis-à-vis de la direction générale. Et faire en sorte que les enjeux RH soient considérés comme des enjeux business et stratégique... C'est ça qui fera que les DRH auront plus de pouvoir demain dans les entreprises. [...] Réussir à avoir une stratégie de mobilité internationale qui promet et qui sert les enjeux business, c'est ça qui fera qu'un directeur général comprendra qu'un DRH est essentiel pour réussir ses objectifs de chiffres. Ce qui est très dur, c'est que le RH, historiquement, vient plutôt d'un milieu non chiffré. Si vous comparez à un directeur financier, il va présenter des choses très quantitative à son DG, des tableaux de chiffres que le DG va tout de suite comprendre, qu'il va pouvoir manipuler. Les RH, on est sur une manière beaucoup plus *soft*. Mais si on arrive à faire bouger les lignes, à arriver avec des tableaux de chiffres en disant « en Ukraine, j'aurais tant de personne sur ce métier là, tant de personne sur ce marché là, parce que nos objectifs business c'est ça, et je vais y arriver comme ça, je vais faire tel plan d'action, tel plan de transition pour faire évoluer telle personne vers telle compétence pour occuper ce poste-là »... Si vous arrivez à avoir un tableau de pilotage RH qui intègre la mobilité internationale dans une réalisation d'objectif business, alors là, vous avez une chance de créer davantage de légitimité de la fonction RH. Je pense que c'est une belle opportunité (R21).

On voit ici combien les enjeux de légitimation sont conscients. Dans ce cas, ils peuvent d'autant mieux être exprimés que notre interlocuteur ne parle pas au nom d'une entreprise, et peut donc se permettre une certaine liberté de ton quant à la défense de sa profession – les Ressources Humaines dont il entend, on le comprend bien, renforcer la position (et ses propres chances d'emplois). Mais il est surtout important de noter comment, pour légitimer sa profession, la mondialisation et l'international (en tant que catégorie de pensée) lui apparaît comme un moyen de donner un tournant quantitatif à son activité contre la dimension qualitative et « humaine » (« *soft* ») souvent prêtée à la gestion des Ressources Humaines – Andrew Abbott note d'ailleurs que les évaluations quantitatives occupent une place importante dans la capacité des professions à définir un problème et à faire reconnaître leurs solutions comme valides. Il ne s'agit pas seulement d'avoir un tableau de chiffres comme les autres services à proposer au directeur général, mais bien de donner une valeur pécuniaire à son activité, de mettre en avant la « valeur ajoutée » des Ressources Humaines sur une échelle objective. Comme le dit encore une autre professionnelle : « Notre profession est devenue globale¹⁵, on a maintenant une valeur ajoutée » (R14).

15. Notre interlocutrice ne désigne pas, ici, une organisation de la profession à l'échelle globale, mais bien le fait de travailler depuis la France sur une matière – les ressources humaines – globalisée.

Il faut dire que donner une valeur chiffrée à l'activité des ressources humaines est en soi difficile. Or les expatriations offrent une possibilité intéressante de ce point de vue : très chères (« un expatrié coûte de trois à six fois plus cher qu'un salarié lambda » nous dit par exemple une responsable MI (R17)), elles posent différents problèmes sur lesquels les services RH et MI peuvent s'appuyer pour montrer leur valeur ajoutée, pour quantifier leur efficacité. Ce n'est pas seulement que l'activité principale des services MI est d'établir les *packages* de rémunération des expatriés, c'est surtout que la mobilité internationale rend visible différents risques pour l'entreprise.

Le premier de ces risques est celui de l'inéquité : les expatriés « parlent beaucoup entre eux » (R19) et « se plaignent tous le temps de leurs conditions, de leurs primes, de leurs salaires » (R13), et, s'il y a des politiques différentes d'un service à l'autre, vont exiger d'être aligné sur les mieux servis :

Ces « incidents diplomatiques » sont au fondement de l'utilité des politiques MI et de l'internationalisation des ressources humaines :

De toutes façons, les expatriés sont jamais contents. La seule chose à quoi sert la Mobilité Internationale, à quoi servent les RH et qui finalement sert toute l'entreprise, c'est que l'on peut leur dire « vous n'êtes pas satisfait de la politique? Ok. Mais c'est la politique qui est appliquée à tout le monde ». Et là, je veux dire, c'est sain. Quand on a commencé à appliquer cette politique, ça a été difficile, parce que les expats savaient tous qu'il y avait une part de négoc[iation]. Et à un moment, il n'y avait plus de négoc. Ça été très dur, parce que les habitudes, ça se change pas comme ça. Mais aujourd'hui, nous avons peut-être seulement 2% d'exceptions sur nos départs. C'est très peu. Les expatriés se plaignent toujours, et quand c'est pas eux, c'est leurs épouses. Mais au moins, quand ils parlent entre eux, ils savent qu'ils sont tous logés à la même enseigne (R13).

Ce premier risque se double d'un second : celui d'un manque de « *compliance* », c'est-à-dire de respect des règles et des cadres juridiques. Si les années passées à l'étranger par un salarié sont mal prises en compte pour sa retraite, si sa protection sociale ne fait pas l'objet d'un suivi, si sa sécurité est mal assurée ou s'il y a d'autres entorses à son contrat, il peut se retourner juridiquement contre l'entreprise. Il en va de même si le droit de l'immigration ou la fiscalité locale ne sont pas respectés : « cet aspect *compliance*, c'est vraiment très important. Les entreprises prennent d'énormes risques avec la fiscalité, l'immigration... » (R19) ; « on n'a des cadres très stricts, on ne peut pas se permettre qu'un collaborateur ne paye pas ses impôts à l'étranger, c'est toute la boîte qui en pâtit sinon... » (R12). Ces risques de procès sont particulièrement importants pour les services MI : parce qu'ils naissent notamment des comportements trop pressés d'autres acteurs, en particulier des managers qui souhaitent à tout prix avoir tel ou tel salarié (et ces derniers qui acceptent trop

facilement des conditions exceptionnelles au motif de pouvoir partir à l'étranger), ils permettent de passer d'une posture RH traditionnelle – où, comme le disent certains, « en tant que RH, on est orienté clients : ce sont des collaborateurs, mais aussi des clients » – à une posture qui se met plus nettement au service de l'entreprise : « on joue le rôle de *gatekeeper* : on doit s'assurer que la compagnie ne prenne pas de risque. Pour cela, il faut qu'on fixe le cadre » (R19). Cette insistance sur les intérêts de la « compagnie », que l'on retrouve dans tous les entretiens, permet de montrer que l'on est dans une logique *shareholders* plus que *stakeholders* : on sert les propriétaires de l'entreprise plus que les autres parties prenantes, à commencer par les salariés et les managers.

Enfin, le dernier risque est sans doute le plus important à tout point de vue : il s'agit du risque de « l'échec d'expatriation ». Thématique récurrente des entretiens, il permet de donner corps à l'idée d'un « capital humain » : puisque les expatriés coûtent très chers par rapport aux autres salariés, tout échec est un investissement perdu pour l'entreprise. La situation où l'expatrié abandonne son poste trop rapidement et souhaite rentrer dans son pays d'origine sont ainsi mis en exergue pour justifier le rôle de la MI à la fois pour la constitution des *packages* (la scolarisation des enfants ou l'aide apportée au conjoint trouvent ainsi une justification : ils garantissent la stabilité du salarié et réduisent les risques d'échec) mais aussi leur participation aux procédures de sélection et de préparation des salariés (« on ne prends pas assez en compte [...] la partie personnelle du salarié et de sa famille, et ça peut amener à des échecs de la MI » (R13)). Chaque responsable rencontré a plusieurs histoires, parfois hautes en couleurs, d'échecs d'expatriation qu'il peut utiliser pour affirmer son rôle :

Les choses qui ne se passent pas bien, c'est quoi ?

Ça peut être le poste qui correspond pas aux attentes. Ça peut être le pays avec les coutumes qui ne correspondent pas à ce qu'avait imaginé le collaborateur ou son conjoint. Ça peut-être le mal du pays [...]. Dans ces cas-là, on est amené, en tant que MI, à alerter.

Ils vous parlent aussi de leurs problèmes personnels ?

Les problèmes de couples, ça va être plutôt « mon épouse, elle reste à la maison toute la journée, elle s'ennuie, moi je prends le job, donc je suis pas disponible, elle s'ennuie, elle connaît personne, elle veut rentrer ». On doit bien avoir une dizaine d'échecs d'expatriation comme ça chaque année. C'est pas énorme, mais ça existe quand même.

Question : Dans ces cas-là, on fait quoi ?

Au début, on accompagne un peu le collaborateur en lui disant « ta femme, il faudrait qu'elle s'inscrive dans tel club d'expats, elle rencontrerait des personnes », on donne des petites pistes puis qq petits trucs [...]. Après, on peut pas tout empêcher, on a eu le cas avec des japonais où la femme, elle a vraiment péter les plombs. Ils sont partis un soir, on ne le savait même pas, ils sont rentrés au Japon. C'était vraiment la dépression. On dit souvent que

les japonais, en particulier, ont vraiment le mal du pays, une grosse dépression, mais là, c'était vraiment... Les gardiens de l'immeuble nous appelaient en disant qu'elle jetait des trucs sur les murs. On a retrouvé ça après dans l'appartement après, il y avait même des trous ds les murs (R9).

Ce récit, tout autant que les autres, permet de justifier l'importance des formations à l'interculturel (« c'est pas obligatoire, mais on les recommande vivement. Pour ceux qui arrivent en France, on les regroupe pour une demi-journée sur comment vivre en France, les faux-pas à éviter, etc. »), des préparations à l'expatriation (« c'est pas encore en place, ça dépend des entités, mais nous, au service MI, on demande à ce que ça le soit, notamment pour les pays asiatiques »), et finalement de l'implication des MI dans le processus de sélection des candidats. Là peut se définir un domaine réservé, un ensemble de problèmes objectifs sur lesquels les Ressources Humaines Internationales peuvent faire valoir l'efficacité de leurs solutions. Les enquêtés ont d'ailleurs à cœur d'étendre encore ce territoire professionnel : la question des retours est unanimement identifiée comme un problème. « La gestion des retours, aucune entreprise ne gère ça bien, mais on commence à faire l'effort, les grosses boîtes commencent à mettre en place des choses » nous dit ainsi une chef de service MI avant d'ajouter « Surtout parce qu'un expat, c'est quatre ou cinq fois le prix d'un salarié local » (R19).

Les différentes opérations que l'on a décrites ici consistent bien toutes à valoriser la mobilité internationale, c'est-à-dire à rendre visible pour les entreprises ce qu'elle leur rapporte ou, pour être plus précis, ce qu'elle peut leur faire perdre si elles la gèrent mal, c'est-à-dire si elles ne la confient pas à des professionnels. Cela contribue évidemment à rendre les expatriés d'autant plus précieux aux yeux des entreprises, même si cela se traduit souvent par la réduction de leurs nombres au nom de celle des coûts. Dans le même temps, cela signifie pour les salariés un renforcement visible du soin qui leur est apporté. En particulier, la mise en place de modules de formation et d'accompagnement, y compris au moment du retour, leur fait apparaître la mobilité internationale comme un moment privilégiée de la carrière. La crainte du risque d'échec d'expatriation incite par exemple les professionnels à leur rappeler qu'ils sont « ambassadeurs de leur entreprise et de leur pays » (R17). Ils sont souvent amenés à se faire entrepreneurs de morale (BECKER 1985) pour changer une perception parfois encore négative des expatriés : « l'expatrié Club Med, ça n'existe pas, ou ça n'existe plus. Ils travaillent souvent plus que les autres, plus qu'en France » (R17) ; « les "expatriés" ne sont plus les aventuriers d'autrefois, peu soucieux de leur statut à l'étranger et des conséquences à long terme de leur mobilité » (*Livre Blanc Magellan* 2011, p. 4) ; « On ne part plus pour se faire de l'argent. [...] C'est plus pour la carrière, pour des questions de métiers [...]. C'est le challenge, la carrière, c'est "si j'ai une

expérience-là, je pourrais avoir un poste plus important en revenant en France” » (R13). Ainsi, la valorisation n’est pas que pécuniairement : les professionnels des RH et la MI ont aussi intérêt à élever la valeur symbolique et professionnelle prêtée à l’expérience et à la mobilité internationale. C’est en effet leur profession elle-même – et donc leur place dans leurs entreprises – qui en dépend.

Si on reprend les différents éléments présentés jusqu’ici, on peut faire le parallèle avec l’analyse de Frank Dobbin sur les services RH américains confrontés à la question de l’égalité des chances (DOBBIN 2011). Il montre comment l’obligation légale de mettre fin aux discriminations de race (en 1961) et de sexe (en 1963) a constitué une opportunité pour les professionnels des ressources humaines pour se constituer un nouveau domaine de compétence. La menace du procès pesant sur les entreprises qui ne pourraient pas faire la preuve qu’elles ne discriminent pas a permis de renforcer leurs positions au sein des organisations et a constitué des réseaux d’experts autour de revues et de pratiques communes, développant les frontières de la profession. C’est un processus tout à fait semblable qui préside à l’internationalisation des ressources humaines. La menace des procès est également présente, et se double d’un accent d’autant plus facile à mettre sur le gaspillage des ressources humaines que l’on peut laisser parler les chiffres : l’entreprise a dépensé tant pour un salarié qui, au final, a quitté son poste à l’étranger trop tôt ou a démissionné à son retour. Dobbin écrit de plus : « en définissant des solutions nouvelles au problème de la discrimination, les professionnels des ressources humaines définissent la nature du problème » (p. 43). On peut en dire autant de l’internationalisation : des problèmes « objectifs » – pour reprendre un terme d’Abbott – existent bel et bien, mais, de la même façon que l’égalité des chances devient management de la diversité et donne une importance nouvelle aux RH, l’internationalisation se transforme progressivement en management international des talents : la recherche des hauts potentiels est portée à l’échelle mondiale, et la mobilité internationale devient un outil pour les repérer et surtout pour les développer. C’est, par exemple, le thème du club Talent Management du Cercle Magellan, présenté en ces termes :

Dans le contexte de mondialisation actuel, la gestion des talents internationaux se profile comme un élément crucial du développement des RH . Aussi, pour répondre à la demande de nos adhérents, avons-nous créé, l’International Talent Management Club en 2009 pour faciliter l’information et l’échange entre responsables de la gestion des talents internationaux.

Dans ce cadre, « la mobilité internationale est plus un outil » nous explique la directrice générale du Cercle, « elle est utilisée pour faire évoluer les collaborateurs. Il est nécessaire d’avoir une expérience à l’étranger ou une expérience de l’étranger, mais c’est multiforme : par exemple, pour les jeunes et les seniors, on utilise souvent

la mobilité de court terme, les missions à l'étranger ». La problématique de la mobilité internationale dépasse ainsi les seuls problèmes posés par la gestion de salariés se déplaçant d'un pays à l'autre. Elle devient un problème de gestion de carrière, et plus encore un moyen de caractériser, classer et décrire celles-ci. Elle devient une institution et ceux et celles qui veulent ou doivent travailler avec ces services doivent l'accepter, à commencer par les salariés.

On peut ainsi retenir que, pour les spécialistes des ressources humaines, l'international constitue une opportunité pour renforcer leur position au sein des entreprises, auprès des pouvoirs publics ou au sein d'autres organisations (notamment les instituts de formation des cadres). En faisant jouer à l'international et à la mobilité internationale le rôle d'institutions, ils se réservent un domaine d'expertise particulier, dont ils peuvent ensuite défendre les frontières contre d'autres prétendants, en particulier les managers et les RH « classiques ». L'internationalisation des ressources humaines prend ici la forme de la constitution (et d'une relative autonomisation) d'une expertise particulière au sein de cet ensemble et non seulement d'un changement d'échelle d'une activité précédente. Il est une fois de plus remarquable que ce processus ne demande pas nécessairement à ce que ses promoteurs disposent de contacts particuliers avec l'étranger : cela peut évidemment être le cas, et il n'est pas rare qu'ils s'en servent, mais certains des responsables rencontrés se sont spécialisés dans ce domaine en France et pour répondre à des problématiques très locales – se faire une place au sein d'une entreprise ou sur le marché du travail français. Là encore, la mise en avant de l'international précède l'ouverture proprement dite aux autres pays : elle répond d'abord à des enjeux nationaux, et c'est à cette échelle là que l'on la comprend.

Conclusion

Reprenons les arguments et les principales propositions développées dans ce chapitre.

- 1) La mobilité internationale peut être étudiée comme une construction sociale c'est-à-dire de prêter attention à la façon dont les acteurs se la représentent et dont ils se situent par rapport à ces représentations. Cette approche permet de montrer que, aussi bien pour les expatriés que pour les entreprises, la mobilité internationale sert de signifiant de la flexibilité, de l'adaptabilité et plus généralement de l'acceptation des règles du jeu économique. Plus précisément encore, l'international apparaît est conçu comme le signe de ce

qui est neutre, détaché des pesanteurs culturelles et locales.

- 2) Ces éléments, la mobilité internationale et l'international, fonctionnent comme des institutions, c'est-à-dire que les acteurs s'en servent comme des points de repères stables pour s'orienter dans le monde économique, qu'il s'agisse d'orienter sa carrière ou de recruter un candidat. Cela donne notamment un caractère normatif et contraignant à la mobilité internationale.
- 3) La force de ces institutions provient de ce qu'elle a été intériorisée par les acteurs, qu'ils ont appris à s'en servir, qu'ils ont été l'objet d'un « dressage » qui les conduit à la considérer comme une règle. Ce processus est essentiellement le fait de l'école et plus particulièrement de l'enseignement supérieur. Celui-ci a un rôle central dans la légitimation de l'international et de la mondialisation dans les pratiques économiques.
- 4) Ces institutions ont été promues et sont toujours défendues par certains entrepreneurs institutionnels : les écoles de commerce et les ressources humaines internationalisées. Ce sont parce que ces acteurs ont pris le parti d'utiliser ces catégories de pensée comme des points de repères que les autres acteurs ont été amenés à faire de même. C'est leur position particulière qui leur ont donné ce pouvoir : les écoles de commerce ont occupé une position centrale dans le monde de l'enseignement supérieur ; les ressources humaines sont de nature à rentrer en contact avec l'ensemble des acteurs au sein des entreprises et de diffuser leurs conceptions.
- 5) Dans un cas comme dans l'autre, il s'agissait de poursuivre des objectifs nationaux. Les écoles de commerce sont prises dans un jeu concurrentiel, aussi bien entre elles qu'avec les autres établissements d'enseignement supérieur, et l'international leur a servi de mode de distinction, avant de faire l'objet de processus d'imitation. Les acteurs des ressources humaines ont vu dans la mondialisation une façon de renforcer leur rôle au sein des organisations, notamment en jouant sur les coûts et les risques liés à la mobilité internationale.

Partant de ces éléments, on peut mieux comprendre ce qui façonne les carrières internationales. En effet, l'existence de ces institutions est de nature à provoquer les départs à l'étranger, mais suivant une séquence inverse à celle que l'on se représente le plus souvent : ce n'est pas tant un appel de l'étranger qui motive des individus libérés à aller tenter l'aventure hors des frontières nationales qu'une contrainte nationale à laquelle ils sont bon gré mal gré obligés de se plier. C'est en effet la mobilité internationale pour elle-même qui est recherchée, et non simplement ce à quoi elle permet d'avoir accès. De ce fait, ce que recherchent les individus, c'est à se donner

les moyens d'exhiber les signes de la mobilité et de l'international : c'est ainsi qu'ils vont penser leurs destinations et leurs pratiques sur place en fonction des attentes institutionnelles que l'on rencontre et qu'ils ont apprises en France. Certaines destinations sont ainsi « économiquement » ou « internationalement » plus légitimes que d'autres : comme on l'a vu le Canada rend plus mobile et plus international qu'un DOM-TOM par exemple. Et puisque l'on attend de la mobilité internationale qu'elle ouvre l'esprit et qu'elle rende plus rationnel, c'est ainsi que l'on aura à cœur de se présenter et de présenter son parcours au retour. Retour qui est d'ailleurs lui-même motivé et préparé par ces institutions, dans la mesure où la mobilité internationale demeure une institution française : c'est en effet là que l'expérience acquise pourra prendre tout son sens, dans la confrontation avec les attentes qui ont également formé le départ.

Mais ces institutions n'ont pas d'importance seulement pour les carrières. La mobilité internationale et l'international constituent aussi des équipements importants des marchés du travail français : ils en sont des institutions à même d'en accepter et d'en modifier certains résultats, de donner plus de pouvoirs à certains acteurs et moins à d'autres, de modifier les recrutements et l'avancement des carrières, ou encore la façon dont les individus sont jugés. C'est à ces questions – ce que changent ces institutions – que nous allons à présent nous intéresser.

Chapitre 4

La mobilité internationale comme ressource

Introduction

Lorsque nous demandons à Thomas (E15), ce jeune trader qui a démarré sa carrière par un VIE en Corée, quel était « l'intérêt professionnel » qu'il prête à son expérience, voici ce qu'il nous répond :

J'ai pu voir, après ces deux années en Corée, que c'est un avantage compétitif énorme par rapport aux personnes qui n'ont pas d'expériences à l'étranger. Parce que non seulement tu apprends des choses côté professionnel, mais en plus tu apprends énormément de choses sur la vie et, en fait, sur la rencontre d'autres cultures. En rentrant en Europe, et en France plus particulièrement, tu as un recul... Tu as cette capacité à prendre du recul... qui est énorme. [...]

Et c'est recherché par les entreprises, ça ?

Énormément, parce que je dirais que les savoir-faire sont très importants, mais les savoir-être... les savoir-être sont au moins [avec emphase] aussi importants que les savoir-faire. C'est-à-dire que tu peux être le meilleur techniquement, mais si tu n'es pas capable de partager tes connaissances, si tu n'es pas capable de t'insérer avec d'autres personnes, tu ne pourras pas apporter ton savoir à l'entreprise... parce que savoir faire son travail, c'est une chose, mais partager, savoir communiquer, c'est beaucoup plus important.

Thomas utilise bien la mobilité internationale comme institution, dans le sens que nous avons présenté au chapitre précédent, comme un point de repère *a priori*, mais en y adossant certaines ressources : des savoirs, des savoir-être, des compétences, des connaissances propres à l'expérience internationale, qu'il espère avoir obtenu au cours de son séjour hors de France. Il s'attend maintenant à pouvoir les échanger sur les marchés du travail, que ce soit en France ou ailleurs – même si, dans son cas, c'est le retour au pays qu'il vise en priorité. C'est ainsi que, d'une façon beaucoup plus générale, il est courant pour les enquêtés de parler de leur

« expérience internationale » et de la façon dont celle-ci peut attirer l'intérêt des employeurs ou de comment ils peuvent l'utiliser dans différentes situations. La mobilité est ainsi appréhendée comme un élément à verser au CV ou au capital humain de l'individu.

Toutefois, à l'écoute de la description que fait Thomas, on peut se poser une question : ces ressources dans lesquelles il semble avoir foi et par lesquelles il justifie deux années de sa carrière et quelques milliers de kilomètres parcourus, sont-elles si efficaces qu'il le dit ? Le contenu qu'il en donne n'est, finalement, pas très précis : cela lui a appris des « choses sur la vie » ou lui a permis de « prendre un recul qui est énorme ». L'application professionnelle de ces savoirs – ou « savoir-être » – ne semble pas si évidente, surtout quand il ajoute qu'il n'a ni appris le coréen, ni d'ailleurs grand chose de spécifique aux marchés financiers asiatiques – à tel point que, parvenu au terme de son VIE, il se trouve incapable de prolonger son séjour sur place comme il le souhaite, ne pouvant guère être embauché que par des banques françaises qui, au plus fort de la crise de 2008, n'ont rien à proposer. S'il trouve un emploi assez facilement à son retour en France, il est difficile de voir exactement en quoi son expérience coréenne l'a aidé, même s'il affirme que cela a été le cas :

Je pense que cette expérience à l'étranger a été un plus saillant. Moi, je me met à la place du recruteur. Je reçois une cinquantaine de CV... Et là, tu as des personnes qui n'ont pas d'expérience, tu as des personnes qui ont des expériences, et tu as des personnes qui ont des expériences diverses, donc aussi bien des expériences professionnelles que des expériences à l'étranger. Et d'autant plus avec cette expérience en Corée parce que quand une personne voit la Corée du Sud, c'est loin d'être commun... ça m'étonnerait que tu puisses rencontrer tous les jours quelqu'un qui soit parti pour une durée significative en Corée du Sud. Si tu marques une expérience à Londres, bon, c'est Londres, alors que la Corée, beaucoup de personnes ne situent pas la Corée, ne savent même pas où c'est. [...] Et en fait, pour un recruteur, voir... ne serait-ce que par curiosité, rencontrer la personne parce que ça... c'est pas comme Hong Kong où tout le monde sait que c'est un centre économique important. Séoul, quand tu dis Séoul, les personnes te disent « Qu'est-ce que tu es allé faire à Séoul ? » Ne serait-ce que parce que tu te dis comment peuvent être les gens dans ces pays... Et ça, dans tous les entretiens que j'ai eus, à chaque fois, on en a discuté, de l'Asie, et plus particulièrement de la Corée, de comment sont les gens... Et ça je trouve que c'est génial, parce qu'une personne qui peut parler de tout et de rien, c'est une personne qui saura s'insérer dans une équipe et dans une entreprise de manière plus globale.

On peut comprendre que cette expérience ait attiré la curiosité de ses interlocuteurs et que ceux-ci lui en aient parlé au cours d'entretiens d'embauches : il s'agissait, après tout, de son premier emploi mis sa part son contrat d'alternance pendant ses études. Mais si cela a pu le distinguer des autres candidats, les applications dans le travail sont plus vagues, au-delà d'une certaine capacité à s'adapter à des situations

nouvelles ou à s'intégrer dans une équipe – dont on peut penser qu'il existe d'autres façons de les acquérir que l'expatriation.

Le cas de Thomas n'est pas rare : même si les formes en sont diverses, le rapport aux ressources internationales apparaît globalement ambigu. Beaucoup de nos enquêtés sont à la fois motivés et guidés par ces ressources, les recherchant consciemment à l'étranger, et déçus de leur efficacité, que leurs carrières les maintiennent à l'étranger ou qu'ils rentrent en France. Et ce, même lorsque ces ressources prennent des formes différentes, et plus précises, que celles rapportées par Thomas. Ce chapitre vise donc à répondre aux deux questions suivantes : premièrement, quelles sont ces ressources internationales qui font courir les migrants qualifiés ? ; deuxièmement, quelle est leur efficacité ? Le modèle explicatif des carrières mis à jour au chapitre 2 souligne l'importance cruciale de ces questions : les individus s'orientent en fonction des « capitaux de carrières » dont ils disposent et qu'ils accumulent, et des espaces où ils pourront les activer et les valoriser. Mais au-delà de la compréhension des carrières, ces deux questions renvoient également à deux problématiques sociologiques plus vastes : l'étude des marchés du travail d'une part, et celle de la stratification sociale d'autre part. En effet, pour comprendre le fonctionnement d'un marché du travail, il est essentiel de comprendre les ressources qu'utilisent les acteurs dans leurs luttes concurrentielles, et notamment les critères utilisés par les employeurs au moment de recruter (EYMARD-DUVERNAY et MARCHAL 1997). Ce point souligne que ces ressources demandent à être validées, reconnues et utilisées par les employeurs, et ne dépendent donc pas des seuls candidats. Plus largement encore, ces ressources dépendent de luttes entre différents groupes et différentes classes pour imposer certaines ressources comme les plus légitimes. La sociologie de la mondialisation s'est ainsi beaucoup intéressée à la façon dont celle-ci modifierait la lutte et les rapports entre classes sociales (LECLER 2013, Chapitre 4, WAGNER 2007b) notamment en modifiant les ressources en jeu. Certains auteurs tentent ainsi de montrer l'émergence de nouvelles classes dominantes « internationales », « transnationales » ou « globales » (SKLAIR 2000 ; ROBINSON et HARRIS 2000 ; CARROLL 2009), d'autres défendent que les hiérarchies suivraient de nouveaux axes et notamment celui de la mobilité (CASTELLS 2001 ; BAUMAN 2011), enfin, pour d'autres encore, ce sont les modes de domination au sein des espaces nationaux qui se modifieraient et s'appuieraient de plus en plus sur un « capital international » (DEZALAY 2004 ; WAGNER 2011). Mesurer l'efficacité de ces ressources est ainsi un moyen de saisir les transformations en cours. Il s'agit à la fois de tenir compte de la position de classe de nos enquêtés et de la façon dont celle-ci est affectée, y compris dans ses transformations au long des parcours, par ces ressources internationales ou, d'une façon plus générale

encore, par leur mobilité.

Nous commencerons par détailler quelles sont ces ressources internationales, notamment en les distinguant des autres ressources qui peuvent s'acquérir au cours de la carrière et en proposant une typologie permettant de distinguer les différentes choses que les expatriés recherchent et obtiennent au cours de leurs mobilités internationales. Ce sera l'occasion de souligner comment elles distinguent, au sein de la structure sociale, les dominants, qui peuvent faire de leurs mobilités un mode d'accès à ces ressources, et les dominés, qui, même mobiles, sont privées de celles-ci. Nous nous interrogerons ensuite, dans la deuxième section, sur leur efficacité, celle-ci s'avérant, comme on l'a suggéré, problématique. Si les enquêtés placent de grands espoirs dans ces ressources, ils ne parviennent pas toujours à en tirer les bénéfices attendus : les entreprises les reconnaissent mais pas forcément de la façon dont ils l'envisageaient ; ils les voudraient libératoires mais elles s'avèrent localisées ; enfin, elles se heurtent à l'existence de ressources autochtones toujours aussi importantes. Cela se traduit souvent par un sentiment, déjà signalé, de déception ou d'insuffisante reconnaissance de la part des expatriés. Ce décalage entre la perception des enquêtés et la réalité des ressources peut s'expliquer en replaçant celles-ci au sein de la stratification sociale. Dans leur poursuite des ressources internationales, les migrants qualifiés cherchent en effet à imiter les élites internationales, mais sans parvenir, sauf dans de rares exceptions, à acquérir le « capital international » propre à celles-ci.

4.1 Les ressources de la mobilité internationale

Comme on l'a noté dans le chapitre 2, les carrières des migrants qualifiés sont pour partie modelée par les ressources auxquelles ils ont accès et qu'ils parviennent à s'approprier. Elles sont évidemment diverses : il peut s'agir de diplômes, de connaissances techniques ou générales, de réseaux relationnels, etc. – bref de tout ce qui peut constituer un « capital de carrière ». Ces ressources agissent sur leurs parcours de deux façons. D'une part, certains – une majorité des enquêtés en fait – orientent leur trajectoire en fonction de celles-ci, cherchent activement à en acquérir ou en développer certaines formes. D'autre part, elles déterminent les possibilités accessibles aux individus, les gains qu'ils peuvent espérer, les marchés ou les lieux auxquels ils peuvent accéder. Elles dépendent toujours des contextes traversés où elles peuvent être plus ou moins reconnues, plus ou moins valorisées.

L'une des caractéristiques des carrières internationales est précisément qu'elles donnent accès à des ressources particulières, inaccessibles par d'autres voies, des ressources *internationales*. Celles-ci jouent un rôle très important, fondamental, dans

les anticipations et les possibilités des migrants qualifiés. En cela, elles appellent donc à une description précise à la fois de leur contenu et de la façon dont elles sont utilisées. Mais elles demandent aussi à être distinguées des autres ressources dont disposent les acteurs, et, en la matière, on ne peut pas se contenter de dire qu'il s'agit de celles obtenues à l'étranger ou au travers de la proximité avec d'autres pays. Leur caractère international mérite d'être proprement établi. C'est l'objet de cette première section.

Nous suivrons donc ici une démarche essentiellement descriptive. Il s'agira, dans un premier temps, de préciser ce qu'est une ressource internationale, en expliquant ce qui la sépare des ressources nationales ou locales. A partir de là, il sera possible de proposer une typologie des différentes ressources internationales, en fonction de leurs usages : comme un *signal*, comme un *actif* ou comme une source de *charisme* international. L'existence et le contenu de ces ressources permettra, enfin, de distinguer les migrants qualifiés au sein de la stratification sociale : elles décrivent, en effet, un rapport de classe à la mobilité, les classes dominées n'ayant pas, elles, accès à ces ressources internationales.

4.1.1 Qu'est-ce qu'une ressource internationale ?

Toutes les ressources collectées et accumulées au cours de la mobilité internationale ne méritent pas d'être considérées comme des ressources internationales. Pour le comprendre, partons du cas de Danielle (E59), rentrée dès sa sortie d'HEC dans un grand groupe industriel français spécialisée dans les activités minières. Dès le moment de son embauche, elle savait qu'elle devrait un jour partir à l'étranger, ce qui arrive au terme d'un premier poste de deux ans. Elle part alors rejoindre une unité opérationnelle en Australie. Ce départ, pourtant, répond à une logique qui n'est pas seulement internationale : le fait que son poste se trouve en Australie n'est pas aussi important que l'on pourrait le penser. La logique est aussi industrielle.

Comment s'est faite la transition vers l'Australie ?

Moi, on m'avait dit dès le départ que je partirais quelque part, ça me posait pas de problème du tout. [...] On m'a fait une proposition en France, une en Irlande, une autre en Allemagne, en unité opérationnelle aussi, et enfin une en Australie. Pour moi, il était clair que je voulais aller dans une unité opérationnelle, parce que c'est là que se passe le vrai business. [...] Je fais partie des hauts potentiels, et donc je vois régulièrement des gens des RH, avec qui je parle de mes prochains postes [...]. C'est « qu'est-ce qui serait bien pour ton développement ? Ah, que tu fasses de l'opérationnel. Bon qu'est-ce qu'on peut te proposer en ce moment ? Il y a ça en Australie, ah oui, je connais le patron, je m'entends bien avec lui, il y a de grands enjeux, ah, ben ok, on y va ». [...] Ils s'assurent que je suis une certaine trajectoire.

Vous saviez que vous deviez partir ? C'est une obligation ?

Ca dépend pour qui. Pour quelqu'un qui est haut potentiel et qui se destine à [une grande carrière dans le groupe], oui. Quelqu'un d'autre, non. Aujourd'hui, on fait pas une grande carrière dans ce genre de groupe sans jamais voyager. C'est pas possible. Déjà, parce qu'il n'y a pas assez d'opportunités dans un seul pays. Il n'y a pas de places. [...] Et c'est clair que pour se développer, on peut pas tout faire dans une seule unité. Je pense que c'est aussi la volonté du groupe que l'on voit et que l'on comprenne les différentes unités, les différents métiers, les différentes zones géographiques. Qu'on comprenne un peu le groupe. Parce que franchement... Je suis à mon quatrième poste. On retrouve une même colonne vertébrale partout, mais c'est quand même très différent. On voit pas du tout le marché, notre métier de la même façon en France qu'on peut le voir en Australie.

L'objectif est, on le comprend, de former Danielle non seulement à l'international en tant que tel mais aussi au groupe dans lequel elle se trouve : lui en faire découvrir à la fois les différents métiers et la « culture d'entreprise ». Or, ces métiers ne se trouvent tout simplement pas tous en France. En effet, du fait de l'internationalisation même du groupe et surtout de son activité particulière – les activités d'extraction se situent par nature là où il y a quelque chose à extraire – une grande partie de sa production se situe à l'étranger, la France ne concentrant que quelques unités opérationnelles et, surtout, l'ensemble des activités liées au siège. Ainsi, après avoir été basée pendant deux ans en France à assurer la mise en place d'une politique commune sur les prix au niveau européen, il devient temps pour elle de se tourner vers d'autres activités, ce qui implique de façon presque obligatoire de partir à l'étranger. Les ressources qu'elle y accumule ne sont donc pas toutes liées à l'international, c'est-à-dire au fait qu'elle franchisse une frontière géographique : si c'est sans doute le cas des différences dans la façon de voir le métier en France et en Australie, il est difficile d'en dire de même de l'apprentissage des activités de production. D'ailleurs, son poste prend fin à partir du moment où ses apprentissages sur les métiers industriels sont terminés :

Après un an et demi, on a commencé à réfléchir à ce qu'il y avait après, et il y avait une opportunité. J'avais fait ce que j'avais à faire en Australie [où] j'étais sur la stratégie. [...] J'avais cinq ou six dossiers, j'étais venues à bout de ceux-là, donc avant d'en commencer de nouveaux... Et puis sur les deux derniers mois, j'étais même sur des missions spéciales, plutôt que de me lancer de nouveaux dossiers. Ils m'ont donné une mission en production, purement industrielle, ce que je ne savais pas faire encore, et une mission en logistique. Donc les derniers six mois, je ne faisais plus de stratégie, que de l'industriel et de la logistique. L'idée, c'était juste de voir si ça m'intéressait pour de prochains postes. Là, c'était vraiment réfléchi avec mon patron là-bas : on s'est dit qu'on arrivait à la fin d'un cycle, et que j'allais partir. On a défini ces deux projets là, pour que je vois ce que c'est. Par exemple, j'étais dans l'usine. Chose qu'on voit pas en général, même quand on est dans un business, même quand on est dans le même site. Là, j'étais dans toutes les réunions hebdomadaires. C'est très intéressant, le langage dans une usine, comment les gens se passent les

informations. Tout ça, c'est des choses dont, à HEC, on ne se rend même pas compte.

Il est ici clair qu'une partie des ressources qu'elle va accumuler dans la mobilité internationale n'a en fait que peu de choses à voir avec l'international, avec le fait de se trouver hors de France. Découvrir le fonctionnement interne d'une usine et les relations qui s'y jouent, c'est quelque chose qu'elle aurait pu faire en France – au moment de l'entretien, elle dirige d'ailleurs une usine dans le Nord de la France, capitalisant ainsi sur cette expérience passée pourtant distante de quelques milliers de kilomètres. Si cela ne lui a pas été proposé plus tôt, c'est parce que, comme elle le dit, « il n'y a pas assez d'opportunités dans un seul pays, il n'y a pas de places » : la France, marché mature et finalement de petite taille mais aussi pays d'origine de l'entreprise, n'offre pas assez d'opportunité pour que les carrières d'un certain niveau, notamment les « belles carrières », puissent y rester enfermées. De plus, les entreprises ont tout intérêt, et cela est confirmé par certains des entretiens avec des responsables RH, à mettre les salariés à l'épreuve sur des marchés de moindre ampleur avant de leur confier des responsabilités plus importantes : c'est d'ailleurs ce que Danielle laisse entendre pour son cas.

C'est dire que toutes les ressources collectées au cours de la mobilité internationale ne serviront pas à celui qui en est porteur à se présenter comme « international ». Ce n'est pas forcément, d'ailleurs, ce qui motive dans un premier temps la mobilité car du point de vue des organisations, il peut s'agir, comme dans le cas de Danielle, de développer précisément les ressources organisationnelles et professionnelles d'un salarié, particulièrement lorsqu'il s'agit d'en faire de futurs leaders (« pour les RH, le but, c'est que dans cinq ou six ans, je sois patronne d'un pays ») sans que l'institution « mobilité internationale » n'intervienne dans leurs calculs. Comme l'indique un des responsables MI rencontrés, se faisant l'écho de tous les autres :

On ne fait pas bouger les gens pour rien. La priorité, c'est les opportunités professionnelles. [...] Il n'y a rien de pire que de faire bouger des personnes sans qu'il y ait une raison. Il faut intégrer [la mobilité internationale] dans une logique de développement de carrière. Et mettre un petit peu entre parenthèses le côté « je pars à l'étranger ». C'est d'abord professionnellement un parcours qu'on construit et qu'on anticipe (R2).

Les entreprises ont ainsi différentes raisons de recourir à la mobilité internationale qui n'ont pas forcément à voir avec les ressources internationales : ce peut être pour apporter une compétence rare qui manque dans un pays étranger ou pour placer un homme ou une femme de confiance à un poste clef. Dans ces cas-là, on le comprend bien, il y a d'autres enjeux que de « rendre international » un salarié : cela peut être l'objectif – et ce n'est pas totalement absent du cas de Danielle par

exemple – mais cela reste rare, et le plus souvent, ce n'est qu'un objectif secondaire, un « bonus » en quelque sorte d'une mobilité qui a d'autres visées.

Ces différents éléments permettent de faire ressortir en creux ce que sont plus spécifiquement les ressources internationales : ce sont celles où, précisément, « le côté ”je pars à l'étranger” » est important. C'est-à-dire pas seulement celles qui n'auraient pas pu s'acquérir autrement que par la mobilité internationale – puisque, du fait de la division internationale du travail et des processus productifs, certaines compétences et certaines ressources ne peuvent de toutes façons être acquises que hors de France – mais surtout celles qui entretiennent avec la mobilité et la mondialisation une relation spécifique. Celles qui sont produites, autrement dit, par l'existence des institutions « mobilité internationale » et « internationale ». En effet, pour en revenir au cas de Danielle, si ses déplacements autour du globe – après l'Australie, elle est envoyée en Europe de l'Est avant de revenir en France, pour peut-être partir à nouveau plus tard – ne sont pas guidés prioritairement par le souci de la rendre internationale, elle n'en sera pas moins en mesure de se présenter comme telle, et de tirer certaines bénéfices du fait qu'elle a appris le fonctionnement d'une usine en Australie plutôt qu'en France, la culture du groupe en Pologne plutôt qu'en Normandie. Ce sont donc ces ressources précisément produites par l'existence d'attentes normatives quant à la mobilité internationale qu'il faut mettre à jour.

4.1.2 Une typologie des ressources internationales

Les ressources internationales telles qu'elles apparaissent dans les différents entretiens menés se présentent essentiellement sous deux formes concrètes : d'une part, des connaissances et des compétences particulières, que l'on pourrait appeler « capital humain », d'autre part des relations, des contacts, du réseau, ce que l'on pourrait appeler du « capital social ». Cette distinction élémentaire des formes ne nous dit cependant pas grand chose de l'hétérogénéité qui peut exister au sein de chacune de ces deux catégories : toutes les connaissances n'ont pas la même nature ni la même fonction, et toutes les relations n'ont pas la même importance ni la même signification. Il faut donc construire des types de ressources autrement. Cela peut se faire en fonction des usages qui en sont fait : qu'est-ce que les différentes connaissances et les différentes relations permettent aux individus qui se les approprient de faire ? Un tel classement permet de clarifier à la fois les attentes que peuvent avoir les expatriés lorsqu'ils acceptent de jouer le jeu de la mobilité internationale et les possibilités qui leur sont effectivement accessibles à partir de celle-ci.

On peut distinguer, au sein des entretiens, trois usages principaux qui sont autant d'idéaux-types :

- 1) La mobilité internationale peut être un moyen d'acquérir des compétences migratoires, un savoir pratique de la mobilité, et, plus généralement, la preuve que l'on sait être mobile : elle sert alors à obtenir un *signal* international ;
- 2) Elle peut aussi être un moyen d'acquérir des compétences et des relations sur le fonctionnement économique des pays étrangers, sur la façon d'y faire des affaires ou de gérer les différences culturelles : il s'agit alors d'un *actif* international ;
- 3) Enfin, elle peut servir à détacher symboliquement l'individu de son pays d'origine et le doter ainsi d'une légitimité particulière : elle est alors la condition d'un *charisme* international.

On présente ici successivement chacune de ces trois formes de ressources internationales, en montrant comment tant les migrants que les entreprises se positionnent par rapport à celles-ci.

Un signal d'adaptabilité

La première des ressources obtenues à l'international est la capacité à s'adapter aux différents pays visités, mais aussi, d'une façon plus générale, la capacité à s'adapter à toutes les situations. Ainsi, l'un des enquêtés, ayant vécu entre la France et l'Espagne et ayant fait un séjour de six mois aux Mexique, peut dire :

Je pense que [...] d'avoir vécu dans deux pays, ça, ça me sert. Je pense que si tu m'envoies à Singapour, je vais m'adapter plus vite qu'un... Français qui n'a connu que Dijon ou que Lyon et qui n'est jamais sorti de Lyon. Ça veut pas dire que je suis plus brillant que lui, simplement ma vie a fait que j'ai développé certaines compétences pour pouvoir vivre dans des environnements qui n'étaient pas à l'origine les miens (E3).

Un autre, cadre dirigeant dans une entreprise pharmaceutique, explique ainsi ce que lui a apporté son expérience à l'étranger :

Depuis, je crois, que je suis parti aux Etats-Unis, ça m'a apporté une facilité d'adaptation et d'intégration. C'est-à-dire que tout déplacement, toute rencontre d'autres cultures, toute installation dans une autre culture me paraît facile (E47).

Il s'agit essentiellement de ce que Magali Ballatore appelle les « compétences migratoires », c'est-à-dire l'ensemble des savoirs pratiques et des signes qui contribuent à rendre l'individu mobile (BALLATORE 2006). La mobilité professionnelle ajoute ainsi à une sorte de porte-feuilles de compétences et de signes que l'individu peut déjà posséder et avoir déjà alimentés de différentes façons : voyages familiaux durant la jeunesse, famille internationale, séjours linguistiques, échanges universitaires, maîtrise des langues étrangères, habitude de la mixité culturelle, etc. L'emploi

hors de France joue ici un rôle semblable à celui de l'année scolaire à l'étranger : son intérêt réside moins, si on peut dire, dans la destination que dans le trajet.

La façon dont certains enquêtés visent, par leur mobilité internationale, à acquérir une bonne maîtrise de la langue anglaise est très représentative de la recherche de ce type de ressource : dans la plupart des cas, ils poursuivent celle-ci comme un moyen de montrer leur bonne disposition vis-à-vis de la mobilité ainsi qu'une capacité de travailler dans des environnements « internationaux » – y compris situés en France – où celle-ci constituent la *lingua franca* indispensable. Leur démarche n'est pas de comprendre et de maîtriser la culture anglo-saxonne ou d'y acquérir un prestige particulier, mais simplement de payer leur dû aux attentes générales des entreprises. D'autres stratégies vont dans le même sens. Ainsi, peu de temps après avoir été engagée dans la salle de marché d'une grande banque française, Anne-Charlotte (E55) insiste pour partir en expatriation : « beaucoup de jeunes demandent à partir à l'étranger comme ça, c'est un moyen de montrer qu'on est autonome ». Le pays lui importe peu : elle sera envoyée en Grèce, mais sans intention de se spécialiser dans ce marché ou d'en acquérir une maîtrise particulière – elle ne cherchera pas, par exemple, à apprendre le grec au-delà de quelques formules de politesses, tout se passant de toutes façons en anglais. C'est bien la manifestation de son esprit d'initiative qui importe. Il en ira de même lorsqu'elle sera envoyée, ensuite, au Japon : si elle dit de ce pays que « tous les clichés qu'on a dessus sont vrais : c'est hyper hiérarchique, très difficile », c'est sans doute parce que cela met d'autant mieux en valeur sa capacité à s'adapter à un environnement qu'elle dépeint comme hostile.

La flexibilité et les capacités d'adaptation étant particulièrement valorisées dans la déclinaison contemporaine du capitalisme (BOLTANSKI et CHIAPELLO 2011), il s'agit là d'une ressource non-négligeable, souvent une condition d'accès aux marchés internes des grandes entreprises. Dans une certaine mesure, dans un milieu comme celui de la finance internationale, c'est même la stabilité de l'emploi, à la fois géographique et professionnelle, qui peut devenir suspecte, étant perçue comme une incapacité à s'adapter à de nouveaux projets et de nouvelles entreprises. Il semble qu'il vaille mieux afficher quelques signes de mobilité ou d'internationalité. Un trader installé en Asie (E55) explique ainsi pourquoi il tient compte de tels signes au moment où il recrute ses collaborateurs :

Véritablement quand vous voyez des gens qui ont travaillé pour plusieurs entreprises différentes et dans plusieurs endroits différents, c'est un signe d'adaptabilité.

C'est l'adaptation qui est recherchée ?

Exactement. C'est un moindre risque que cette personne-là reparte. Je l'ai vu moi-même : je recrute quelqu'un, je vois qu'une personne a fait toute sa carrière dans une seule banque, pour moi, c'est un risque. Même si elle peut

avoir les compétences. A compétences égales, je préférerais quelqu'un qui a travaillé dans plusieurs endroits.

La plupart des responsables rencontrés indiquent que leurs entreprises prêtent attention aux expériences internationales au moment de recruter et ce, comme dans l'extrait d'entretien précédent, de façon complémentaire mais non confondue avec les autres compétences et ressources. Il ne s'agit pas d'un critère premier, ou même d'un critère qui se suffit à lui seul, mais il peut permettre de trier et d'éliminer certains CV. L'idée qu'une mobilité internationale est un moyen d'acquérir certaines compétences liées à l'adaptabilité apparaît donc partagée entre les salariés et les organisations :

Est-ce que le fait d'être parti en expatriation, ça va leur permettre d'accéder à des postes qu'ils n'auraient pas eu avant ou de suivre des carrières qu'ils n'auraient pas eu sans passer par cette case-là ?

En général oui. Pourquoi ? Parce que l'expatriation en général expose beaucoup à toutes sortes de problématiques. Vous êtes dans un nouveau pays, dans un nouveau contexte, vous devez faire vos preuves, et apporter plus que quand vous êtes dans votre pays d'origine, que vous êtes dans votre système, que tout est cadré, que votre place est pré-définie. Donc les gens doivent normalement développer plus de capacités d'adaptation, d'autonomie, beaucoup d'autonomie. Vous êtes beaucoup plus isolé que quand vous êtes au siège ou dans une usine que vous connaissez bien. Ça apporte beaucoup aux gens sur cet aspect-là (R6).

Les capacités d'adaptation se doublent ici de la possibilité de faire ses preuves en tant que salarié dans un contexte où l'autonomie est forte et les exigences importantes. Il s'agit donc ici bien de la mesure de certaines compétences, à la fois strictement professionnelles – la même personne insiste sur le fait qu'un expatrié doit apporter une « plus value » en termes de compétences, notamment parce qu'il va être « challengé » par les équipes locales – mais aussi liées à la mobilité elle-même et donc à l'international : « capacités d'adaptation, d'autonomie ». Ces compétences n'apparaissent, en outre, pas seulement mesurées mais aussi produites par la mobilité.

Cette ressource peut paraître difficile à objectiver : comment mesurer les capacités d'adaptation des individus et surtout la façon dont celles-ci sont affectées ou non par une mobilité internationale ? Sans qu'il ne nous soit possible de nous prononcer pour savoir si oui ou non les individus deviennent plus adaptables et plus flexibles, il faut néanmoins noter que, d'un point de vue sociologique, l'adaptabilité n'a d'importance qu'à partir du moment où elle est reconnue chez un individu donné, c'est-à-dire qu'elle existe en tant qu'étiquette sociale. De ce point de vue là, la ressource fonctionne *a minima* comme certification. La mobilité internationale reconnaît et sanctionne ces qualités, les transformant donc en ressources mobilisables, ne serait-ce que parce que la ligne ajoutée à son CV va valoir preuve auprès des

recruteurs ou des collaborateurs, et va donc permettre d'accéder à certains postes ou à certaines positions. En cela, elle joue comme un « signal international », en comparaison avec la façon dont les diplômés peuvent servir de signaux dans certaines théories économiques (SPENCE 1973).

Les actifs internationaux

On peut rassembler différentes ressources qui ont trait à la capacité à travailler en lien avec l'étranger ou, pourrait-on dire, à maîtriser l'international : dans le vocabulaire des enquêtés, il pourra s'agir de « compétences interculturelles », de « culture internationale », ou encore de capacité « à faire le lien ». Ils sont ainsi nombreux à évoquer toutes sortes de connaissances acquises sur les pays étrangers et qui leur permettent de mieux travailler en lien avec ceux-ci : savoir comment organiser une réunion en Italie ou aux Etats-Unis, comment rédiger un mail lorsque l'on s'adresse à un Chinois ou à un Indien, voire comment recevoir la carte de visite donnée par un Japonais. C'est ce que raconte la responsable MI d'une grande entreprise française :

On a beau essayer d'accompagner les expatriés par des formations interculturelles, si on ne connaît pas comment prendre une carte de visite au Japon, ou la cérémonie du thé, ça génère peut-être des faux-pas, et ça génère des pertes de marché aussi.

Même le fait de prendre une carte de visite ?

Oui, au Japon, ça se prend avec les deux mains, et ça se regarde comme si on était intéressé. [...] Un Français qui était à Mexico, il a fait planter un marché, parce qu'il a raté des petites choses de savoir-vivre qu'on fait peut-être en France mais qu'on ne fait pas là-bas. Comme je vous le disais avec la carte de visite au Japon (R8).

Une partie de ces ressources reposent ainsi sur des typifications nationales et culturalistes, du type « les Anglais sont comme ça », « avec les Américains, ils ne faut pas parler de ça », ou encore « les Chinois ont telle mentalité », lesquelles peuvent prendre une valeur particulièrement importante lorsqu'on peut mettre en avant, comme ici, les risques et les coûts d'un faux-pas. Elles peuvent aussi reposer sur des éléments plus institutionnalisés, comme la connaissance du droit ou des règles proprement nationales. Dans les deux cas, il y a alors possibilité de se spécialiser soit dans la connaissance et la maîtrise d'un pays ou d'une région particulière, soit dans l'international pris d'une façon plus générale. C'est le cas de Sabine (E48), qui s'est peu à peu spécialisée dans les ressources humaines internationales. Partie d'abord en Colombie, au sein d'une entreprise pharmaceutique, elle a profité de sa maîtrise de plusieurs langues, en particulier l'Anglais et l'Espagnol, pour jouer le rôle de lien entre une entreprise londonienne et l'ensemble de l'Amérique Latine. Ayant

acquis une bonne maîtrise du domaine, en particulier au niveau juridique puisque les législations nationales sont toutes différentes, elle souhaite continuer à se spécialiser aussi bien sur l'Amérique Latine que d'une façon plus générale sur l'international :

Moi je vais continuer à me spécialiser dans l'Amérique Latine. D'ailleurs là ce qui est sympa c'est qu'en janvier je pars à Singapour, pour comprendre un peu les RH en Asie, notamment les RH en Chine, savoir ce qu'il s'y passe etc. Donc je vais continuer à développer mon profil international. C'est super intéressant. En plus moi j'adore apprendre donc... Moi je suis plus dans cette démarche d'apprendre que d'être dans une grosse boîte.

Cette spécialisation dans l'international peut prendre d'autres formes. Elle ne se limite pas aux seules connaissances et aux seuls savoirs, mais peut aussi passer par les relations et les réseaux tissés à l'étranger. C'est le cas, par exemple, d'Octave (E14) : en travaillant dans les Missions économiques françaises pendant dix ans, celui-ci a certes acquis une connaissance pratique des « rouages des financements à l'exportation » qui peut intéresser les entreprises françaises désireuses de s'installer en Asie, mais également un réseau de contacts suffisamment dense auprès des entreprises locales, des firmes françaises installées sur place et des institutions publiques pour qu'il puisse l'utiliser comme un argument sur le marché du travail. Il trouve ainsi à son retour en France un poste de commercial Asie dans une entreprise spécialisée dans la construction d'hôpitaux où il peut utiliser sa connaissance de l'Indonésie : « j'étais à peine dans la boîte que je ramassais un projet auquel personne ne croyait, l'année d'après on en fait un cinq fois plus grand, ça marchait du feu de dieu sur l'Indonésie. Moi je retrouvais l'Indonésie ». Lorsque cette première entreprise fait faillite, il peut à nouveau utiliser ses ressources internationales pour retrouver un poste en posant ses conditions :

Ils vous ont proposé un poste directement ou c'est vous qui êtes venu les voir ?
Ça s'est passé très simplement. Avec cette boîte, on venait de réussir quelques très belles opérations en Russie en en Grèce. Et on s'est retrouvé un groupe de cinq ou six personnes [...], c'était le noyau de la boîte précédente, moi le directeur commercial pour l'Est du monde, parce qu'après l'Asie, je me suis récupéré la Turquie, l'Europe de l'Est, le directeur technique, le directeur des opérations, et trois chefs de projets, donc on était cinq, on est allé voir le PDG, on lui a dit « Voilà, dans l'ancienne boîte, il n'y a rien à récupérer, les contrats vont être rompus, même les contrats en cours, donc la seule chose que vous pouvez reprendre, c'est les ressources humaines. On est cinq, on veut pas que vous disiez je fais mon choix là-dedans, vous nous prenez tous ou vous en prenez personne ». Et le mec a accepté, il a pris les cinq. [...] Lui, il était sur deux pays : la Russie et la Grèce, point. Moi, je lui amenais la Turquie, le Liban, la Chine, l'Asie Sud Est, le Pakistan (E14).

La ressource en question est dans les deux cas de la nature suivante : il s'agit de se placer à l'interface entre deux entités autrement séparées, entités ici constituées par des ensembles à la fois géographiques et culturels. En jouant « sur l'hétérogénéité

du monde social et l'incomplétude des ordres économiques » (ZALIO 2009, p. 593), il est possible de se comporter en véritable entrepreneur (BARTH 1970), gérant une ressource spécifique ou, pour reprendre un terme de la théorie des organisations, un « actif » (O. WILLIAMSON 1981) bien particulier, à savoir l'international. C'est en tout cas ainsi qu'il est traité et utilisé à la fois par les expatriés et par leurs organisations. En la matière, le cas d'Octave, presque un cas d'école d'opportunisme (dans le sens institutionnaliste du terme, c'est-à-dire qu'il utilise un déséquilibre dans une relation à son avantage), en témoigne bien. Les entreprises ont elles-mêmes besoin de personnes qui jouent ce rôle. En effet, leur internationalisation demande à disposer de salariés qui « fassent le pont » entre les marchés au niveau global :

Dernièrement, nous avons eu le cas de jeunes qui sont partis au Brésil avec pour mission pour créer le pont entre la France et le développement produit et la problématique locale du marché où les produits doivent être vendus.

Ils sont envoyés à l'étranger pour connaître le pays ?

Pour comprendre en fait la partie connexion au marché et développement des produits.

Ils doivent faire le lien entre la France et un marché étranger ?

Tout à fait. On peut avoir les meilleures études de marché que l'on veut à partir de la France, on ne connaît pas aussi bien un pays que quand on y est.

Ils peuvent apprendre la façon de faire du pays, les attentes du marché ?

Ils doivent intégrer à la fois l'objectif local, tout en travaillant avec les équipes qui sont basées en France, qui développent le produit. Donc il y a vraiment un rôle de coordination entre les deux (R6).

On a donc là un type de ressources qui apparaît encore plus propre à l'international que le précédent. Son efficacité apparaît d'ailleurs comme beaucoup plus importante : il ne s'agit pas d'envoyer un signal positif aux recruteurs potentiels, mais bien d'accumuler un véritable actif que l'on va pouvoir mettre en jeu dans les transactions et les relations économiques. Ainsi, certains expatriés peuvent, on peut déjà le comprendre, se spécialiser dans l'accumulation et la gestion de cet actif, ce qui distingue nettement ce type de ressource du précédent, ainsi que des autres ressources (diplômes, compétences, routines non internationales) dont peut bénéficier un individu.

Le charisme international

La mobilité internationale permet, enfin, aux expatriés de s'assurer une source de légitimité. Elle leur confère le droit d'émettre des jugements sur les différents pays, les différentes cultures et les différentes situations de travail qu'ils ont connus, et même parfois qu'ils découvrent à peine. Il ne s'agit pas, comme précédemment, de simplement donner une description, aussi approximative soit-elle, des cultures et des pays étrangers, que de se placer en position de trancher entre eux. Cela est

d'autant plus clair que ces jugements visent tout aussi bien la France, que ce soit en positif ou en négatif. L'enjeu professionnel peut en être très fort :

Au bout de quatre ans aux Etats-Unis, je suis pas clair sur ce que c'est qu'être Américain, mais je suis très très clair sur ce que c'est que d'être Français. Je me suis aperçu là-bas en quoi j'étais un Français. Et on peut pas le savoir en restant en France. C'est juste pas possible. C'est seulement en se confrontant avec des gens qui raisonnent pas comme vous que vous vous dites « merde, je suis Français ». [...] Si vous dites au Français « c'est quoi être Français ? », ils vont vous dire « on est râleur, épris de liberté, et individualiste ». C'est complètement faux. Râleur oui, c'est vrai. Mais il n'y a pas un peuple plus grégaire que le Français. A part le Japonais peut-être. On est pas du tout pour la liberté, on est fondamentalement pour une espèce d'égalité. Les Américains sont pour la liberté, très clairement. [...] Tout ce que je m'imaginai être la société américaine, je ne l'ai pas beaucoup vu. [...] Il y avait un lancement de produit une semaine après mon arrivée et il y avait des erreurs partout dans le dossier. En France, quand un supérieur hiérarchique demande quelque chose, la personne commence à râler, mais elle va le faire, et le mieux possible. Aux Etats-Unis, quand je demandais quelque chose à quelqu'un, les gens disaient « super, je le fais tout de suite ! », et le soir même, c'était fait, souvent mal fait, mais c'était fait. Donc des modes de fonctionnement complètement différents. Pour moi, au début, ça a été un choc. Donc je me suis beaucoup posé la question, j'ai lu un livre absolument fascinant qui explique ce qu'est la mentalité française : *La logique de l'honneur*¹. Quand je l'ai lu, au bout de deux ans aux Etats-Unis, je me suis dit « c'est vrai, les Français, c'est plutôt ça ». Et donc voilà, je sais en quoi je suis Français. [...] Et un Français peut pas s'en rendre compte. Parce qu'on est tellement dans notre schéma, entouré de gens qui ont le même schéma qu'on ne voit pas que c'est une spécificité. Et que ce qu'on croit être nos spécificités, ce n'en est pas. Si on va en Italie et qu'on demande c'est quoi votre spécificité, eux-aussi ils disent « nous on râle ». Et nous, c'est la même chose (E44).

On voit bien ici comment la mobilité internationale fonctionne comme un moyen de justifier à la fois un ensemble de représentations pratiques qui ont une certaine valeur professionnelle (« les Américains sont comme ça et donc je sais travailler avec eux ») et un prestige, une supériorité, une certaine légitimité à juger, la mobilité devenant le sésame qui ouvre à la compréhension de soi et qui permet de se placer symboliquement au-dessus de ceux qui n'en ont pas bénéficié (« les autres Français ne peuvent pas se comprendre eux-mêmes puisqu'ils n'ont pas été à l'étranger » ou encore « c'est en rencontrant d'autres gens qui pensent différemment que l'on peut se rendre compte qu'on est loin d'être parfait... ce qui est un gros reproche aussi malheureusement en France [rires] » (E15)).

La mobilité internationale détache symboliquement les individus de leur pays d'origine sans pour autant les attacher à un autre pays, ce qui les place dans une position qui est celle de l'étranger telle que la décrit Simmel : « tant qu'il est, aux

1. Ouvrage de Philippe d'Iribarne (D'IRIBARNE 1993).

yeux de l'autre, "l'étranger", il n'a pas de racines. [...] Il en acquiert la caractéristique spécifique : la *mobilité*². [...] Car l'être fondamentalement mobile rencontre bien, à un moment ou à un autre, chacun des individus qui l'entourent, mais il n'a avec eux aucune liaison organique » (SIMMEL 2004, p. 55). Ce détachement leur confère une autre caractéristique identifiée par Simmel : l'objectivité, laquelle « résulte [...] de la combinaison particulière de la proximité et de la distance ». Plus loin, il ajoute que l'étranger est ainsi « plus libre pratiquement et théoriquement, il examine les relations avec moins de préjugés, il les soumet à des modèles plus généraux, plus objectifs, il ne s'attache pas par ses actes à respecter la tradition, la piété ou ses prédécesseurs » (p. 56). C'est à une telle représentation que se réfèrent bon nombre des enquêtés : la position de l'étranger constitue pour eux une ressource parce qu'elle permet de se détacher des relations normales, de les questionner ou de les remettre en cause. Simmel percevait déjà l'intérêt proprement économique de cette position. Il soulignait le recouvrement courant de la figure de l'étranger et de celle du commerçant. C'est que cette extériorité permet de proposer de rompre les façons de faire, les façons de travailler, les obligations pour donner du poids à des propositions nouvelles, et peut particulièrement être mobilisée pour soutenir, au plan symbolique, certaines rationalisations économiques : comme le dit encore une autre expatriée « On sait par définition qu'on est seulement de passage, et les gens le savent. Ça permet une certaine liberté : on peut un peu secouer les gens, ce que peut-être quelqu'un qui ferait toute sa carrière dans un pays ne pourrait pas se permettre » (E37). Ce qu'elle indique ici pour le temps où elle se trouve à l'étranger est également valable au retour en France : par la suite, revenue sur un poste en France, l'une de ses missions est de rappeler à une entité très locale son lien avec l'international précisément au travers du fait qu'elle a été expatriée.

Il ne s'agit pas là que d'une stratégie de présentation de soi dont les expatriés usent et abusent. S'il y a sans doute, comme précédemment, une part de rhétorique, on ne peut ignorer que cette ressource a des dimensions on ne peut plus concrètes. Cette objectivité dont certains expatriés peuvent se réclamer est à la fois reconnue et instrumentalisée par les entreprises. On peut considérer le passage suivant, extrait d'un entretien avec une responsable RH d'une grande entreprise industrielle française, comme représentatif de certaines des attentes³ que peuvent avoir les organisations à l'endroit des expatriés :

2. Italiques dans le texte original.

3. Ce ne sont évidemment pas les seules : on a évoqué précédemment qu'elles cherchent d'abord à déplacer certaines compétences ou à s'assurer le contrôle sur certaines entités. La personne ici interviewé a signalé plus tôt ces aspects, mais ajoute celui-ci comme quelque chose « d'un peu plus symbolique » mais d'également important, bien que réservé à un nombre plus limité de personnes.

Une Allemande, qu'on recrute en France, et puis qui va partir travailler quelques années dans nos filiales en Suède, y aura appris un certain nombre de pratiques, de modes de fonctionnement. Elle sera à même de faire la comparaison entre comment fonctionnent nos activités en France et en Suède. Donc, quelque part, elle a une capacité à prendre du recul par rapport à ces modes de fonctionnement, éventuellement faire le lien entre ces deux pays, pour encourager les gens à partager et à échanger sur de bonnes pratiques. [...] Quelque part, on considère que ce sont des personnes qui peuvent ouvrir des esprits. Quand on est dans un métier très local, les gens fonctionnent localement dans leur petit environnement. Quelqu'un qui vient d'ailleurs, qui a voyagé, c'est un vecteur d'ouverture, qui rappelle aussi parfois le lien avec la maison mère ou avec d'autres pays (R3).

On se rend compte dans ce passage que les ressources collectées dans la mobilité internationale ne se limitent pas à la connaissance des « pratiques » et des « modes de fonctionnement » propres à l'entreprise, mais également la capacité à les enrichir par la comparaison entre les différents pays, à les implanter ailleurs, à les diffuser et, finalement, à les légitimer, ne serait-ce qu'en « faisant le lien » entre des entités situées dans des pays différents. Il ne s'agit plus, comme pour les actifs internationaux, de faire le pont entre deux espaces, mais bien de faire le lien entre une pluralité d'espaces sans appartenir jamais totalement à l'un d'eux. La personne en question est, en un sens, chargée par l'organisation de la mission de produire de l'international, c'est-à-dire de faire exister, au travers de ses déplacements et de ses interactions, l'entreprise elle-même comme internationale, comme supérieure à ses différentes localisations concrètes, peut-être plus *transnationale* ou globale qu'*internationale*.

On comprend ici l'un des objectifs assumés des politiques de mobilité internationale des grandes entreprises. Il s'agit bel et bien de détacher certains individus du contexte national non pas pour les rendre plus mobiles, non pas pour pouvoir les envoyer n'importe où dans le monde par la suite, mais plutôt pour les rendre plus disposés à accepter et surtout à promouvoir des changements organisationnels. Il s'agit d'en faire de véritables hérauts de la mondialisation, d'un niveau certes plus modestes que ceux décrits et analysés par Dezalay (DEZALAY 2004), mais néanmoins importants quant on en vient aux changements organisationnels : ils doivent non seulement en être convaincus mais encore en convaincre les autres. Le responsable interviewé ci-dessus met ainsi en avant la façon dont sa propre expérience en Turquie lui a « ouvert l'esprit » et combien il est plus facile de travailler avec certains managers, ceux qui ont connu une mobilité internationale : « Vous avez des managers qui sont plus ouverts, et en général, c'est ceux qui ont déjà bougé, qui comprennent qu'il y a un besoin de changer, d'évoluer. Et après, vous avez des managers qui ont peur de perdre leurs salariés, et c'est là où il peut y avoir des résis-

tances ». Pour cela, il faut leur permettre de « se réclamer de l'universel », et c'est l'un des rôles et l'un des attendus de la mobilité internationale. Elle est ainsi utilisée comme un signe distinctif conférant aux individus qui en sont porteurs une capacité exceptionnelle, une légitimité à bouleverser l'ordre établi, à se faire les porteurs du changement.

C'est pour cela que l'on peut analyser l'une des ressources à laquelle elle donne accès comme une forme de charisme au sens weberien⁴ : c'est le point d'appui d'une certaine forme de légitimité qui permet, dans le cadre d'une organisation donnée, d'exercer un certain pouvoir. Weber insiste, en particulier, sur les qualités révolutionnaires du charisme : « la domination charismatique bouleverse (au sens propre) le passé et elle est, en ce sens, spécifiquement révolutionnaire » (WEBER 2003b, p. 324-325). C'est là que l'international joue un rôle particulier : parce qu'il transforme l'individu qui y a accès en un être exceptionnel, parce qu'il permet de le détacher symboliquement des attaches traditionnelles et des autres obligations, auxquelles on pense qu'il peut se soustraire puisqu'il est (perçu comme) mobile, il constitue une ressource pour devenir un prophète et exercer ainsi un pouvoir charismatique – si « nul n'est prophète en son pays », devenir un peu étranger par la mobilité internationale est un moyen de contourner cette difficulté.

Cette ressource peut être rapprochée du « capital symbolique » tel que le conçoit Bourdieu à partir de la notion weberienne de charisme⁵. La définition qu'il en donne cadre avec la ressource que nous avons ici décrite : « le capital symbolique est une propriété quelconque, force physique, richesse, valeur guerrière, qui, perçue par des agents sociaux dotés des catégories de perception et d'appréciation permettant de la percevoir, de la connaître et de la reconnaître, devient efficiente symboliquement, telle une véritable *force magique*⁶ : une propriété qui, parce qu'elle répond à des "attentes collectives", socialement constituées, à des croyances, exerce une sorte d'action à distance sans contact physique » (BOURDIEU 1994, p. 187). Le fait de pouvoir se présenter comme international permet effectivement d'exercer un certain

4. « Nous appellerons *charisme* la qualité extraordinaire (à l'origine déterminée de façon magique tant chez les prophètes et les sages, thérapeutes et juristes, que chez les chefs des peuples chasseurs et les héros guerriers) d'un personnage, qui est, pour ainsi dire, doué de forces ou de caractère surnaturels ou surhumains ou tout au moins en dehors de la vie quotidienne, inaccessibles au commun des mortels ; ou encore qui est considéré comme envoyé par un Dieu ou comme un exemple, et en conséquence considéré comme un "chef" » (WEBER 2003b, p. 320).

5. Il écrit notamment : « c'est ce que j'appelle le capital symbolique, conférant ainsi un sens rigoureux à ce que Max Weber désignait du mot de charisme, concept purement descriptif, qu'il donnait explicitement [...] pour un équivalent de ce que l'école durkheimienne appelait le *mana* » (BOURDIEU 1994, p. 187).

6. Italiques dans le texte original.

pouvoir sur les autres, d'essayer de transformer, concrètement, les organisations ou les règles du jeu économique au nom de la mondialisation et même de la rationalité. Cette ressource semble constituer ainsi la forme la plus puissante des différentes ressources internationales que nous avons ici décrites.

4.1.3 Un rapport de classe à la mobilité

La description des différentes ressources qu'entendent mobiliser les migrants qualifiés souligne la différence que ceux-ci entretiennent avec d'autres migrants, et notamment avec les moins qualifiés, notamment ceux qui viennent des pays du Sud pour se rendre dans ceux du Nord, et plus encore avec ceux qui fuient la pauvreté, la guerre ou les catastrophes naturelles. Ceux-là aussi ont traversé des frontières et, se faisant, ont pu acquérir des compétences migratoires, s'appropriier certaines positions ou certains savoirs utiles à l'organisation de relations économiques entre différents espaces ou pourraient prétendre à la capacité de juger de façon détachée les différents pays traversés. En un sens, ils pourraient même pour certains au moins le faire plus que certains « expatriés » : pour eux, la migration a pu demander des changements et des confrontations avec l'altérité et avec les difficultés considérablement plus grandes que celles que peuvent rencontrer ceux dont le voyage a été encadré par une entreprise, qui sont pris en charge par les communautés expatriées des quartiers internationaux et qui circulent dans l'espace homogène et sans surprises ni dangers du réseau international des villes globales. A ce sujet, on se souviendra ici de certains des cas étudiés dans le chapitre 2 dont la migration avait plus à voir avec le déplacement au sein d'un même univers social qu'avec la découverte d'un monde nouveau et bouleversant. Pourtant, ces migrants ne bénéficieront ni des ressources ni du prestige que peuvent espérer les « expatriés » – les termes mêmes révélant les différences profondes de considération entre les uns et les autres (cf. encadré p. 264). Derrière ces ressources internationales, on peut trouver un rapport de classe particulier à la mobilité.

Certains auteurs ont voulu faire de la mobilité elle-même le trait distinctif des classes supérieures. C'est notamment le cas de Zygmunt Bauman, qui écrit par exemple que « la mobilité est devenue le facteur de stratification sociale le plus puissant et aussi le plus recherché » (BAUMAN 2011, p. 19). On oppose ainsi classiquement des classes supérieures libres de leurs mouvements (CASTELLS 2001) à des classes populaires immobiles (SASSEN 2009b, p. 192), enfermées dans le local, qu'il s'agisse des banlieues et des quartiers difficiles (BEAUD 2003) ou de la ruralité en déclin (RENAHY 2010b ; RENAHY 2010a). Pourtant, cette image mérite d'être très fortement nuancée (SMITH, FAVELL et FELDBLUM 2006). La mobilité est loin d'être

rare dans les classes populaires : à l'échelle mondiale, ce sont les pauvres qui se déplacent le plus (G. SIMON 2008), et même en France, « l'immigration dorée » est bien moins importante que celles des classes populaires⁷. Même l'opposition entre une mobilité « choisie » et une mobilité « contrainte » n'est guère pertinente, comme les travaux sur la « mondialisation par le bas » l'ont rappelé. Ceux-ci donnent des migrants non-qualifiés l'image de « transmigrants » (SCHILLER, BASCH et BLANC 1995) engagés dans des activités économiques intenses, faisant du commerce, montant des entreprises, produisant au final des espaces de circulations et d'échanges (PORTES 1999 ; TARRIUS 2002). De ce point de vue, que ce soit dans leur degré ou dans leur forme, les mobilités « d'en bas » ne semblent pas tant se distinguer de celles « d'en haut » : elles sont même peut-être plus proches encore de la figure de l'entrepreneur allant chercher fortune à l'étranger. C'est d'ailleurs en se penchant sur les communautés de migrants de classes populaires que Mark Granovetter s'emploie à faire la sociologie des entreprises et des entrepreneurs (GRANOVETTER 2003).

Il n'est donc pas possible de caractériser la population que nous étudions, celle des migrants qualifiés, par un degré supérieur de mobilité ou par un usage de celles-ci à des fins économiques. Ces traits se retrouvent aussi bien chez les « expatriés » que chez les « migrants ». Évidemment, les différences existent et sont souvent considérables : entre l'exilé qui fuit la guerre en traversant la Méditerranée sur une embarcation de fortune et l'« exilé fiscal » qui s'installe en Suisse pour payer moins d'impôts, il y a peu de choses en commun à part la traversée d'une frontière, à tel point que l'utilisation du terme « exil » pour le second pose quelques sérieuses questions. Mais même dans une opposition aussi extrême, on voit que c'est moins la question de la mobilité et de l'immobilité qui fait la différence que celle des ressources économiques et politiques de l'un et de l'autre, et particulièrement de la façon dont ils seront considérés et dont ils pourront par la suite utiliser ou non leur expérience. L'« exilé » fiscal pourra plus facilement se présenter comme « international » que ne pourra le faire le réfugié : pour le premier, il y a des ressources internationales, pas pour le second. C'est là que réside, au final, la différence de classe : dans la possibilité de faire de sa mobilité une ressource en soi, et non un simple moyen d'accès à d'autres ressources. Comme le dit Wagner, « la mobilité en elle-même n'est pas propre aux classes dominantes. Ce qui les distingue en revanche, c'est la capacité à constituer leurs déplacements en ressources sociales, c'est-à-dire comme des moyens d'accumuler des formes spécifiques de capital culturel et social » (WAGNER 2010, p.

7. En 2010, l'Insee indiquait que 7,1% des immigrés vivant en France appartenaient aux cadres et professions intellectuelles supérieures contre 17,3% classés parmi les ouvriers et 16,3% pour les employés — soit 33,6% pour les classes populaires.

89). Si dans les classes populaires, partir peut être un moyen d'accéder à certains avantages – et encore devront-elles faire face à la stigmatisation et, bien souvent, au traitement policier – dans les classes supérieures, le simple fait de partir est déjà un avantage. C'est cela que visent les migrants qualifiés, et c'est cette possibilité qui intervient dans leurs choix, qui façonne leurs carrières et oriente leurs parcours.

L'accès à ces ressources internationales implique en fait une perception très particulière de la mobilité, car elles ouvrent la possibilité de la voir comme un *investissement*, c'est-à-dire comme un coût à supporter aujourd'hui dans le but d'obtenir un gain demain. Dans les discours des enquêtés, la mobilité doit produire un gain pour pouvoir être considérée comme « réussie ». Le risque d'« échec d'expatriation » est un souci omniprésent, aussi bien au niveau organisationnel – où les entreprises veulent éviter de perdre l'investissement en ressource humaine réalisée – qu'au niveau individuel, où chacun craint de ne pas pouvoir tirer partie de son déplacement. C'est donc une attitude, que l'on peut qualifier d'« économique », qui préside à l'appréhension de la mobilité internationale. En effet, on y gère ses mobilités comme autant d'éléments d'un portefeuille que l'on cherche volontiers à diversifier ou à compléter avec ceux qui manquent. C'est ainsi que Cerise (E5) gère ses choix de mobilité à l'étranger en fonction des différentes formes de ressources internationales listées ci-dessus : un échange universitaire aux Etats-Unis lui confère la possibilité de se signaler comme « internationale », mais elle trouve à ce moment que son expérience n'est « pas complète ». Elle décide alors de le compléter d'abord par un diplôme spécifiquement américain, puis par un VIE à New-York. Lors de ces expériences, c'est alors des actifs internationaux qu'elle recherche : elle s'emploie notamment à acquérir un réseau professionnel et quelques connaissances sur les marchés financiers américains, y compris hors des Etats-Unis, pour pouvoir s'en prévaloir par la suite, au moment où elle rentrera en France. Elle calcule d'ailleurs la durée de son séjour en fonction des gains qu'elle peut en espérer : rester plus de trois ans, ce ne serait « pas très sain » selon elle, parce qu'elle sait qu'une expérience trop longue ne lui apportera pas plus de ressources et, au contraire, risquera de leur faire perdre en valeur si jamais elle devenait trop américaine et plus assez internationale – comme le dit une autre jeune femme, travaillant elle aussi dans la finance, « l'expérience à l'étranger est bien appréciée, à part quand les gens sont restés trop longtemps à l'étranger » (E55). Son objectif n'a de toutes façons jamais été de s'installer définitivement outre-Atlantique : si elle espère pouvoir y être envoyée à nouveau, c'est à la condition d'obtenir un poste d'expatrié d'une grande banque française, statut qu'elle estime plus protecteur qu'un simple contrat local, et surtout moins définitif.

Cette gestion de la mobilité comme un investissement se retrouve, chez d'autres

enquêtés, dans bien d'autres cas : choix d'une destination où l'on se demandera quel pays rapportera le plus pour la suite, choix des conditions de vie quand il s'agira de choisir si l'on privilégie un quartier international sécurisé ou des conditions de vie un peu plus difficiles, choix même des relations quand il s'agira de choisir si l'on s'investit ou non dans les relations avec les « locaux » selon que, par exemple, l'apprentissage de la langue locale aura ou non une valeur économique. Cette attitude n'est évidemment pas naturelle et résulte de ce que nos enquêtés, en tant que migrants qualifiés, s'insèrent sur des marchés du travail où les institutions les contraignent à être si calculateurs et à calculer de cette façon particulière. Les membres des classes populaires n'ont pas la même attitude, appréhendant la mobilité non pas comme un investissement mais plus classiquement comme un moyen d'accéder à certains espaces, parce qu'ils sont exclus de ces marchés du travail. Il faut aussi noter que cette attitude se distingue également de celle de la grande bourgeoisie où, si elle n'est pas exempte, loin s'en faut, de profits économiques, la mobilité internationale est placée dans la continuité d'autres pratiques, en particulier des relations familiales elles-mêmes transnationales, et ne fait pas l'objet de tels calculs maximisateurs (WAGNER 2007a ; PINÇON et PINÇON-CHARLOT 2005 ; SAINT MARTIN 1993 ; PINÇON et PINÇON-CHARLOT 1989).

Ainsi, les ressources internationales que nous avons décrites sont le trait distinctif des *skilled migrants* par rapport aux autres formes de migrants, qu'ils s'agissent des moins favorisés ou, au contraire, des élites transnationales. C'est la recherche et la gestion de ces signaux, actifs et charismes internationaux qui permettent à la fois de comprendre leurs carrières et leurs positions au sein de la structure sociale. C'est-à-dire que ces ressources expriment l'appartenance moins aux classes supérieures qu'à une fraction de celles-ci, située en-dessous des positions élitaires. Cela ne permet pas encore de conclure que c'est la mobilité ou le rapport à celle-ci qui fait la structure sociale, seulement que la structure sociale fait le rapport à la mobilité. Pour conduire le raisonnement dans l'autre sens, il faut étudier l'efficacité de ces ressources proprement internationales.

Encadré : Expatriés versus migrants

Au sens strict, les termes « expatrié » et « migrant » désignent la même chose : le fait d'avoir quitté son pays d'origine pour aller s'établir dans un autre. Pourtant, les deux termes ne sont pas appliqués aux mêmes populations. Dans un article de 2008, la chercheuse Adele Jones résume ainsi les différences d'utilisation des deux expressions :

Par exemple, l'ingénieur britannique travaillant pour une multinationale du pétrole à Trinidad est un « britannique expatrié » et le Français vivant

dans un paradis fiscal dominicain est un « exilé fiscal » ; ces constructions marquent l'extériorité mais pas l'infériorité. Au contraire, l'ouvrière d'Aruba qui va travailler en Hollande est construite comme à la fois extérieure (*other*) et inférieure¹ (JONES 2008).

La distinction entre les deux termes est avant tout une hiérarchie. Les migrants sont construits et perçus comme inférieurs, ce qui n'est pas le cas des expatriés. Différences de classe, de genre et de race interviennent dans l'identification des uns et des autres (BERRY et BELL 2012).

Les mots ont, comme souvent, une importance considérable : (se) dire expatrié plutôt que migrant n'est pas un acte anodin. Le terme fait d'ailleurs l'objet d'intéressantes controverses. En décembre 2014, le journaliste Christopher DeWolf s'interrogeait sur le site *Expats* du *Wall Street Journal* : « A Hong-Kong, qui est un expat ?² ». Tout en soulignant que cela relevait en partie de la classe et de la race, il n'en concluait pas moins qu'être expatrié consiste à vivre entre plusieurs mondes, entre plusieurs pays, « ni étranger, ni résident », tandis que les migrants sont sommés de choisir. Quelque temps plus tard, le militant Ma-wuna Remarque Koutonin répondait dans le *Guardian* avec un texte intitulé « Pourquoi les Blancs sont-ils des expats ?³ ». Renvoyant la distinction à une idéologie raciste, il appelait à abandonner le terme « expatrié » et à désigner les plus favorisés comme migrants même si cela leur déplait.

Cette passe d'armes souligne les enjeux politiques de ces termes, comme c'est le cas de tout le vocabulaire appliqué aux migrations internationales. Aucune catégorie n'est purement descriptive, toutes charrient leur lot de représentations et d'artifices. Il n'y a pas nécessairement de solution : distinguer parmi les migrants ceux qui sont des « expatriés » est arbitraire, faire comme si les expériences des uns et des autres étaient égales risque de gommer les difficultés des uns et les privilèges des autres. Anne-Catherine Wagner rapporte ainsi les cas de plusieurs cadres étrangers en France se qualifiant eux-mêmes d'immigrés, mais avec la distance de l'humour (WAGNER 1998, p. 33). Preuve que le changement de terme ne suffit pas à perturber les représentations.

a. « For example, the British engineer working for a multinational oil company in Trinidad is a British expatriate and the French man in his Dominican tax haven a tax exile; these constructs signify outsider but not inferiorized other. However, the female factory worker from Aruba who migrates to Holland to work is constructed as other and is inferiorized » (notre traduction).

b. Christopher DeWolf, « In Hong Kong, Just Who Is an Expat, Anyway? », *Expats*, 29 Décembre 2014, <http://blogs.wsj.com/expat/2014/12/29/in-hong-kong-just-who-is-an-expat-anyway/>, consulté en Mars 2016.

c. Mawuna Remarque Koutonin, « Why are white people expats when the rest of us are immigrants? », *The Guardian*, 13 Mars 2015, <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/mar/13/white-people-expats-immigrants-migration>. Le texte sera repris en France par différents titres de presse, notamment *l'Express* : Victor Garcia, « Pourquoi les Blancs sont des "expats" et les autres des "immigrés" ? », *L'Express*, 15 Mars 2015, http://www.lexpress.fr/actualite/societe/pourquoi-les-blancs-sont-des-expats-et-les-autres-des-immigres_1661337.html, consulté en Mars 2016.

4.2 Les malentendus des ressources internationales

Si les ressources internationales que l'on vient de présenter existent, il faut néanmoins encore s'intéresser à leur efficacité. Les migrants qualifiés, on l'a dit, en attendent quelque chose, une sorte de retour sur investissement – c'est là tout le sens de la notion de ressource. Cette question en recouvre une seconde, particulièrement importante lorsque l'on étudie des mobilités : où ces ressources sont-elles efficaces ? Dans quels espaces peut-on les activer ?

Comme l'a illustré le cas de Thomas en introduction de ce chapitre, cette efficacité n'est pas une question facile, qui pourrait se régler par une simple mesure statistique⁸. Le problème se joue, en effet, à un niveau plus fin et met en rapport les attentes des expatriés avec les gains effectivement obtenus. En la matière, l'analyse fait ressortir ce que l'on peut appeler des « malentendus » : nos enquêtés ont certaines attentes vis-à-vis de ce que devrait leur apporter les ressources internationales, et ces attentes ne sont que partiellement satisfaites. Il peut aussi arriver qu'ils soient partis à l'étranger dans l'espoir d'obtenir une certaine forme de ressource internationale et n'en obtienne en fait qu'une autre forme, quitte à ne s'en rendre compte qu'après coup. Cela ne veut pas dire, il faut le souligner, que les ressources internationales ne sont finalement pas efficaces, loin de là. Elles ont bien certaines conséquences, au point, on le verra, de pouvoir être contraignantes pour ceux et celles qui souhaitent les utiliser, les incitant ou les obligeant à des ré-orientations de leurs carrières afin d'en tirer quelques profits et de ne pas perdre totalement leurs investissements. Les acteurs parviennent à les mobiliser et à les activer, mais dans un sens différent de celui envisagé ou de celui qui les avait motivé à les acquérir. Ainsi, cette efficacité réelle est finalement en deçà des attentes des acteurs – d'où le sentiment courant de déception que nous évoquions plus tôt – et sans doute en

8. Sur ce point, on se reportera toutefois au chapitre 5, qui propose quelques indications quantitatives mais dans une perspective d'analyse des marchés du travail et de leurs segmentations.

deçà de la puissance que l'on prête souvent à la mondialisation comme force de transformation des hiérarchies sociales.

Si nous parlons ici de « malentendus », ce n'est pas seulement pour souligner la distance entre les représentations *a priori* des acteurs et leurs possibilités *a posteriori*, c'est aussi pour souligner que l'efficacité des ressources internationales dépend d'autres acteurs et notamment des entreprises et autres employeurs qui peuvent plus ou moins leur accorder de reconnaissance et d'importance. C'est d'ailleurs sur ce point, sur l'insuffisante reconnaissance de la part des entreprises notamment françaises, que se concentrent bon nombre des critiques exprimées dans les entretiens. Ce sont aussi ces perceptions différentes qu'il s'agit de décrire ici, avant d'essayer de les expliquer dans la dernière section de ce chapitre.

Nous présenterons donc ici successivement trois malentendus. Le premier met directement en face-à-face les expatriés et anciens expatriés d'une part et les entreprises d'autre part. Si les premiers espèrent utiliser leurs ressources internationales comme une source de charisme, les entreprises ont des attentes plus modestes. Le deuxième concerne les espaces d'activation des ressources collectées. On attend de celles-ci qu'elles libèrent les individus des espaces locaux ou nationaux, alors qu'elles sont en fait beaucoup plus contraignantes, attachant les individus à certains lieux et à certains contextes. Le troisième et dernier malentendu touche plus directement l'efficacité relative de ces dites ressources : pour efficace qu'elles soient, elles sont aussi en concurrence avec d'autres ressources autochtones et ne sont pas forcément plus efficaces que ces dernières.

4.2.1 Usage des expatriés vs. usage des entreprises

Comme on l'a expliqué précédemment, les ressources que recherchent les expatriés au travers de leur mobilité sont avant tout des ressources professionnelles, qui demandent à être activées au sein des entreprises ou du moins de certaines organisations. Même si elles peuvent avoir une certaine valeur en dehors de cadre, c'est avant tout dans le travail et sur ses marchés, internes ou externes, qu'elles prennent tout leur sens et toute leur puissance. C'est dire que les migrants qualifiés sont dépendants de leurs employeurs, actuels et potentiels, pour la reconnaissance et la validation de ce qu'ils auront acquis à l'étranger. Et ce d'autant plus lorsque ce sont les attentes de ceux-ci qui les ont motivé et poussé au départ.

Pourtant, ils sont nombreux à se plaindre que l'expérience internationale, sous ses différentes formes, est insuffisamment reconnue, insuffisamment valorisée, notamment lorsqu'ils reviennent en France. Certains se plaignent que, d'une façon générale, on s'intéresse peu à leurs parcours à l'étranger : leurs récits ne fascinent pas autant

leurs collègues qu'ils l'espéraient ou qu'ils y étaient habitués lorsqu'ils fréquentaient d'autres expatriés à l'étranger (« j'ai eu pas mal de collègues qui n'avaient pas envie de connaître mon passé parce que mon passé c'était les voyages, les expériences à l'étranger, donc j'étais un peu rien pour eux parce qu'ils avaient déjà acheté une maison... » (E46)). Ils ne se voient pas non plus offrir des postes à la hauteur de leurs espérances. De retour d'une expatriation en Grèce puis au Japon, Anne-Charlotte (E55) relativise ainsi la portée de son expérience « J'aurais pu bouger plus vite si je n'étais pas parti à l'étranger : j'y ai perdu en réputation dans la salle de marché, et ça n'est finalement pas si bien reconnu que ça. Ce n'est pas un tremplin : au retour, on récupère son salaire français, et on n'a pas montré qu'il fallait parier sur nous ». Bien qu'elle ait acquis des connaissances précises sur les différentes législations financières nationales, ce qui, dans son activité d'audit, constitue un actif international, celles-ci ne lui apparaissent pas suffisamment reconnues par son entreprise. Sans parler des autres formes de ressources internationales qu'elle a pu acquérir : si elle prétend pouvoir faire la part des choses entre différentes formes de management, il apparaît aussi que cette forme de charisme international ne joue pas un rôle déterminant dans la suite de sa carrière, faute de reconnaissance organisationnelle. Jean-Sébastien (E20) apparaît plus amer encore lorsqu'il essaye de revenir en France après s'être soumis à l'obligation d'acquérir une expérience internationale à Londres :

J'arrive vers la fin de la scolarité, et là, je commence à postuler en France, et... là, je commence à avoir des offres. Et là, la déception. Je me disais, moi, j'ai le méga-master d'Imperial College, les stages qui font bien, je vais rentrer dans un grand groupe, directement, fastoche, genre Airbus, tout ça. Et en fait non, on m'a dit non, tu peux pas rentrer chez Airbus directement en poste. Tu dois aller dans une boîte de prestation de service qui est en fait, si tu veux, de l'intérim déguisé. Tu fais de l'intérim déguisé pendant deux trois ans, et là, si t'es bon, si t'as serré les bonnes mains, peut-être que tu auras un poste à vie à Airbus ou à Dassault ou je sais pas quoi. Et en plus, ils proposaient des salaires qui étaient un peu ridicules, etc. Et je me suis dit non, est-ce que c'est vraiment pour ça que je me suis battu pour avoir l'expérience internationale, etc. pour avoir un job moyen en France, c'est vraiment pas top quoi. Et là, j'étais un peu amer par rapport à la France.

Pour quelqu'un qui, comme Jean-Sébastien, met en scène de façon extensive ses ressources internationales, et tout particulièrement son charisme international, la découverte que celui-ci n'a finalement pas tant de valeur que cela auprès des entreprises françaises, qu'il doit toujours se plier aux rythmes nationaux de la carrière pour accéder à leur marché interne, pousse à une remise en cause non seulement de la France (en fait, des conditions d'accès à certains emplois en France) mais aussi de soi : c'est à ce moment-là qu'il redirige sa carrière vers la finance à Londres plutôt

que vers l'aéronautique en France. Ce changement de cap peut se comprendre à partir de ce malentendu : Jean-Sébastien était persuadé d'avoir fait ce que les entreprises attendaient de lui – acquérir des ressources internationales par la mobilité vers l'Angleterre – et il découvre que celles-ci ne sont pas aussi valorisés qu'il le croyait. Malentendu courant si l'on en croit cette représentante du Cercle Magellan (R7), fortement investie dans la gestion des expatriés, qui nous dit :

De toutes façons, ils auront du mal au retour : ils ont été habitués à une forte visibilité, à l'autonomie, etc. Ils en reviennent avec une très bonne image de soi, et du coup, c'est difficile de ne pas retrouver cela sur place. Il y a un déni de ces problématiques, de ces questions, de la part des expatriés.

Le problème provient de ce que la perception et les attentes que les expatriés ont des ressources qu'ils accumulent à l'étranger n'est pas entière la même que celle des entreprises, et de ce qu'elles entendent faire de telles ressources. Pour le dire simplement, si expatriés et entreprises s'accordent sur l'idée qu'il existe des ressources internationales, leurs usages de celles-ci sont différents, et ils et elles ne recherchent pas exactement le même type de ressources parmi ceux que nous avons mis à jour.

Le signal international pose peu de problèmes de ce type : il y a, à son endroit, peu de malentendus. Les expatriés y voient un signe à exhiber pour rentrer dans certaines entreprises, un préalable qu'il faut pouvoir placer quelque part sur son CV d'une façon ou d'une autre, et c'est bien ainsi que les employeurs l'utilisent lorsqu'ils guettent les années Erasmus, les stages à l'étranger, les VIE, etc. Cette ressource-là pose d'autant moins de problèmes qu'elle est finalement peu puissante : les expatriés ne misent pas tout dessus, et les entreprises y prêtent attention sans en faire une raison de gérer différemment la main-d'œuvre.

Les choses sont plus difficiles pour les deux autres formes de ressources internationales. Certains expatriés s'attendent à acquérir, au travers de leur mobilité internationale, une plus grande légitimité, un certain charisme international comme on l'a dit. Si ce n'est pas toujours la première chose qu'ils recherchent, c'est toujours une possibilité qui leur est offerte de se présenter comme les prophètes de la mondialisation, pour filer la métaphore religieuse et weberienne. Ainsi, Lara (E46), consultante informatique spécialisée dans les entreprises industrielles, peut présenter sa mobilité internationale comme un moment de transformation personnelle qui la pousse, par la suite, à défendre les valeurs de la mondialisation :

Avant mon année Erasmus, je voulais faire ma vie à Grenoble, et ce qui est marrant c'est qu'après Erasmus j'ai postulé à des DESS, et celui de Grenoble ne correspondait pas tout à fait. [...] Avant l'année, je pense que je voulais rester dans ma région en fait, je n'avais pas du tout l'idée d'aller à l'étranger. Là, j'aurais été en décalage, j'aurais trouvé cette ville fade.

Et c'est ce passage par Dublin qui vous a fait changer de projet ?

Oui. C'est aussi le fait, là je m'en rends compte encore maintenant, c'est le fait de côtoyer des voyageurs, je trouve que c'est des gens sympathiques, accueillants, ouverts d'esprit. Et l'ouverture d'esprit maintenant, quand j'ai des gens qui ne l'ont pas, j'ai un peu de mal et j'ai vraiment besoin d'être entourée de gens, de voyageurs au sens large. Des gens qui sont curieux sur le monde [...], des gens qui ont envie d'aller vers l'inconnu, de connaître des nouvelles choses.

Après cette première expérience en Erasmus, elle s'investit pleinement dans la mobilité internationale, enchaînant les emplois hors de France au Luxembourg, en Allemagne, et au Canada, envisageant même de partir pour la Nouvelle-Zélande. Elle essaye de se prévaloir de la diversité de ces emplois et de sa capacité à juger les différentes options :

Mais au final, elle se rend compte que ce n'est pas ce qui intéresse les entreprises qui l'emploient. Lorsqu'elle est recrutée sur son poste actuel, à Bruxelles, ses nombreuses mobilités ont l'air d'inquiéter plus que d'intéresser : « C'est vrai que le côté d'avoir voyagé, on m'a dit, "bon j'espère que vous n'êtes pas un pigeon voyageur", c'est à dire "j'espère que vous n'allez pas d'ici un an nous claquer entre les doigts" ». Elle finit même par y voir un désavantage professionnel : « Et voilà, pour un certain nombre d'entreprises, je pense que avoir voyagé à l'étranger, c'est un peu : tu as bougé à l'étranger tu es un saltimbanque, on va voir si on va pouvoir te caser, te remettre dans le moule mais on est pas sûrs d'y arriver ».

On a vu pourtant que les entreprises pouvaient être intéressées par avoir des personnes aptes à « ouvrir les esprits », qu'elles pouvaient, en fait, trouver une certaine utilité à ces prophètes de la mondialisation qui peuvent se permettre de remettre en cause les façons de faire et les habitudes pour en promouvoir des nouvelles :

Il y a quelque chose d'un peu plus symbolique. Quelqu'un qui travaille sur notre réseau de Rouen depuis des années, et qui n'a jamais voyagé, vu d'autres métiers, d'autres activités... Quand à Rouen, on fait venir un collaborateur étranger, d'origine Allemande, qui va travailler là-bas, et ben, ça rappelle à nos équipes à Rouen... C'est une façon de développer le sentiment d'appartenance à un groupe, ça lui rappelle que oui, finalement, on a des filiales en Allemagne, cette personne-là va pouvoir parler de nos activités en Allemagne. Elle va parler notre langue, elle va parler des réalités du transport dans d'autres pays. C'est tous ces aspects-là. C'est dire que c'est moins stratégique. [...] On considère que c'est une façon d'ouvrir les esprits et de développer l'appartenance à un groupe (R3).

Mais, comme on peut le voir dans cet extrait, il s'agit pour elles d'utiliser ce pouvoir de l'international comme un mode de contrôle sur les hommes et les entités : doter certains d'un charisme international, certes, mais afin qu'ils portent la parole de l'entreprise. Pour filer encore la métaphore religieuse, les entreprises ont moins besoin de prophètes que de missionnaires : le salarié doit demeurer membre

d'une organisation qui l'institue comme dépositaire d'une reconnaissance particulière. Dans des organisations qui grandissent, constituées de plusieurs entités avec des fonctions et des espaces d'activité différents, avoir des représentants estampillés internationaux est un moyen d'éviter qu'une structure ne prenne trop d'autonomie par rapport aux décisions du centre, c'est aussi un moyen d'effacer le caractère français de l'entreprise qui pourrait nuire à la légitimité de celle-ci hors des frontières nationales :

On ne cherche plus seulement à être une entreprise internationale, on veut être une entreprise globale⁹. On veut que ce soit déployé de la même façon partout, avec une même culture, les mêmes valeurs, les mêmes façons [de faire]. Alors on ne peut pas toujours avoir les mêmes façons de faire parce qu'on a la culture personnelle aussi, la culture du pays qui peut beaucoup jouer, mais le but, c'est plus une globalisation qu'une internationalisation. C'est aussi pour cela que l'on fait de l'expatriation sur les leaders (R8).

Mais, de ce fait, il faut précisément conserver le contrôle sur ces expatriés et anciens expatriés. Ainsi, l'une des inquiétudes présentes dans la gestion des expatriations est qu'un salarié prenne un peu trop goût à l'étranger : parce qu'ils y bénéficient souvent d'une autonomie supérieure à celle qu'ils auraient en France, ainsi que des conditions financières exceptionnelles, le risque existe qu'ils ne souhaitent pas revenir mais surtout qu'ils en viennent à abuser de leurs pouvoirs. Un directeur RH d'un grand groupe financier (R12) rapporte ainsi le cas d'un expatrié qui avait fini par accepter des pots de vins dans un petit pays asiatique : c'était là une pratique courante, normale dans les mœurs économiques locales, mais qu'une société américaine soucieuse de sa bonne image ne pouvait tolérer, car susceptible de se retourner à tout moment contre elle. Pour notre interlocuteur, ce salarié était un peu trop « sorti du cadre »

Partir à l'international, ça permet d'apprendre à sortir du cadre, de penser autrement, de façon nouvelle, mais je vais tout de suite vous le pondérer : il ne faut pas trop sortir du cadre justement. On est un groupe américain, il y a des codes de conduite, des codes d'éthique, qui sont très stricts. On a une vraie culture de groupe. Il faut savoir éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt.

Une solution pour cela est de maintenir les personnes dans un « international » qui ne se réduit jamais à aucun contexte local, qui est toujours situé en dehors de ceux-ci. Et donc de constituer un tel espace par l'organisation de la mobilité

9. La nuance ici apportée par notre interlocutrice ne doit pas être sur-estimée. Dans l'ensemble des entretiens, on serait bien à peine de tracer une distinction nette entre ce qui serait « international » et ce qui serait « global », ou même entre la « mondialisation » et la « globalisation ». Plutôt que de chercher faire des nuances entre ces différents termes, ce qui conduit le plus souvent à un raffinement bien éloigné du vocabulaire beaucoup plus flottant des acteurs, il vaut mieux voir là la marque d'une certaine surenchère dans l'internationalisation : être « global » plutôt qu'international, c'est d'abord dire que l'on en fait plus que les autres.

internationale. Celle-ci donne certes accès à certains à une forme de charisme, mais celui-ci est d'emblée routinisé, contrôlé, quotidiannisé. Il est produit et accordé par l'organisation, mais sous réserve que l'individu qui s'en fait le porteur joue selon les règles de celle-ci. Cela n'empêche pas, bien sûr, certains expatriés d'essayer d'utiliser cette ressource d'une façon plus puissante, et ils y parviennent parfois. Mais cela permet de comprendre que les entreprises n'accordent pas toujours à cette ressource la reconnaissance et la certification qu'ils attendent : il faut qu'elles s'assurent que l'individu a d'autres qualités et d'autres ressources, en particulier la loyauté et des ressources propres à l'organisation, pour qu'elles reconnaissent par ailleurs sa valeur internationale. Fondamentalement difficile à collecter, le charisme international est une ressource qui peut orienter les choix des individus sans qu'ils parviennent pour autant à y accéder.

On comprend, de ce fait, que certains expatriés se rabattent, si on peut dire, sur d'autres ressources internationales, à savoir la spécialisation dans certains actifs internationaux tels que la connaissance et la maîtrise de lieux (de langues, de relations, de pratiques) particuliers. En témoignent les très nombreuses caractérisations culturalistes auxquelles se livrent les enquêtés, qualifiant tour à tour les Français, les Américains, les Japonais, les Coréens, les Mexicains, etc. Autant de biens symboliques, d'éléments d'un capital culturel en partie profane mais bien souvent validé par les formations interculturelles et autres cours spécialisés, plus facilement mobilisables, pouvant fonctionner de façon relativement indépendantes des autres ressources à la disposition de l'individu. Comme on l'a vu précédemment, elles peuvent même être parfois utilisées contre les entreprises, lorsqu'un salarié est capable de menacer de partir et d'emporter avec lui tel marché ou telle connaissance rare d'un pays par exemple. Plus facilement valorisable, ces ressources sont cependant aussi moins fortement libératoires. C'est ce que l'on va détailler à présent.

4.2.2 Ressources libératoires vs. ressources localisées

Les ressources internationales sont également perçues, notamment du point de vue des expatriés eux-mêmes, comme susceptibles de rendre ceux qui en sont les porteurs plus internationaux et plus mobiles. Se doter de telles ressources est vue comme un moyen de se donner la capacité de circuler plus facilement entre les pays, de se détacher de l'espace national. Là encore, l'analyse révèle quelque chose de plus ambigu : elles ont en fait des espaces d'activation bien plus limités, bien plus localisés, et peuvent même s'avérer plus contraignantes que véritablement libératoires. Ce qui compte, en effet, est moins le lieu où l'on collecte ces ressources que celui où l'on peut les utiliser.

Ainsi, la plupart des ressources internationales sont difficiles à mobiliser directement à l'étranger. C'est le cas, notamment, pour tout ce qui relève d'un simple signal d'adaptabilité : être parti en Corée pour montrer que l'on est capable de s'adapter à un contexte nouveau et exotique ne prend vraiment son sens qu'au travers du retour en France. S'être adapté à la Corée lorsque l'on est en Corée a beaucoup moins de valeur, et ne constitue pas un avantage décisif sur le marché du travail coréen. S'il peut y avoir un certain plaisir à avoir le rôle de l'étranger hors de son propre pays – « c'est vrai qu'on peut prendre goût au fait d'être étranger quelque part, ça nous donne une particularité » (E5) – le gain en terme économique en est faible et disparaît complètement si l'on perd ce caractère étranger par une installation trop longue ou trop définitive. C'est plutôt, dans ce cas, au travers du retour que la mobilité internationale se transforme en signal et donc en ressource. Il en va de même lorsque l'objectif est d'apprendre une langue étrangère, et notamment de montrer que l'on peut travailler en Anglais : bien parler Anglais n'a rien de distinctif à Londres ou à New-York, cela prend un peu plus de valeur lorsque l'on revient à Paris.

Il en va de même lorsque les ressources accumulées vont au-delà du seul signal d'adaptabilité. Jean-Charles (E47) explique ainsi pourquoi il est revenu en France après avoir passé six ans à Prague :

C'était une envie de changement. Envie de changement, beaucoup d'années dans la région, envie de découvrir autre chose, de travailler avec d'autres types de cultures de travail étrangères, et puis, au-delà de ça, j'étais en train de terminer un parcours de dix ans avec cette entreprise, et je pensais qu'il était temps pour moi probablement de travailler pour une autre organisation. On peut le faire en étant basé à l'étranger, mais c'est difficile. Très difficile. Et que, en étant Français, dans un marché qui est le marché de l'industrie pharmaceutique, la France est un très gros pays, je n'avais pas d'expérience de direction, de management en France, je savais... je pensais bien que c'était quelque chose qu'il fallait que je fasse.

Jean-Charles n'exclut pas par principe de poursuivre sa carrière ailleurs dans le monde. Plus loin, il précise : « j'aurais pu sans doute changer de société en restant à Prague, mais je ne souhaitais pas faire ça, je voulais changer de région ». Et cela n'est possible qu'en passant d'abord par la France : son expérience à l'étranger, y compris les compétences et relations qui constituent son actif international, n'ont véritablement de valeur que dans leur rapport à la France, et donc ne peuvent s'actualiser que par un passage, fut-il temporaire, dans son pays d'origine. C'est là qu'il pourra intégrer l'entreprise qui l'enverra finalement en Italie, une « société très internationale, d'origine américaine mais dont les parcours des gens sont très internationaux, elle n'a pas plus d'Américains que de représentant d'autres pays ». Le passage par la France lui permet en fait de transformer des ressources finalement locales, attachées à la République Tchèque, en ressources internationales, détachées

au moins partiellement de cet ancrage national. Mais elles se trouvent du coup attachées à la France, car activables seulement au travers d'elles : Jean-Charles se doit de rester un Français à l'étranger, et de jouer de cette identité économiquement utile. Il en va donc de même, et façon encore plus marquée, lorsqu'il s'agit, par exemple, de maîtriser la communication entre la France et un autre pays, que ce soit par des savoirs ou des relations : en profiter pleinement demande *a minima* de rester en contact avec la France, plus souvent de rentrer au pays. Les ressources internationales ne donnent pas ainsi, à ce niveau-là, la possibilité de travailler n'importe où dans le monde ou, tout au moins, ne le font-elles pas immédiatement, sans qu'il ne soit d'abord nécessaire d'avoir un ancrage en France.

Dans un texte consacrée à la sociologie des entrepreneurs, Mark Granovetter note comment les communautés d'immigrés sont des lieux propices à l'émergence des entreprises pour peu qu'elles placent les individus dans une situation à la fois de découplage (le caractère d'étranger permettant une certaine liberté vis-à-vis des obligations sociales normales) et de couplage (la communauté fournissant un certain support de confiance). Il remarque notamment comment certaines identités « ethniques » sont en fait construites et maintenues dans des buts économiques : se présenter comme appartenant à telle communauté est un moyen d'obtenir de la confiance (si celle-ci a bonne réputation) et une façon de limiter la concurrence (en excluant ceux qui n'appartiennent pas à cette communauté) (GRANOVETTER 2003, p. 192-193). Même s'il s'agit de formes migratoires très différentes, cette analyse permet de comprendre le cas des Français expatriés : eux-aussi cherchent à bénéficier des avantages d'une position « découplée » et pour cela doivent maintenir un certain « couplage » avec leur identité et leur pays d'origine, celui-ci fournissant des avantages économiques non négligeables. Il ne s'agit pas de dire ici qu'ils maintiennent un lien avec la France par pur intérêt économique – on a vu, dans le chapitre 2, que le processus est plus complexe – mais de souligner que les ressources internationales ne prennent toute leur valeur que dans le rapport entretenu avec la France, qu'elles ne sont en fait activables qu'au travers d'elle, ce qui les rend moins libératoires qu'on ne pourrait spontanément le penser.

Cela peut se voir de façon encore plus claire lorsque l'on se penche sur le contenu même de ces ressources, et particulièrement de ce qui fonde tant les actifs que le charisme international, à savoir les catégories nationales. Comme on l'a déjà dit, les expatriés les manipulent beaucoup, caractérisant ainsi les « Asiatiques », les « Anglo-saxons », les « Latins », les « Américains », etc. Il leur est ainsi possible de dire des choses comme « les Tchèques sont très Allemands, ils ont une organisation germanique, les Polonais sont très latins, ce sont les Italiens du Nord » (E47), « il y a

un sens de la hiérarchie très fort chez les Japonais, tous les clichés sont vrais » (E55), ou encore « le choc culturel le plus difficile, c'est quand tu reviens. Quand tu vis à l'étranger, tu as une vision, une ouverture d'esprit beaucoup plus large. En France, les gens se plaignent. Quand tu as été à l'étranger, où la situation est difficile aussi, tu dis "mais pourquoi vous vous plaignez ?" » (E53). Ce dernier exemple souligne qu'en matière de catégories nationales, « les Français » n'est pas la plus rarement mobilisée, bien au contraire. Ces formes d'altérité ne sont jamais vues par les expatriés que depuis la France. Elles sont souvent amenées à remplir ce que Michel-Rolph Trouillot appelle le « *savage slot* » (« la place du sauvage ») (TROUILLOT 2003), c'est-à-dire à être instrumentalisées pour donner une définition de soi, de l'Occident ou de la France selon les cas. Ainsi le Français dont parlent les expatriés – tout comme leur Américain, leur Chinois, leur Mexicain, etc. – n'est pas celui des Américains, des Chinois ou des Mexicains. Les différences de perception sont d'ailleurs parfois notables : ainsi, concernant les Etats-Unis, l'une peut dire « tout se fait par contrat d'individu à individu » (E5) tandis qu'un autre pourra dire « les Nord-Américains sont beaucoup plus hiérarchiques » (E51). Si l'on serait bien en peine de se risquer à une cartographie des différences culturelles à partir des entretiens réalisés, c'est parce que la façon de caractériser chaque pays et chaque nationalité répond à des enjeux qui sont propres aux différentes personnes rencontrées et aux marchés ou secteurs économiques auxquels ils s'intègrent. Ainsi, dans la finance, Jean-Sébastien, un jeune trader installé à Londres, peut donner une typologie des différentes nationalités haute en couleur :

Par exemple, les Anglais, je trouve qu'ils ne savent pas faire un calcul, un raisonnement pur, mais ils vont être très bon en *business*, pour faire un *deal*, la façon dont ils approchent les choses, la façon dont ils te parlent, c'est super *business*, c'est *no bullshit*... Ils ont une approche par exemple du travail en équipe qui est vachement sérieuse et professionnelle, plus que ce que j'ai eu en école d'ingénieurs française. Donc [à l'étranger], par exemple, tu apprends à travailler avec des Anglais, ils ont une autre façon de voir, de gérer le *team work*, le travail en équipe, le business. Quand tu travailles avec un Grec, c'est vachement différent [rires]. Le Grec, il va être super cool, mais par contre, c'est des mecs qui sont super forts intellectuellement. C'est tout le contraire de l'Anglais. C'est des mecs qui sont super forts en théorie, etc. mais qui après auront peut-être vachement de mal à travailler en équipe, à faire une présentation, des choses comme ça. Ça, c'est vachement enrichissant professionnellement de travailler avec des gens comme ça [...]. J'ai travaillé en équipe avec des Grecs, avec des Anglais, avec des Chinois. C'était vachement enrichissant. Et ça t'apprend [...] à travailler internationalement [...] (E20).

Les différentes typifications (BERGER et LUCKMANN 2012) servent ici les intérêts de celui qui les exprime : elles forment un actif particulier qui permet à Jean-Sébastien de faire valoir sa capacité de travailler dans un environnement in-

ternational. Pour quelqu'un comme lui, encore en début de carrière, soucieux de valoriser son parcours international, c'est dans la mise en scène volontiers exagérée des caractères nationaux que semble résider ses espoirs de reconnaissance. Surtout lorsqu'elles lui permettent de dessiner la spécificité des Français et donc ses propres qualités : il va par ailleurs mettre en avant le haut niveau de connaissances mathématiques des Français en dévalorisant d'autant plus celui des Anglais, et en faire un argument dans ses recherches d'emploi. Un autre exemple réside dans la façon dont beaucoup d'expatriés, lorsqu'ils sont interrogés sur les différences culturelles, parlent spontanément des différentes façons de dire « non » ou de refuser de faire une tâche : on attribue ainsi aussi bien aux Japonais qu'aux Américains ou encore aux Chinois une certaine incapacité culturelle à exprimer directement un refus. Il ne s'agit pas tant de comprendre ces différences culturelles, de leur donner sens ou de les voir de l'intérieur mais simplement de disposer de repères constants sur comment faire et faire faire les choses, d'en devenir un expert et de vendre cette expertise sur le marché du travail.

Ces usages restent profondément attachés à la France et aux références françaises. Un bon exemple pour le comprendre apparaît lorsque les enquêtés commentent les différences dans le rapport au travail, souvent en ayant recours à une inversion des clichés les plus courants :

Les Anglais, ils en rament pas une. Je pense que ça fait partie des raisons pour lesquels, dans ma boîte, ils aiment embaucher des étrangers, c'est qu'ils ont du constater que il y a une tendance à travailler 10-12h par jour. J'ai du intégrer une analyste [...] : à 17h30, si je l'arrêtais pas, elle était dehors.

C'est assez différent de ce qu'on peut entendre parfois.

C'est des âneries. Après, c'est vrai qu'on a moins de vacances. [...] Il y a beaucoup plus de flexibilité sur les maladies. Ça me viendrait jamais à l'esprit de venir au boulot en étant malade. [...] Le rythme est différent. En France, on travaille comme des bêtes. [...] Après, il y a toujours des légendes. Quand je suis arrivée dans ma première boîte, j'ai entendu des gens qui disaient « ouais, moi, j'ai travaillé *last night* ». Pour moi, c'était la nuit dernière, mais en fait, *night*, ça commence à sept heures. Si effectivement travailler jusqu'à sept heures, ça veut dire qu'on a passé la nuit au bureau... (E49)

Un autre explique à propos des Etats-Unis « Moi, à cinq heures et demi, j'étais dehors. Et le vendredi après-midi, à quatorze heures, les bureaux étaient fermés, la sécurité nous mettait dehors, donc j'allais faire de la planche à voile ». Plus loin, il ajoute :

En France, [...] les gens restent jusqu'à tard, mais ils travaillent pas vraiment de huit heures à vingt heures, c'est pas vrai. On glande, on socialise. Ça a ses vertus aussi. Mais je pense qu'à Paris en particulier, on donne un gros coup sur les heures de travail, aux Etats-Unis non. Il y a toujours des gens qui travaillent beaucoup : les gens qui sont dans la finance, les avocats. Mais autrement non, ils font leur huit heures (E44).

C'est là un discours qui se retrouve chez différents expatriés vis-à-vis des pays anglo-saxons. Il tranche assez fortement avec des représentations courantes opposant les Anglo-saxons besogneux aux Français soucieux d'une vie agréable (pour ne pas dire paresseux). C'est qu'il ne s'agit pas, en fait, de description fidèle, encore moins sociologique, des sociétés étrangères et de la société française. Comme l'indique Jean Bazin, la mobilisation d'une identification – « les Français », « les Anglais », « les Américains » – « est relative ; il faut, pour comprendre ce qu'elle signifie, restituer l'espace social où elle a été énoncée, les positions qu'y occupent respectivement le nommant et le nommé » (BAZIN 1985, p. 96). De telles catégories ethniques sont en fait instrumentalisées pour répondre à des enjeux spécifiques : Bazin montre ainsi comment le « Bambara de l'ethnologue » n'est jamais qu'une création coloniale, produite par les pratiques et les enjeux propres aux colons et en réifiant en même temps une ethnie dans un mot qui faisait l'objet d'usages divers, souvent des classifications négatives et instables. La reprise du terme, et la croyance en sa pertinence, oriente ainsi les perceptions des acteurs : pour les colons et les premiers ethnologues, il va de soi que les Bambaras sont différents des autres puisque « comment un Bambara, questionné sur la religion, énoncerait-il en effet autre chose que *la religion Bambara*¹⁰ ? » (p. 94-95). Ce cadre de réflexion éclaire les discours ici étudiés : les perceptions des expatriés sont organisées par des catégories nationales déjà là, de telle sorte que ce qu'ils voient aux Etats-Unis devient, par exemple, l'expression de ce que sont et font les Américains. Mais en outre, ils orientent cette perception en fonction d'enjeux et de problématiques françaises : la mise en avant d'un rapport au travail plus positif dans les pays Anglo-saxons qu'en France leur permet de procéder à une critique d'autant plus forte de leurs expériences françaises qu'elle peut se présenter comme objective et extérieure. Ce sera, pour eux, un point d'appui essentiel pour se réclamer d'un charisme international, qui, par conséquent, ne prend véritablement sens que dans le contexte français. L'un d'eux dit ainsi en parlant des Mexicains : « je vais pas vous faire un *benchmarking* avec les Français parce que vous êtes vous mêmes Français [rires] » (E13) : il le fera pourtant, essentiellement au désavantage des Français, mettant en avant le caractère « simple », « cordial » et « consensuel » des Mexicains, et listant, un peu plus loin, ce qu'il faudrait changer en France pour que le pays fonctionne mieux.

On voit ainsi qu'une ressource aussi importante que le charisme international – importante puisque c'est elle qui colore les autres ressources internationales – ne prend sens que rapportée au contexte français. C'est pour cela que l'on peut qualifier les ressources internationales de ressources françaises : c'est dans cet espace là, ou

10. Italiques dans le texte original.

dans le rapport avec lui, qu'elles sont activables. Loin de libérer les individus, elles les attachent de fait à des espaces particuliers, soit la France, soit un espace intermédiaire entre la France et l'étranger. Cela ne veut pas dire qu'elles sont entièrement dénuées d'effets libérateurs : si elles attachent les individus, elles le font de façon différente par rapport à d'autres ressources, notamment les ressources strictement nationales. Attachement d'une nature plus économique, où la conscience des intérêts et des pertes est plus forte, celui-ci implique une certaine distance avec la France, et notamment avec les autres formes de liens sociaux, et notamment une prise de distance avec certaines formes de solidarité : si l'on est dépendant de la France, on peut néanmoins en mener une critique et prendre certaines distances avec elle.

4.2.3 Ressources internationales vs. ressources autochtones

Les ressources internationales reposent sur l'idée que le local, et donc les ressources qui y sont attachées, perd de la valeur voire qu'il prend des connotations négatives. Les critiques, déjà évoquées, à l'encontre de tout ce qui est « franco-français » rendent ce point très clair. Pourtant, les ressources que l'on peut qualifier d'« autochtones » apparaissent particulièrement importantes, soient qu'elles concurrencent directement les ressources internationales, soit qu'elles soient nécessaires à l'activation de celles-ci – l'international pouvant alors jouer le rôle de simple multiplicateur, et non celui d'une ressource spécifique. Il est alors courant que les ressources internationales ne produisent pas leur intérêt dès le moment du retour mais seulement plus tard, lorsque des ressources autochtones auront été également accumulées. C'est le dernier malentendu : alors que bon nombre d'expatriés s'attendent à ce qu'elles soient immédiatement efficaces, les ressources internationales ont des effets décalés dans le temps, et il faut composer avec des ressources nationales qui sont loin d'avoir perdu en valeur.

Comme on l'a déjà souligné, les services MI disent de façon unanime que les ressources internationales leur semblent insuffisamment reconnues, et ce d'autant plus que la raison d'être de ces services est précisément de gérer ces ressources. Les salariés eux-mêmes reprennent cette antienne lorsqu'ils s'aperçoivent que la mobilité internationale leur a fait perdre une ressource autochtone essentielle : leur « réseau » ou, pour le dire mieux, leur capital social, au double sens de réputation et d'ensembles de relations mobilisables¹¹ (BOURDIEU 1980 ; PONTHEUX 2006). Il peut

11. En 1972, dans *Esquisse d'une théorie de la pratique* (BOURDIEU 2000), Bourdieu parle du capital symbolique comme d'un « capital de relations », « crédit de notoriété », « crédit d'honorabilité » ou encore « capital d'honneur ». Cette notion sera par la suite, et notamment dans l'article de 1980, désigné comme « capital social ». C'est dans ce sens qui combine à la fois le « carnet

alors être nécessaire de ré-accumuler cette ressource avant de pouvoir poursuivre le cours souhaité d'une carrière :

Quand je suis rentré en France, mon premier emploi, ça a été un vrai sas de décontamination [...]. En fait, moi, j'ai fait une expatriation en étant très jeune. Ça a pour inconvénient majeur que vous perdez votre réseau. Les gens qui m'ont vu partir, quand je suis parti, j'étais chef de groupe. Quand je reviens, je suis patron. Mais ils m'ont pas vu patron. [...] J'ai perdu de mon réseau, et donc c'est pour ça que je dis « sas de décontamination ». On m'aurait jamais confié une direction générale, jamais. Il fallait que les gens voient de quoi j'étais capable. Il fallait faire ses preuves. A nouveau. En fait, l'expatriation a pas été un plus au niveau de mon entreprise, du moins de sa filiale française. Ça a même été un moins quelque part. C'est ça qui est curieux. Parce qu'à partir d'un certain niveau, tout ne se fait que par réseau. Donc il faut le recréer.

Ce qu'exprime ici Gérard (E44), ce n'est pas que son expatriation ne lui a servi à rien, qu'elle ne lui a pas fourni certaines ressources, mais plutôt que l'effet de ces ressources est décalé dans le temps : elles demandent à la fois à être confirmées au moment du retour et à être complétées par l'acquisition de nouvelles ressources nationales, ou par la reconstitution des anciennes. L'organisation en filiale, centrée sur des marchés eux-mêmes nationaux, est ici l'élément clef : Gérard se voit proposer des postes intéressants, mais en Suisse, où se trouve le siège de l'entreprise. C'est parce que c'est là qu'il dispose, précisément, d'une certaine reconnaissance : lors de sa deuxième expatriation, en Italie, ses supérieurs directs se trouvaient en Suisse, et il y était donc « connu ». Il décrit les personnes qui travaillent au siège comme les « vrais internationaux » par opposition aux expatriés « qui restent attachés à un pays ». On se rend pourtant compte que ces « vrais internationaux », qu'il envisage brièvement de rejoindre, n'en sont pas moins attachés à un lieu, la Suisse, le siège social d'origine, même si, comme il le dit, ils peuvent circuler à l'occasion entre les pays. Pour sa part, un retour pérenne en France, qu'il souhaite pour des raisons familiales, demande à reconquérir certaines ressources nationales. Ce qui ne doit pas masquer l'usage réellement efficace qu'il fait de ses ressources internationales : il profite aussi bien d'un certain charisme international (« en marketing, dit-il, être allé aux Etats-Unis, c'est la classe », et, de fait, il profite de son expérience pour imposer de nouvelles techniques venues de l'étranger) que de certains actifs internationaux :

Les Français considèrent instinctivement que tout ce qui vient de la Suisse, c'est de la merde. Ils considèrent, comme tout le monde, que les Suisses sont emmerdants. Ils veulent homogénéiser, et dès que vous êtes dans un pays, c'est « moi je... moi, c'est complètement particulier ». Homogénéiser, vous n'en avez juste rien à foutre. A partir du moment où j'ai travaillé aux USA et en Italie, je me rends bien compte : oui, bien sûr, il y a des spécificités françaises, mais quand même, on peut s'entendre sur 95% de son travail. J'ai

d'adresse » et la réputation que nous utilisons ici le terme.

été un des rares directeur marketing dans le monde à coopérer avec la Suisse. [...] Mais vous voyez, c'est parce que je suis passé à l'étranger, c'est à cause de ça que je me suis dit « faut arrêter... moi, je suis pas différent ». Enfin, on est tous différents, je suis contre l'homogénéisation, mais bon, il faut avoir un peu de raison. Ça m'a beaucoup aidé dans mes rapports avec le siège global. Et avec tous les partenaires qu'on a, qui sont aussi des gens globaux.

C'est ainsi que les expatriés doivent composer aussi bien avec des ressources internationales qu'avec leur pendant, les *ressources d'autochtonie*¹². On peut désigner sous ce terme l'ensemble des ressources obtenues par l'attachement à un pays, un territoire ou un lieu, ce qui les oppose aux ressources internationales obtenues précisément par le détachement. Dans le cas de Gérard, les ressources d'autochtonie sont aussi bien le capital social dont il a besoin au sein de son entreprise que sa connaissance du marché ou des codes culturels français. Elles sont complémentaires aux ressources internationales : il faut posséder des deux sortes pour pouvoir dérouler sa carrière dans des conditions satisfaisantes, du moins pour avoir la progression qu'il souhaite au sein de l'entreprise. Si l'on reste trop longtemps à l'étranger, les ressources internationales risquent de se transformer en ressources d'autochtonie et de rendre le retour plus difficile, voire impossible.

Puisque leur retour en France dépend beaucoup dans un premier temps des ressources nationales et des ressources d'autochtonie, tous les expatriés ne seront pas aussi bien armés pour faire valoir leurs ressources internationales. Il apparaît ainsi une différence nette entre ceux de nos enquêtés qui sont issus d'une petite école de commerce ou d'ingénieur et ceux qui sont issus des plus grandes, autrement dit entre ceux qui disposent de ressources nationales importantes et ceux qui en sont moins bien dotés. Les premiers doivent, au moment du retour, essentiellement compter sur leurs ressources internationales. Lorsqu'ils ne le peuvent pas, ils se retrouvent confrontés à des difficultés. Ainsi, plusieurs titulaires de Master d'université, notamment dans la finance et pour les postes d'ingénieurs, se découvrent désavantagés à leur retour en France face aux diplômés de grandes écoles alors que cette différence était moins forte à l'étranger :

Ce qui m'a marqué, quand j'ai passé des entretiens d'embauche en France, c'est que j'avais l'impression d'avoir quelque chose de mal en passant un diplôme de l'université en finance. J'ai rencontré beaucoup de gens dans les banques

12. La notion de « capital d'autochtonie » a été utilisée aussi dans des travaux portant tant sur les classes populaires, où elle a d'ailleurs été développée (RETIÈRE 2003), que sur les classes dominantes (TISSOT 2010). Il s'agit essentiellement d'étudier « l'ensemble des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés » (RENAHY 2010a, p. 9) ». Les ressources d'autochtonie dont nous parlons dans cette section sont de ce type, mais nous ne parlons pas pour l'instant de capital, ce afin de laisser la question du positionnement dans la structure sociale pour la section suivante, où nous discuterons plus particulièrement de ce problème.

françaises, à la Société Générale ou à BNP, qui me disaient « t'es pas ingénieur, comment ça se fait ? ». Mes collègues japonais, ils n'avaient pas idée de ce qu'était les écoles françaises. [...] Je savais que si je rentrais en France, voilà, je rentrais aussi dans une case d'où il ne me serait plus possible de sortir (E42).

Le manque de ressources nationales peut même empêcher toute utilisation des ressources internationales. Ainsi, après quatre ans passé en Birmanie, Adrien (E40), diplômé d'un IEP de Province, cherche quelques temps du travail en Thaïlande (d'où est originaire son épouse), sans succès. Ces six mois d'échec pèsent assez lourd dans son parcours : obligé de rentrer en France pour des raisons financières et de loger chez ses parents, il peut difficilement mobiliser positivement son expérience à l'étranger, et est contraint de concentrer sa recherche d'emploi seulement autour de Besançon. Pour ses employeurs potentiels, la Birmanie, « ça ne fait pas sérieux » dit-il. Son instabilité non plus, alors qu'elle pourrait apparaître comme une marque de flexibilité. Le voilà privé de toute l'étendue de ses ressources internationales, faute de disposer d'autres moyens de les mettre en valeur. Il se sent notamment « déconnecté par rapport à une culture d'entreprise [française] ». S'il présente tout le discours de ceux qui sont convaincus de l'utilité de la mobilité internationale – « un excellent souvenir de l'expérience », « une vraie utilité pour travailler avec les personnes d'une autre culture », « ça m'a donné envie d'apprendre, de me documenter sur l'étranger » – il est bien en peine d'en retirer tous les profits professionnels. Cette trajectoire particulière s'explique d'abord parce qu'il est parti à l'étranger « par la petite porte » : parti par le biais d'une petite agence de communication – « c'était une procédure exceptionnelle, entièrement à mon initiative » – avant d'enchaîner les CDD dans les entreprises françaises installées en Birmanie, il n'a presque jamais travaillé en France (un stage de fin d'étude de trois mois) et ne dispose pas de beaucoup de ressources à y faire valoir. Au contraire, des enquêtés partis tout aussi tôt dans leur carrière mais diplômés d'écoles plus prestigieuses et dont la carrière adopte une forme plus typiquement française s'avèrent mieux à même de valoriser leurs parcours : il est clair que leurs ressources nationales, diplôme et réseaux, permettent cela.

Une autre distinction concernant l'importance relative des ressources internationales et d'autochtonie se joue à un niveau plus général, celui des marchés sur lesquels s'insèrent les individus. Ceux de l'industrie et de la finance ne fonctionnent pas exactement suivant les mêmes modalités. Les entreprises industrielles qui apparaissent dans les parcours étudiées organisent le plus souvent leurs productions en fonction de marchés nationaux différenciés, tandis que s'il existe des différences (notamment en termes de réglementation) entre les pays du point de vue de la finance, celles-ci sont *a priori* moindres : les grandes places financières internationales sont

peu nombreuses (Londres, New-York, Singapour, etc.) et les modes d'organisation et de travail y sont relativement homogènes, notamment parce que, comme le dit un enquêté, la « culture internationale » y est mieux répandue. Ainsi, c'est dans les secteurs industriels que l'on a le plus de chance de rencontrer les actifs internationaux : ceux-ci constituent en effet un complément utile aux ressources d'autochtonie. Les individus s'y trouvent le plus sûrement attachés à leur marché national d'origine, dans la mesure où ils doivent cumuler les deux types de ressource. Il en va autrement dans le monde de la finance. Là, c'est une dimension plus symbolique des ressources internationales qui est en jeu : à la fois signal (« dans la carrière d'un trader, il faut être passé par Wall Street » (E53)) et charisme (« être international, c'est une qualité » (E53)). Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cela ne rend pas forcément les individus plus mobiles : en effet, ce type de ressources internationales peuvent également être insuffisantes pour concurrencer les ressources d'autochtonie. Ainsi, Gaston, trader parti à Londres puis aux Etats-Unis, explique qu'il serait professionnellement difficile pour lui de quitter New-York :

En venant aux Etats-Unis, je ne l'avais pas réalisé, mais j'ai recommencé ma carrière professionnelle à zéro. Les marchés sont différents, les réglementations sont différentes. Ce qui fait la valeur en Europe n'est pas la valeur aux Etats-Unis. En Europe, c'est l'expérience technique, l'expérience professionnelle, quelque chose que tu peux vendre. Aux Etats-Unis, c'est beaucoup plus ton réseau, qui tu connais, ça a beaucoup plus d'importance. En arrivant aux Etats-Unis, j'ai été déphasé par rapport à ce que les américains attendaient. J'ai dû reprendre une carrière à zéro. J'avais passé dix ans à Londres, et ces dix ans ne m'ont pratiquement pas servi. J'ai dû recommencer en bas. Des postes pas toujours ce que je voulais, mais je les ai pris. Il faut bien payer le loyer.

La différence que Gaston décrit n'est pas culturelle : après avoir signalé que la « culture française » de son premier employeur ne lui avait pas plu, il relativise, fort de son expérience : « A S., j'aimais pas trop la culture parce que les managers n'étaient pas très honnêtes. Je me rends compte après quinze dans les banques, c'est un peu vrai partout ». Elle n'exclut pas non plus un rôle réel des ressources internationales : en haut de son CV, figure la mention « bi-culturel » : « C'est quelque chose que je dois mentionner parce que je ne veux pas être trop français, et je ne veux pas être trop américain ». C'est dire que celles-ci lui permettent surtout de se détacher de ses appartenances pour paraître un peu « neutre ». Elles ne suffisent pas, cependant, à se réserver une position propre comme cela peut être le cas dans l'industrie : les ressources d'autochtonie telles que le capital social demeurent les plus importantes. Dans un univers où tout le monde est international, c'est finalement l'intégration locale qui permet de se distinguer.

Au final, si les ressources internationales sont réelles, elles n'effacent ni ne rem-

placent les ressources nationales plus traditionnelles. Le profil des élites économiques en France en donne d'ailleurs une confirmation : comme le relève Michael Hartmann (HARTMANN 2011), à l'analyse, les profils des hauts dirigeants français demeurent très peu internationaux. Notamment, seuls 7,9% des grands dirigeants Français travaillant en France disposaient d'une expérience à l'étranger, d'études ou professionnelle, supérieure à deux ans, et 10,2% avaient une telle expérience inférieure à deux ans. En comptant les 2% de dirigeants étrangers, cela fait 79,9% des hauts dirigeants ne pouvant pas se prévaloir d'une carrière internationale¹³. Si ce constat est également valable pour les autres grands pays qu'étudie Hartmann, la France se distingue par le fait que les séjours de courte durée, inférieur à deux ans, y sont les plus courants. Surtout, en France, « les expériences à l'étranger régressent [...] ». Tandis que les PDG français plus âgés [nés avant 1950] sont un quart à faire état d'une telle expérience, ils ne sont plus que 10% dans le groupe des plus jeunes ». Dans les autres pays, ce sont les séjours courts qui ont progressé : « les dirigeants plus jeunes privilégient, bien plus que leurs aînés, les séjours à l'étranger d'une durée inférieure à deux ans. On peut en conclure, d'une part, qu'un tel séjour est devenu une étape quasi-obligée d'un parcours professionnel et, d'autre part, qu'une absence prolongée du pays d'origine, loin de favoriser la carrière, risque plutôt de la freiner » (p. 17). La conclusion d'Hartmann est que « la haute direction des grands groupes multinationaux n'est ni internationale ni transnationale » du fait de « la domination ininterrompue des modèles de carrière traditionnels propres aux différents pays » (p. 22-23). A un niveau plus général, Wagner fait le même constat sur la place relative des ressources de mobilité et d'autochtonie au sein de la culture des élites de la mondialisation, et note que « les cadres "internationaux", dont la carrière se déroule dans plusieurs pays, ont des positions importantes, mais ce sont rarement les positions de premier rang : ils peuvent être directeurs de filiales, diriger des départements d'import export, coordonner les activités dans une région du monde ; ils sont en revanche peu représentés au sommet » (WAGNER 2010, p. 96). On comprend que lorsque les ressources nationales demeurent les plus importantes pour rejoindre les élites économiques, les ressources internationales ne soient pas simples à exploiter. Cela ne veut pas dire qu'elles sont sans valeur, mais plutôt qu'elles doivent être combinées à des ressources nationales.

13. Notons que cela n'exclut pas d'autres formes de ressources internationales : maîtrise des langues étrangères, pratiques des voyages, « habitus international » peuvent s'acquérir autrement.

4.3 L'international comme nouvelle dimension de la stratification sociale ?

Puisqu'il existe des malentendus sur les ressources internationales, puisque celles-ci s'avèrent moins efficaces ou différentes de ce que les migrants qualifiés recherchaient, il faut essayer d'expliquer ce décalage : comment rendre compte à la fois de l'attente de gains importants et de la modestie de ceux-ci ?

Une façon simple de résumer la réponse à cette question, que nous allons ensuite développer, est la suivante : les migrants qualifiés, pour bon nombre d'entre eux, se trompent quant aux ressources qu'ils collectent. Plus précisément, ils sont motivés et guidés par une forme particulière de ressource, un véritable « capital international » – la notion de capital étant bien plus exigeante que celle de ressource – qui est en fait l'apanage des élites et plus particulièrement des « élites de la mondialisation ». Les ressources qu'ils collectent effectivement n'en sont que des formes bien plus modestes, en particulier parce qu'elles sont moins transférables et plus difficilement convertibles. Cela exige de replacer rigoureusement la population étudiée – en fait la diversité des situations approchées – au sein de la stratification sociale : pas seulement dans l'opposition dominants/dominés mais aussi et surtout au sein des dominants. C'est parce qu'ils font partie de la « fraction dominée des classes dominantes » que l'on peut comprendre cette attitude, tout en saisissant, dans le même temps, l'importance prise par les références à l'international et plus généralement par ce capital international au sein de la structure de classe. C'est cela, en effet, qui permet d'expliquer les malentendus précédemment signalés. Les enquêtés font preuve de ce que l'on peut appeler une « bonne volonté internationale », cherchant à imiter les élites sans tout à fait y parvenir.

Pour développer cette explication, il faut commencer par montrer comment le rapport à l'international permet de rendre compte de la stratification : c'est l'objet de la première sous-section, qui discutera notamment de la notion de « capital international » – accepter de rajouter une nouvelle forme de capital à la liste déjà longue de celles qui peuplent la littérature sociologique demande, en effet, de bonnes raisons. Cela nous permettra, ensuite, de nous centrer sur les classes dominantes pour montrer comment, au sein de celles-ci, les différentes ressources internationales que nous avons précédemment identifiées sont inégalement réparties et permettent de distinguer des positions inégalitaires. C'est la position particulière de nos enquêtés à cet égard qui permet de comprendre leurs attitudes et leurs mobilités : c'est parce qu'ils sont, si on peut dire, tournés vers le haut, désireux de connaître des trajectoires sociales ascendantes, et qu'ils cherchent à imiter les plus dominants des dominants.

Partant de là, on peut comprendre le rapport social particulier qui se joue autour du capital international, et qui autorise à parler, dans la dernière sous-section, de « bonne volonté internationale » – en référence à la « bonne volonté culturelle » analysée par Pierre Bourdieu. Celle-ci peut notamment s’expliquer par l’expérience particulière de l’expatriation, où les distances sociales s’effacent relativement – sans pour autant disparaître – et où les individus peuvent se sentir se rapprocher des élites globales.

4.3.1 La stratification par l’international

On a montré précédemment que l’hypothèse d’une recomposition de la stratification sociale autour du degré de mobilité n’était pas tenable. Il en existe cependant une autre : si ce n’est pas le degré de mobilité qui est en jeu, ce peut être l’accès à une forme particulière de capital, un « capital international » (DEZALAY 2004 ; POUPEAU 2004 ; WAGNER 2007b ; WAGNER 2011 ; LECLER 2013 ; WAGNER et RÉAU 2015). La notion a été introduite pour rendre copte de l’idée selon laquelle le rapport à l’étranger, à plusieurs pays et plus généralement à l’international deviendrait, avec la mondialisation, une dimension importante de la stratification sociale, une ressource de pouvoir et de légitimité. Les ressources internationales, ou au moins certaines d’entre elles, ne seraient pas, dans cette perspective, seulement stratifiées – c’est-à-dire réparties de façon inégalitaire au sein de la population – mais aussi et surtout stratifiantes : ce seraient elles qui seraient à l’origine des différentes inégalités, elles qui traceraient les frontières entre les groupes et les classes.

De quoi s’agit-il ? Pour illustrer ce que peut être ce capital international, Yves Dezalay rapporte la réponse que se vit faire un de ses enquêtés, grand arbitragiste international, lorsqu’il demanda à son mentor comment choisir son propre assistant : « il lui conseilla de choisir quelqu’un qui pouvait entrer dans n’importe quel restaurant, n’importe où dans le monde, et se voir proposer la meilleure table, avant même d’avoir ouvert la bouche » (DEZALAY 2004, p. 9). Suit, immédiatement après, l’analyse de la biographie de Pedro Aspe, ancien ministre de l’économie du Mexique, titulaire de diplômes américains, « encensé par *The Economist* [...], parfaitement à son aise sur le terrain des négociations financières internationales » parce qu’« il maîtrise impeccablement le langage des économistes du FMI, dont beaucoup ont été ses condisciples » (p. 10). Ces différents éléments formeraient le capital international caractéristique des « héritiers cosmopolites » : leur pouvoir et leur domination s’appuieraient sur leur proximité et leur familiarité avec d’autres pays, laquelle leur permettrait de légitimer les ordres et les décisions qu’ils prennent, y compris et même surtout au plus haut niveau des Etats et des entreprises. Une définition plus achevée

du capital international est donnée par Anne-Catherine Wagner dans un texte qui se veut à la fois un bilan et un programme des usages de la notion : « le capital international se construit à partir de l'ensemble des ressources sociales, culturelles, linguistiques, économiques et symboliques liées à la familiarité avec plusieurs pays » (WAGNER et RÉAU 2015, p. 34). Il ne se réduit pas pour autant à une liste de ressources : « les attributs "d'internationalisation" ne fonctionnent pas en eux-mêmes comme des capitaux [...]. Un capital n'est pas une simple somme d'argent ou d'autres biens symboliques, il est au principe d'un rapport social de domination. Il faut en effet distinguer la simple possession d'attributs et la possession d'un capital qui transmue ces attributs en sources de pouvoir » (p. 36). Autrement dit, toutes les ressources internationales ne méritent pas le nom de capital international : encore faut-il qu'elles soient au fondement d'un pouvoir sur les autres. La notion même de capital invite à penser un rapport social de domination : un capital n'est pas une simple ressource que l'on peut utiliser pour faire quelque chose (obtenir un emploi, réaliser un travail, se faire respecter dans une organisation donnée), c'est aussi et surtout un moyen d'obtenir un pouvoir sur autrui (un moyen de « s'approprier l'énergie sociale sous la forme de travail réifié ou vivant » selon Bourdieu (BOURDIEU 1986b, p. 47)).

Du fait des exigences de la métaphore du capital, la notion de capital international n'est pas simple à manipuler. Elle pose d'abord le problème de savoir s'il est vraiment nécessaire de rajouter une énième forme de capital à toutes celles qui existent dans la littérature sociologique. Comme le note Erik Neveu, aux formes « fondamentales » que sont les capitaux économique, culturel social et symbolique, s'est adjoint une longue liste de « nouveaux » capitaux dont l'utilité n'est pas toujours évidente (NEVEU 2013). En la matière, la mondialisation a donné lieu à de nombreuses propositions : outre le capital international, on peut trouver les termes de capital cosmopolite (WEENINK 2007), de capital transnational (BÖRJESSON et BROADY 2007) ou encore de capital spatial (LÉVY 2008) ou mobilité (POUPEAU 2008). Cela n'est guère étonnant puisque, dans les sciences sociales, une partie significative de la littérature sur la mondialisation porte sur des questions relatives aux transformations de la structure sociale. Mais cela ne rend pas forcément légitime de mettre le capital international sur le même plan que les autres formes. Il est cependant possible de répondre à cette objection en notant qu'il s'agit plus d'un moyen de qualifier certaines formes de capitaux économique, culturel, social et symbolique que d'une forme faisant jeu égal avec celle-ci. Ou, pour le dire autrement, qu'il s'agit de décrire le contenu des capitaux. Le capital culturel a, par exemple, pris différentes formes au cours de l'histoire, et l'on peut avancer que ses formes

contemporaines sont plus internationales qu'elles ne l'étaient auparavant, c'est-à-dire que les ressources culturelles obtenues par la proximité et la familiarité avec plusieurs pays prennent une importance nouvelle. De même qu'entretenir un réseau relationnel hors des frontières nationales prend plus de valeur, ce qui fait apparaître un capital social international. Parler de capital international est alors un moyen de qualifier les rapports de pouvoir dans un contexte historique précis : s'il y a du capital international aujourd'hui, il n'y en avait pas hier et rien ne dit qu'il y en aura encore demain – par contre, on pourra toujours identifier ce qui forme le capital culturel.

Une fois ceci posé, les ressources internationales que nous avons identifiées constituent-elles du capital international? On est tenté de répondre « oui » et « non ». « Oui » parce que c'est finalement ce que la plupart des enquêtés espèrent obtenir en partant à l'étranger ; « non » parce qu'ils ont des difficultés à faire jouer les ressources accumulées comme un véritable capital.

Comme on l'a montré, le charisme international est la forme de ressource la plus recherchée et la plus valorisée : au travers de leur mobilité, les acteurs espèrent notamment accéder à une position privilégiée, à une légitimité et à un pouvoir social important – c'est que cette représentation est cohérente avec les institutions de la mobilité internationale. Une telle ressource permet d'alimenter et d'augmenter le capital symbolique de l'individu. C'est dans un objectif d'accumulation par un investissement, et dans l'espoir d'en obtenir certains intérêts, que les expatriés orientent leurs carrières. En ce sens, les carrières étudiées témoignent de l'existence d'un tel capital international parce que c'est en fonction de celui-ci que les individus les orientent et les construisent.

Mais la métaphore du capital, du moins dans son acception bourdieusienne, demande plus que le couple investissement-rendement. Un capital est également censé pouvoir faire l'objet d'une accumulation, il doit également pouvoir être converti en d'autres formes (le capital culturel peut, sous la forme de diplôme, se convertir en capital économique par exemple), et il doit enfin pouvoir être transmis, notamment par l'héritage. Or, il s'avère que les enquêtés ont souvent du mal à faire jouer ce rôle aux ressources qu'ils ont accumulées. Assurément, lorsque celles-ci consistent en un signal international, il leur est difficile de l'accumuler et encore plus de le transmettre – et les rendements sont, on l'a souligné, plutôt modestes. Les actifs internationaux sont eux cumulables et peuvent faire l'objet de certaines conversions en capital économique (emplois, salaires) ou culturel (diplômes par exemple), mais leur transmission apparaît difficile. Quant à leurs rendements, ils demandent à se cumuler avec d'autres ressources et ne constituent pas des sources de pouvoir et de

domination. Reste donc le charisme international, sans doute la forme la plus proche de ce qu'Anne-Catherine Wagner et Yves Dezalay qualifient de capital international : en s'appuyant sur leurs capacités à être présents dans plusieurs espaces, et donc à ne pas s'y engager complètement, certains expatriés parviennent effectivement à obtenir un pouvoir sur les autres, au moins dans le cadre du travail. On a cependant souligné que ce pouvoir faisait l'objet de tentatives de contrôle et d'encadrement par les entreprises, ce qui en diminue quelque peu la portée. S'ils y gagnent un pouvoir et en retirent des intérêts, ceux-là sont, à de très rares exceptions près, bien en-deçà des capacités de domination qui justifieraient l'usage de l'expression de capital au sens de Bourdieu.

On peut donc résumer les choses ainsi : les migrants qualifiés que nous étudions poursuivent un capital international, mais ils ne sont que peu nombreux à véritablement l'obtenir. Les ressources qu'ils accumulent par ailleurs sont moins puissantes que celles qui les ont motivées et guidées. Non pas qu'elles soient inutiles, loin de là, mais qu'elles ne sont pas au principe d'un gain de pouvoir et de domination sociale comme le serait un capital international à proprement parlé. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'existe pas du tout de capital international, mais plutôt que les individus que nous étudions n'y ont pas accès, ou n'ont pas accès à ses formes les plus puissantes et les plus efficaces. Pour comprendre cela, il est nécessaire de replacer tant la population que nous avons étudiée que ses ressources internationales au sein d'une représentation plus vaste de la stratification sociale et, plus particulièrement, du fractionnement des classes dominantes.

4.3.2 Capital international et fractions de classes

La notion de capital international a d'abord été développée dans le cadre de travaux portant sur les élites de la mondialisation : bourgeoisie d'affaires, cadres dirigeants des grandes multinationales, fonctionnaires internationaux. Yves Dezalay, par exemple, s'intéresse aux « courtiers de l'international », c'est-à-dire aux membres des cercles publics et privés des gouvernements nationaux et de la gouvernance mondiale. Anne-Catherine Wagner utilise notamment la notion pour pointer les transformations les plus importantes du champ du pouvoir économique et plus générales des classes dominantes (WAGNER 2011). Même lorsqu'elle s'intéresse aux syndicalistes européens, c'est pour relever comment cette forme de capital permet la constitution d'élites internationales d'origine populaire (WAGNER 2004). Pour ces populations situées, de diverses façons, au sommet des hiérarchies sociales, il semble bien y avoir une forme de pouvoir et de domination qui repose sur les ressources internationales, de telle sorte que celles-ci peuvent être vues comme un capital.

Les choses sont plus difficiles lorsque l'on s'éloigne des élites et que l'on s'intéresse au reste des classes supérieures et aux classes moyennes. Comme le note Anne-Catherine Wagner, « les possibilités de conversion du capital international sont inégalement réparties, étroitement liées aux capitaux de départ » (WAGNER et RÉAU 2015, p. 40). Elle donne notamment l'exemple des professions de l'enseignement et de la culture, comme les enseignants : ceux-ci bénéficient, dans l'expatriation, d'avantages non-négligeables. Dans des pays à bas salaires, ils peuvent bénéficier de conditions de vie particulièrement confortables, ainsi que d'un certain prestige, y compris par la proximité avec des élèves issues des élites françaises, internationales et locales. L'international fonctionne alors pour eux « comme un multiplicateur de capital culturel ». Mais ces avantages sont fragiles, et peuvent être perdus au moment du retour en France : il est difficile de convertir les avantages accumulés dans le système de nomination des enseignants français, lequel s'intéresse d'abord à l'ancienneté et à la situation familiale. Cela peut être vécu comme un véritable « retour en arrière ». Parmi les quelques enseignants que nous avons rencontrés, plusieurs se sont d'ailleurs tournés, au moment de revenir en France, vers des postes spécifiques tels que ceux offerts par les Ecoles Européennes. En sortant de l'enseignement général, ils peuvent espérer retrouver quelques profits au moins symboliques à leur expérience d'expatriés, mais sans que cela ne se traduise par une véritable mobilité sociale ascendante, encore moins par l'acquisition d'un pouvoir de domination sur les autres.

Nos enquêtés, bien que s'inscrivant dans des univers économiques fort différents, sont comparables aux enseignants dont parle Anne-Catherine Wagner, et tout particulièrement du point de vue de leur position de classe. La plupart d'entre eux sont titulaires de diplômes élevés, mais bien peu peuvent compter sur un capital économique important, du moins comparables à celui des élites, particulièrement pour ce qui est de leur patrimoine. Seule une minorité d'entre eux se rapprochent des élites de la mondialisation les plus souvent étudiées. Et même si leur niveau scolaire est élevé, certains d'entre eux sont issus d'écoles de commerce ou d'ingénieur moyennes, d'IEP de province, d'universités, parfois en étant passé par un BTS ou un IUT. Bref, ils se répartissent plutôt au sein des fractions dominées de la classe dominante pour le dire comme Bourdieu, notamment parce qu'ils se reposent plus sur le capital culturel que sur le capital économique. La variété des cas étudiés permet de saisir plus finement l'inégale répartition des ressources internationales, en fait l'inégale répartition de la capacité à convertir celles-ci en capital. Les trois formes de ressources internationales que nous avons identifiées permettent de stratifier la population suivant une hiérarchie économique finalement assez simple – et finalement

assez classique :

- 1) Au niveau le plus élevé, le top-management, les grands dirigeants et les « hauts potentiels » sont ceux qui ont le plus sûrement accès au charisme international, ceux qui sont à même de transformer leur mobilité en source de pouvoir et de domination. Ils correspondent à ce qui est classiquement décrit comme une « élite transnationale » ou une « classe capitaliste transnationale » (SKLAIR 2000), ou tout au moins s'en rapprochent et sont bien souvent pris dans des trajectoires qui peuvent mener à un tel niveau. Ils disposent de diplômes élitistes et de ressources familiales importantes ;
- 2) On trouve en dessous les managers et autres cadres dont les carrières demeurent plus modestes : ce sont notamment les experts et les encadrants intermédiaires (BOUFFARTIGUE 2001). Le contraste est notamment net en termes de dotation scolaire : il s'agit, parmi les enquêtés, des diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieur moyennes, ou de diplômés d'universités. Ce sont eux qui éprouvent le plus de difficulté à valoriser leurs ressources internationales, et s'appuient le plus souvent sur des actifs internationaux. Ceux-ci leur permettent de se trouver des positions d'expert ou se réserver un espace de pouvoir au sein des organisations et, parfois, connaître une certaine mobilité sociale, au moins au plan symbolique ;
- 3) Enfin, on trouve les moins dotés en ressources, et tout particulièrement les plus jeunes et ceux qui viennent de formations très peu valorisées (BTS et licences notamment, surtout en l'absence d'autres diplômes). Eux se contentent d'utiliser la mobilité internationale comme une forme de signal, dans l'espoir de rejoindre, à terme, une position plus élevée. Leurs ressources internationales ne leur offrent que peu de distinction par rapport aux autres : au contraire, il s'agit souvent pour eux de s'éviter un désavantage plus que de gagner un avantage.

On peut ainsi compléter la représentation de la stratification sociale dessinée précédemment : l'accès aux ressources internationales distingue certes dominants et dominés, mais, au sein des dominants, il faut encore distinguer des fractions de classes différentes, qui ont un accès inégalitaire aux différentes ressources internationales, et, en fait, aux différents niveaux de pureté du capital international. On peut, pour clarifier les choses, introduire une comparaison avec les diplômes : si, d'une façon générale, les membres des classes dominantes ont accès aux diplômes du supérieur, ceux-ci n'ont pas tous la même valeur et la même efficacité, sans qu'ils cessent d'être du capital culturel – ils en sont simplement des formes plus ou moins efficaces. C'est que le capital scolaire demeure, en France et ailleurs, une dimension

importante des différentes formes de capitaux. Le capital international en constitue donc une autre : les individus et les groupes cherchent à se l'approprier et à l'utiliser, mais, en fonction de leurs ressources, sont plus ou moins à même de le faire.

Cette comparaison avec les diplômés permet également de comprendre cette déception si couramment exprimée vis-à-vis des gains retirés de la mobilité et de la reconnaissance des ressources internationales. Elle est finalement comparable à celle qui se retrouve concernant les diplômés dans un contexte d'inflation scolaire (DURU-BELLAT 2006). Les migrants qualifiés ont, en quelque sorte, joué le jeu : ils se sont soumis aux exigences des marchés du travail, à la norme et à l'institution de la mobilité internationale, et ont obtenu des ressources qui leur étaient désignées comme désirables et nécessaires. Mais la valeur de celles-ci, tout en étant réelle, s'est dépréciée au fur et à mesure qu'elles se diffusaient. Dans un contexte d'intensification tant de la lutte scolaire que de celle sur le marché du travail, notamment chez les cadres, les ressources internationales deviennent, par un jeu d'imitation des plus dominants des dominants, une arme dont on peut difficilement se passer. Mais, du même coup, il devient nécessaire d'en faire toujours plus pour pouvoir se distinguer, et seuls ceux qui disposent par ailleurs d'autres ressources pourront au mieux tirer leur épingle du jeu. Parmi nos enquêtés, l'une de celles qui se rapprochent le plus des élites de la mondialisation accumule ainsi non seulement les sources et les signes d'internationalisation mais en outre les capitaux scolaires et familiaux : identifiée comme *high potential* par son entreprise, promise à devenir cadre dirigeant de cette grande multinationale, Danielle (E59) a été très tôt orientée vers des écoles internationales puis vers HEC par un père allemand haut fonctionnaire européen et une mère argentine. « J'étais destinée à l'international » dit-elle d'ailleurs en présentant ses multiples expatriations en Australie et en Europe de l'Est. Il n'est pas étonnant qu'elle parvienne à faire jouer sa mobilité comme une source de charisme et à se distinguer ainsi des parcours internationaux plus modestes, pour qui la mobilité ne constituait pas un destin. C'est qu'elle dispose, pour sa part, d'un véritable capital international, hérité d'une famille elle-même internationale. C'est après cette formation de ressources que courent, si l'on peut dire, la plupart des expatriés, sans pour autant tous y parvenir.

Ainsi, on peut dire que le capital international existe sans que pour autant l'ensemble de nos enquêtés n'y accèdent : c'est précisément parce qu'ils cherchent à l'obtenir, qu'ils orientent leurs carrières en fonction de celui-ci, qu'ils mettent en place des stratégies pour l'accumuler, bref, c'est parce qu'ils y croient que ce capital s'avère efficace pour ceux et celles qui au final l'obtiennent. La mondialisation et la mobilité internationale jouent ici un rôle assez semblable à celui de l'école pour

le capital culturel classique : elles en permettent la légitimation tout en contrôlant l'accès à celui-ci. Et il faut attendre ici par « mondialisation » et « mobilité internationale » ceux qui la contrôlent et qui la valident, à savoir les grandes entreprises. Comme le note Anne-Catherine Wagner (WAGNER et RÉAU 2015), l'émergence du capital international peut se lire comme une importance croissante donnée au pouvoir économique et un raccourcissement des circuits de légitimation : on pourrait dire que la mondialisation parvient à se légitimer elle-même.

4.3.3 La bonne volonté internationale

Une confirmation de l'argument précédent peut se trouver dans l'existence d'une « bonne volonté internationale » comparable à la « bonne volonté culturelle » analysé par Pierre Bourdieu dans *La distinction* (BOURDIEU 1979, p. 365 *sq.*). Dans le modèle qu'il développe, les classes moyennes cherchent à imiter les classes supérieures en adoptant des pratiques culturelles semblables mais de moindre valeur, faute de disposer de toutes les ressources nécessaires. Elles acceptent ainsi la valeur du capital culturel légitime et contribuent à le faire exister comme tel sans pour autant y avoir accès.

Un exemple parlant de cette « bonne volonté internationale » peut se trouver dans le cas de Denise (E50) : à la fin de son entretien, celle-ci fait part de son souhait de repartir un jour pour une dernière expatriation, cette fois en famille, et spécifiquement tant que ses enfants sont petits. Elle dit même qu'elle ne dispose que d'une « fenêtre » très limitée, s'interdisant par avance de repartir avec des jeunes adolescents. Elle explique ce souhait de la façon suivante :

Pourquoi ça vous semble intéressant qu'ils aient une éducation internationale ?

Parce que je pense que c'est... Ce n'est même pas une chance, c'est une obligation. Je pense que dans le monde contemporain, on est de plus en plus interconnecté, interdépendant, de culture à culture, et... pour moi, voilà, je trouve que ce serait formidable qu'ils intègrent dès le plus jeune âge, que ce soit naturel pour eux.

Vous envisageriez de les mettre dans des écoles internationales en France ?

Non, ça j'y ai pensé... Il y a ça, à Lyon justement, mais d'abord, ça coûte hyper-cher. Et puis si on est pas dans un environnement international, ou si on a pas un des deux parents qui est d'une autre culture, c'est un peu artificiel, je trouve. Parce que concrètement on parle pas anglais à table. C'est idiot. On est Français. C'est pour ça que je pense que le plus facile... pas le plus facile mais le plus bénéfique, c'est vraiment de les prendre dans un environnement international [avec emphase].

C'est ici bel et bien le capital international qui se donne à voir : Denise est convaincue de la valeur de celui-ci au point de l'intégrer dans ses stratégies de reproduction et de mobilité sociale, et elle est suffisamment consciente de sa nature

pour souhaiter que ses enfants l'incorporent comme allant de soi et non comme un simple savoir professionnel ou technique. C'est du reste une attitude que les responsables de MI se doivent de tenir compte : comme le dit l'une d'entre elles, « avant, Monsieur rentrait un soir et disait à Madame : "j'ai eu un poste au Brésil", et comme Madame ne travaillait pas, [...] on partait. Maintenant, Madame travaille, alors il y a plus de réflexion, de sacrifices. [...] Et c'est souvent sur les enfants que ça se joue : c'est vu comme une belle opportunité pour eux, d'avoir une éducation internationale, alors on y a va. On fait ça pour les enfants » (R7). Cela fait partie des arguments qui peuvent être utilisés pour convaincre un salarié (ou, plus souvent, un conjoint de salarié) à accepter une mobilité internationale. Une telle motivation ne concerne pas les membres des élites internationales, dont la vie est d'emblée cosmopolite au point que la mobilité internationale n'est presque pas nécessaire pour acquérir un tel capital international. Les familles de la très grande bourgeoisie étudiées par Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot n'ont pas de souci à placer leurs enfants dans des écoles internationales en France, comme l'école des Roches en Normandie, parce que l'expérience scolaire cosmopolite est d'emblée relayée par les expériences familiales, et les signes de l'international, y compris les langues étrangères, seront acquis sans l'artificialité qu'évoque Denise (PINÇON et PINÇON-CHARLOT 2005). Le souci dont Denise fait preuve à la fois de permettre à ses enfants d'accéder à un capital international et que cela se fasse dans des conditions qui permettent effectivement l'incorporation de celui-ci¹⁴ correspondent à sa position de classe : diplômé d'un IEP de Province, sa propre expérience de l'expatriation a été une occasion de se spécialiser, professionnellement, dans l'international tout en donnant des signes d'adhésion à l'idéal représenté par la mondialisation.

De la même façon que les classes moyennes – les différentes fractions de la petite bourgeoisie – étudiées par Bourdieu développent une forme de sur-valorisation de certains biens culturels légitimes perçus comme indispensables, notamment pour que les enfants puissent espérer dépasser un jour la position de leurs parents, les classes moyennes supérieures ont développé une sur-valorisation des ressources internationales. La remarque selon laquelle ce qui différencie les classes sociales est

14. Le cas de Denise ne doit, bien sûr, pas être généralisé : certains parents souhaitent que leurs enfants accèdent à des formes scolaires de capital international en France, comme en témoigne le succès des filières européennes ou internationales ainsi que, plus généralement, l'internationalisation de l'enseignement supérieur que nous avons évoqué au chapitre précédent. La recherche d'un enseignement moins « artificiel » correspond, chez Denise, à un investissement encore plus fort dans l'international, lié à son propre parcours d'expatriée, qui la conduit à ne pas se contenter des formes les plus immédiatement accessibles des ressources internationales et à viser celles qui se rapprochent le plus d'un véritable capital.

« moins par le degré auquel [elles] reconnaissent la culture que par le degré auquel il la connaisse » (p. 365) peut se conjuguer à l'international. Maria Alice Nogueira et Andrea Aguiar parlent également d'une telle « bonne volonté internationale » pour rendre compte des différences de rapport aux études internationales (établissements internationaux privés et études à l'étranger) au Brésil (NOGUEIRA et AGUIAR 2008) : elles contrastent ainsi des familles dont « l'internationalisation des enfants se fait non seulement par l'école mais aussi et surtout par d'autres voies » et d'autres, plus modestes, où « l'école apparaît comme le moyen principal – sinon exclusif – de contact avec les ressources internationales que les parents n'ont pas pu accumuler au long de leur trajectoire ». Ces dernières « révèlent [...] une sorte d'anxiété de compenser, au travers d'une scolarisation distinguée, ce qui est censé leur faire défaut » (p. 110). Elles décrivent ainsi une certaine survalorisation des biens scolaires internationaux de la part de classes sociales soucieuses de leur propre promotion, de la même façon que nos entretiens révèlent une sur-valorisation de certaines formes de mobilités internationales, en particulier les mobilités étudiantes, les VIE, les expatriations de cadres experts, les voyages humanitaires (DELPPIERRE 2016) voire les permis Vacances-Travail de certains pays (l'Australie ou le Canada notamment). Autant de formes d'acquisition de ressources internationales qui, pour efficaces qu'elles soient, ne sont pas aussi valorisables que ne le sont celles manipulées par les élites, et qui, de fait, n'ouvrent pas la voie à la constitution d'un capital international en tant que ressource de pouvoir et de domination – sauf à une échelle relativement limitée, par exemple celle d'une entreprise particulière, d'un service ou d'une profession. Si les modes de formation et de reproduction des élites demeurent essentiellement nationaux, comme on l'a déjà évoqué, cela n'empêche pas forcément, dans ce schéma, ces « classes moyennes¹⁵ » de miser sur l'international parce que, de leur point de vue, c'est bien ce qui leur manque le plus pour s'élever. Autrement dit, le capital international, s'il est concurrence au sommet par des capitaux autochtones, n'en occupe pas moins une position centrale dans les « stratégies de reconversion » (BOURDIEU, BOLTANSKI et SAINT-MARTIN 1973) des classes moyennes.

C'est ce que fait bien ressortir l'analyse des parcours des diplômés de petites et moyennes écoles de commerce ou d'ingénieur, ainsi que de ceux des IEP de Province, et plus généralement ceux qui viennent de familles des classes moyennes supérieures. Ceux-là mettent facilement en avant leurs expériences de jeunesse marquées par les voyages, qu'il s'agisse de voyages touristiques avec leurs parents (« j'ai toujours beaucoup voyagé avec mes parents, ils étaient tous les deux enseignants, on avait de

15. Ce terme est utilisé par Bourdieu pour désigner la petite bourgeoisie. Il peut ici se comprendre dans une acceptation plus large.

grandes vacances, ils avaient un camping car qui nous permettait de partir longtemps à moindre coût, tous les étés, on partait quatre ou cinq semaines à l'étranger ») ou par le biais d'activités scolaires ou extra-scolaires (« J'étais dans un groupe musical, pour lequel il y avait eu une publicité dans mon école, et pratiquement toutes les vacances, c'est-à-dire quatre fois par an, on partait en tournée dans toute l'Europe »). Présenter son appétence pour l'international non seulement comme venant de loin mais comme en plus une caractéristique familiale souligne ainsi, outre le rôle des ressources et des perceptions familiales, la façon dont celle-ci se place dans une stratégie de reconversion et d'ascension sociale : « J'ai un père qui était officier de marine, et donc je pense que j'avais beaucoup moins d'appréhension que les autres [diplômés d'un IEP de province] et même un appétit particulier pour partir au soleil » (E28) , « J'ai été très tôt consciente que c'est différent ailleurs » (E17). Même s'il faut se méfier de l'illusion biographique (BOURDIEU 1986a; BERTAUX 2010), la mise en avant du caractère profondément et anciennement international de la personne entière correspond bien à une volonté de se conformer à celui-ci, d'une « espèce de docilité envers l'international » (NOGUEIRA et AGUIAR 2008, p. 117). Le désir de se conformer à un modèle d'homme et de femme internationale inspire ainsi bon nombre de récits, parfois avec une grande insistance :

On arrive à la fin de l'entretien. Est-ce que tu penses qu'on a oublié quelque chose, est-ce que tu as quelque chose à rajouter ?

Si je pouvais faire une conclusion générale, puisque le sujet de ta thèse est sur la mondialisation, moi, je trouve ça dingue la différence de mentalité que tu as à Londres, à deux heures d'Eurostar de Paris. C'est vraiment un autre monde. Ici, c'est une ville qui est tellement cosmopolite, et tellement ouverte sur le monde. Tu arrêtes quelqu'un dans la rue, il y a une chance sur deux pour qu'il soit pas Anglais. C'est ça qui rend Londres une des rares grandes métropoles cosmopolites. Je pense qu'il y a Londres et New-York, et voilà. C'est toujours fou de penser qu'à deux heures d'Eurostar de Paris, qui est hyper franco-français, machin, traditionnel, tu as une ville comme Londres, où c'est... voilà, où tu peux rencontrer des gens de tout horizons. Je prends un taxi, les taxi-drivers, ils viennent toujours d'Ethiopie ou je sais pas où, ils ont des histoires de fou à te raconter, tu vas dans un club, tu vas rencontrer des gens d'autres nationalités, tu vas au travail, tu vas bosser avec le monde entier, je veux dire, c'est vraiment une autre atmosphère. Et du coup, la meilleure façon de vivre la mondialisation, c'est clairement de venir à Londres et d'y habiter, parce que tu te rendras compte rapidement que... Le monde est petit, le monde est petit en fait, tu rencontres des Australiens, des Néo-Zélandais, des gens qui viennent de l'autre bout du monde et tout le monde est rassemblé ici pour vivre ensemble à Londres, et c'est vraiment très enrichissant.

Dans sa volonté de donner une conclusion à l'entretien, Jean-Sébastien (E20) se livre ici à une apologie de la mondialisation – à la décharge de la France qui plus est – qui montre combien il s'agit surtout d'une stratégie de présentation de soi. Il se pose en détenteur enthousiaste du « cosmopolitisme », et ce d'autant plus qu'il

a placé tout son récit sous le signe de sa propre mobilité. Il est d'ailleurs parti à l'étranger convaincu qu'il était indispensable d'avoir une expérience internationale pour pouvoir progresser en France : il espérait alors rentrer dans une grande entreprise aéronautique en tant qu'ingénieur. Prêt à tout pour partir, il cherche aussi bien des stages que des formations universitaires, et c'est parce que l'occasion se présente qu'il prend la deuxième option. C'est sur place qu'il découvre que les métiers de la finance lui sont accessibles, et qu'il se rend compte avec plaisir qu'il y côtoie des Français dotés de plus de capitaux que lui : « Je me suis retrouvé avec des mecs qui avaient fait Centrale, Polytechnique », c'est-à-dire ceux avec qui il s'était retrouvé en concurrence, peu de temps auparavant, en France pour accéder aux grandes entreprises nationales. Dès lors, il n'est pas étonnant que son discours se teinte de la foi du converti.

C'est que la croyance et l'acceptation du capital international, et au final la bonne volonté internationale, se nourrit de l'effacement relatif des frontières sociales au cours de l'expatriation. La mobilité géographique engage en effet, au moins pour le temps qu'elle dure, une certaine mobilité sociale : à l'étranger, les expatriés, même lorsqu'ils sont relativement peu dotés du point de vue du volume global de capital, peuvent se retrouver à côtoyer les élites ou, tout au moins, à avoir l'impression d'en adopter les modes de vie. Cela se joue d'abord sur le plan matériel. Les conditions dont peuvent bénéficier les expatriés à l'étranger peuvent, à certains égards, s'approcher de celles des plus favorisés. Les logements auxquels ils accèdent peuvent être particulièrement grands et luxueux, surtout lorsque les différentiels de pouvoir d'achat sont forts : « à Istanbul, on avait un appartement de 200 mètres carrés pour 1000F par mois, et encore, ce 1000F était payable en livres turques et comme la livre turque s'était dévaluée de 50%, on finissait l'année à 500F, donc moins de 100€ par mois » (E14). Mais même dans une ville comme Londres, bénéficier de la prise en charge de son logement par l'entreprise peut permettre d'accéder à des quartiers prisés, en particulier en fonction de l'implantation des lycées français. Il faut aussi y ajouter d'autres formes de privilèges, comme la possibilité d'avoir des domestiques dans certains pays. Pour des personnes qui, en France, n'auraient jamais pu avoir accès à un tel niveau de confort, c'est souvent un gain précieux. Ceux des enquêtés qui ont pu bénéficier de cela, tous expatriés dans des pays africains ou asiatiques où leur niveau de vie est considérablement plus élevé que celui de la population locale, insistent notamment sur cet avantage, non sans nostalgie lorsqu'ils sont revenus en France. Cela se manifeste aussi dans un traitement différent de l'expatrié, notamment dans les anciennes colonies, où le fait d'être Français, Occidental ou simplement Blanc attire certaines faveurs et certains privilèges. Ce privilège, bien

que déjà réel également en France, ne se révèle à certains expatriés que dans l'expérience à l'étranger : ils prennent conscience qu'ils disposent de certaines ressources, ne serait-ce que leur occidentalité, à l'étranger. Ils sont amenés à occuper une place dans une structure sociale différente de celle en vigueur en France, et donc à être perçus et à se percevoir différemment. Ces expériences sont évidemment plus courantes dans les pays où le caractère étranger des Français est le plus visible. Mais elle peut se retrouver dans des contextes moins radicalement différents : à propos d'une expérience à Glasgow, un ingénieur précise « quand tu es Français, tu as tout de suite un statut, tu es le petit Français, les gens vont tout de suite s'occuper de toi, ils vont être plus avenants. Alors que quand tu es Français, en France, tu es perdu dans la masse » (E18). A Londres encore, le fait d'être Français peut être un avantage dans la finance (« Les Français ont vraiment une réputation d'être excellent académiquement, en math, en science, etc. A partir du moment où, eux, ils voient mathématiques appliquées et école française, ça fait tilt. » (E20) ; « les formations d'ingénieur françaises sont très prisées, on dit que deux tiers des traders en produits financiers à Londres sont Français » (E53)), et ce y compris pour des formations qui ne seraient pas autant reconnues en France (les petites écoles d'ingénieur, les formations universitaires notamment).

Mais c'est surtout au plan relationnel que se joue ce sentiment d'élévation sociale : lorsque les expatriés sont conduits à s'intégrer dans des communautés françaises ou internationales, à fréquenter le « monde des expatriés » (« la vie en expatriation, on est quand même dans un monde un peu à part, avec un confort de vie souvent... plutôt correct » (R6)), ils sont conduits à s'identifier aux élites internationales. Lorsque l'intégration des expatriés se fait dans des sociabilités urbaines centrées soit sur le caractère français, soit sur le caractère cosmopolite partagé, ils en viennent à fréquenter et à partager des modes de vie proches des élites. Ainsi, plus les cercles seront unis et sélectionneront les individus sur le critère de leur nationalité ou de leur internationalisme, plus ils seront amenés à fréquenter et donc à s'identifier à des personnes dont les propriétés sociales sont supérieures aux contacts qu'ils auraient eus dans l'espace national. Un jeune en VIE peut ainsi expérimenter, à Dubaï, le mode de vie des cercles les plus élitaires :

Ici, à Dubaï, vous avez des conditions matérielles haut de gamme. [...] Vous avez un environnement qui est de bonne qualité pour la population expatriée, diplômée. [...] [Cette] population expatriée plutôt Occidentale, des Américains, des Anglais, Sud-Africains, Australiens et Européens. C'est celle qu'on est le plus facilement amené à fréquenter. Moi, j'ai rencontré la majorité des gens via le sport, je fais du rugby, je suis inscrit dans un club ici, donc c'est plutôt par ce biais là que j'ai rencontré mes premiers contacts ici, et après vous tissez un réseau à partir de là. Rencontrer des personnes, ici, c'est facile,

parce que tout le monde est là pour la même raison que vous, c'est-à-dire pour une période courte, donc vous avez une forte obligation de créer des liens sociaux rapidement, puisque vous êtes là aussi pour un temps limité. [...] Il faut être conscient de ce qu'est Dubaï. Pour moi, c'est un parc d'attraction géant. Quand vous avez du temps libre, vous profitez des manèges de Dubaï. C'est-à-dire que vous avez de très bonnes conditions de vie. Moi j'aime bien manger, je vais souvent au restaurant, il y a de très bons restaurants pour des prix qui restent honnête. Ensuite, vous profitez de ce qui est la force de Dubaï, la mer et le soleil. Il y a tout un aspect touristique autour des activités aquatiques et aussi autour du désert. Il y a beaucoup de possibilités pour faire des sorties dans le désert, tout le monde a un 4x4, vous trouvez toujours quelqu'un pour vous amener faire une sortie dans le désert. Il y a énormément d'attractions disponibles pour une population expatriée (E41).

Ses fréquentations apparaissent ainsi d'un niveau social élevé. Il est donc conduit à adopter un point de vue particulier sur les inégalités économiques, celui des élites. Bien qu'il déplore la pauvreté dans laquelle vit une partie de la population à Dubaï, rappelant, au passage, ses origines modestes (sa mère était employée et élevée seule ses enfants dans un quartier ségrégué de la banlieue parisienne), il trouve aussi une justification fataliste à cette situation : « voilà, le monde est très strict : pour qu'il y en ait qui vivent dans d'excellentes conditions, il faut qu'il y en ait qui malheureusement souffrent » dit-il à propos des autres migrants de Dubaï, « cette majorité invisible » venue d'Inde, du Pakistan, des Philippines, « qui fait tourner l'ensemble des services du pays ». Plus généralement son expérience de l'expatriation exerce sur lui une pression réelle à rechercher un niveau de vie supérieur : « tout vous pousse à consommer toujours un échelon au-dessus de vos moyens ». L'expatriation agit ici en effaçant certaines différences – celles qui existent par ailleurs entre les différents Français à l'étranger, mais aussi celles qui existent entre les différentes nationalités des expatriés – au profit d'autres, celles qui existent entre les expatriés et les « immigrés » d'une part, entre ceux qui participent de ce univers international et les autres, ceux qui demeurent les « locaux », d'autre part. Voilà comment émerge le sentiment d'appartenir à une certaine classe sociale, et le désir de se conformer à ses normes et à ses attentes.

Tous les expatriés ne sont pas également pris dans de tels phénomènes. Pour que de tels mécanismes se mettent en œuvre, il faut une expérience de l'expatriation qui croise des conditions de vie exceptionnelles (ce qui exclut, notamment, certains *self-initiated expatriates*) et la fréquentation de certains réseaux et milieux. C'est ce à quoi contribue à la fois les politiques de mobilité internationale des grandes entreprises et les pratiques concrètes d'intégration des individus. Le fait de placer ses enfants dans les écoles et lycées français, ce qui est souvent encouragé par l'employeur, contribue ainsi largement à ce phénomène : en plus d'une éducation élitiste,

les ménages s'intègrent à des réseaux de sociabilité particuliers, puisque dans ces établissements se rencontre tant une population française expatriée qu'une population diverse, « locale » et « internationale », convaincue des bienfaits d'une éducation « internationale ».

Toujours est-il que cela permet de mieux comprendre les déceptions et les malentendus concernant les ressources internationales. Si les migrants qualifiés ne les trouvent pas, au final, aussi efficaces qu'ils le pensaient, c'est parce qu'ils regardent vers un capital international qui leur échappe encore. Celui-ci guide leurs carrières et leurs orientations jusque dans leurs stratégies de reproduction et de reconversion, sans qu'ils aient pour autant accès à toutes les ressources nécessaires pour le faire valoir, et ce parce que l'expérience même de l'expatriation leur donne le sentiment d'une élévation sociale dont la durée risque fort de n'être que limitée. La bonne volonté internationale dont ils font preuve conduit, au final, à valider les ressources propres et le pouvoir de domination des élites de la mondialisation qu'ils admirent. En cela, ils participent bien de la définition d'une forme spécifique de domination qui passe par la possession d'un certain capital international.

Conclusion

Comme nous l'avons fait pour les chapitres précédents, prenons le temps de résumer les propositions que nous avons ici formulées :

- 1) Lors de leurs parcours à l'étranger, les migrants qualifiés collectent certaines ressources, en particulier, même si pas exclusivement, des ressources professionnelles. Ils se servent ensuite de celles-ci pour poursuivre leurs carrières et, plus généralement, pour conduire leurs trajectoires sociales. Parmi ces ressources, il y en a certaines qui sont particulièrement liées à la proximité avec l'étranger qu'induit la mobilité internationale : ce sont donc des *ressources internationales* ;
- 2) Ces ressources internationales sont diverses, inégalement réparties entre les individus et inégalement efficaces. Nous en avons distingué trois types en fonction des usages qu'en font ceux qui en disposent : certaines permettent d'afficher que l'on est flexible et apte à évoluer dans un environnement international (*signal* international), d'autres se traduisent par une spécialisation dans les relations entre pays (*actif* international) et les dernières renvoient à une capacité à juger et à prendre des décisions sans être encombré par les particularismes locaux (*charisme* international) ;
- 3) Ces ressources internationales ont à voir avec la stratification sociale. D'une

part, elles permettent de distinguer des rapports différents à la mobilité en fonction de la classe sociale. Les dominés n'ont pas accès à ces ressources, même lorsqu'ils traversent les frontières nationales. Les dominants, au contraire, peuvent s'en prévaloir, et sont ainsi amenés à considérer la mobilité internationale comme un investissement, l'appréhendant ainsi dans des termes économiques, calculateurs et maximisateurs. Cependant, seuls les élites ont accès aux formes les plus efficaces de ces ressources, à un véritable capital international. Les classes moyennes et la fraction dominée de la classe dominante se contentent de formes moins efficaces, faute notamment de pouvoir les combiner avec d'autres formes de capitaux et de ressources : activables seulement au sein de certaines entreprises, attachées à certains espaces et en particulier à la France, en concurrence avec les ressources autochtones. On peut caractériser ainsi une « bonne volonté internationale » qui témoigne de la prégnance d'un capital international comme mode de domination ou, plus précisément, de légitimation de la domination.

De ces éléments, on peut retenir en particulier le point suivant : en recherchant des ressources internationales, les migrants qualifiés ne font jamais qu'imiter les fractions les plus dominantes de la stratification sociale. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes diplômés, mais plus généralement pour tous ceux qui occupent une position moyenne. Bon nombre espèrent d'ailleurs obtenir, au travers de leur mobilité internationale, une certaine mobilité sociale ascendante, si ce n'est toujours pour eux au moins, dans bien des cas, pour leurs enfants. C'est souvent une motivation à partir, et parfois même à rester et à s'installer sur le long terme ou de façon définitive à l'étranger. Ces pratiques, loin d'être le produit d'une comparaison entre les possibilités ici et là-bas, sont en fait la conséquence d'une certaine évaluation de la structure de classe et des façons dont on y évolue. Ils témoignent qu'une partie au moins de la domination symbolique passe par la mondialisation comme ressource de légitimité. Les migrants qualifiés contribuent d'ailleurs à celles-ci, y compris en faisant la promotion de cette dernière tant dans leur activité professionnelle – où ils peuvent s'en faire, comme on l'a dit, les missionnaires – que dans leurs interactions amicales ou familiales, où ils peuvent vanter les vertus du voyage et de la découverte des autres cultures. C'est de là d'ailleurs que la mondialisation tire sa force : dans cette possibilité qu'elle offre de combiner l'économique et le gratuit, l'intéressé et le désintéressé, le professionnel et le culturel. L'internationalisation des carrières joue ici comme la démocratisation-massification scolaire, à une échelle évidemment plus modeste. Si elle n'est pas sans effet, elle est loin de réaménager en profondeur les rapports sociaux.

Au-delà de ces questions, il faut aussi relever que, du fait de ces dynamiques de classes, les marchés du travail en France se trouvent dotés, donc, de certaines ressources internationales. Celles-ci vont pouvoir y être activées, et, parce qu'elles sont encore loin d'être généralisées, elles peuvent y avoir des effets plus fins qu'il convient d'étudier. Elles témoignent ainsi d'une forme particulière de pénétration de l'international dans l'espace national, que nous allons détailler dans la dernière partie de cette thèse.

Troisième partie

Marchés

Chapitre 5

Carrières internationales et nouveaux marchés du travail

Introduction

L'émergence de ressources internationales et plus généralement tout le mouvement que l'on nomme « mondialisation » ne semblent pas, comme l'a montré le chapitre précédent, transformer en profondeur la stratification sociale, mais plutôt fournir à celle-ci de nouveaux principes de légitimité et de légitimation des rapports sociaux. De ce constat lampudesien – il faut que tout change pour que rien ne change¹ – il ne faudra pas conclure trop rapidement qu'aucune autre transformation n'est à l'œuvre. C'est en effet à un autre niveau que celui des classes sociales que les conséquences peuvent être recherchées : celui des marchés du travail, où les ressources internationales constituent des armes nouvelles dans la lutte concurrentielle, susceptibles de modifier certains résultats. Dans la mesure où le modèle défini au chapitre 2 indique qu'une part importante des parcours internationaux demeurent, en fait, attachés à la France, et dans la mesure où les injonctions, institutions et ressources que nous avons mises par ailleurs à jour sont également avant tout nationales, c'est aux marchés du travail en France qu'il s'agit à présent de s'intéresser.

Si l'on parle de « marchés du travail », c'est que le pluriel s'impose. C'est le lien entre inégalités et marchés qui nous intéresse ici, dans la lignée des théories de la segmentation qui identifient différents marchés hiérarchisés où les individus sont inégalement conduits et récompensés. Depuis que Clark Kerr a parlé de « balkanisation des marchés du travail » (KERR 1954), une réflexion importante a en effet été conduite sur leur hétérogénéité et les façons de la représenter et de l'analyser.

La distinction élémentaire, en la matière, est celle héritée des travaux de Michael

1. Comme l'écrit Giuseppe Tomasi di Lampedusa dans son roman *Le Guépard* (1958).

J. Piore sur la dualisation des marchés du travail (PIORE 1972 ; PIORE 1978), ainsi que sur l'ouvrage co-écrit avec Peter B. Doeringer (DOERINGER et PIORE 1971). Elle oppose un marché primaire et un marché secondaire : sur le premier, se trouvent rassemblés les bons emplois, stables et bien payés, avec des possibilités de progression importantes et des conditions de travail avantageuses ; sur le second, tout au contraire, on trouve des emplois bien moins attractifs, mal rémunérés, instables, sans perspectives d'avancement et peu protégés. Emplois permanents vs. emplois précaires : on le voit, la stabilité de la relation d'emploi est déterminante dans la distinction entre les deux types de marchés. Y correspondent aussi des publics différents : d'un côté, les hommes d'âge mûrs qualifiés, de l'autre, une sur-représentation des personnes peu ou pas qualifiées, des femmes et des minorités ethnoraciales². De là, l'opposition devenue classique entre les *insiders* – ceux qui ont su ou pu se faire une place sur le marché primaire et qui sont donc protégés – et les *outsiders* – ceux qui, demeurant sur le marché secondaire, sont en position de vulnérabilité³ (LINDBECK et SNOWER 1989).

Généralement décrits comme marqués par un dualisme particulièrement fort (MARCHAND et MINNI 2010 ; LIÉGEY 2009 ; D'AGOSTINO et DELANOË 2016), les évolutions des marchés du travail français ont cependant conduit à amender et surtout à raffiner cette présentation (MICHON 2007 ; LALLEMENT 2007, p. 516-525). Une partie des critiques s'est attachée à complexifier la géographie des marchés, soit en insistant sur l'hétérogénéité des marchés secondaires (en fonction, notamment,

2. D'abord développées sur le terrain états-unien, cette dimension est tout à fait importante dans les premiers travaux. Elle a été moins mobilisée dans les études portant sur la France. Le travail d'Amélie Le Renard sur les Français à Dubaï suggère que les dimensions raciales sont importantes au moins sur ce marché, même si elle ne se réfère pas aux théories de la segmentation (LE RENARD 2016). Elle montre notamment comment, dans cette ville des Emirats arabes unis, les Français blancs sont « sur-avantagés » par rapport aux Français racisés (d'apparence maghrébine notamment), qui sont eux-mêmes avantagés par la possession d'un passeport français – les premiers ont, notamment, plus facilement accès aux contrats d'expatriés que les autres. Elle note que cette stratification est essentiellement le fait des « organisations étrangères – des entreprises françaises par exemple ». Si nous n'avons pas, au cours de notre enquête, pu observer de façon précise ce type de stratification, il n'y a pas de raisons de les exclure, bien au contraire.

3. A noter que le modèle *Insiders/Outsiders* tel que développé en économie, notamment par Assar Lindbeck et Dennis J. Snower, va plus loin que la simple description de deux types de marchés : il affirme notamment que c'est sous la pression des *insiders* et de leurs organisations syndicales que se construisent la protection des premiers et l'exclusion des seconds. Les autres modèles de la segmentation, et notamment les analyses de Piore, mettent elles plutôt l'accent sur le rôle de la gestion des entreprises, qui cherchent à stabiliser certaines compétences en leur sein. Comme on le verra, c'est plutôt ce type d'explication qui permet de comprendre les segmentations que nous analysons ici.

des statuts sociaux concernés : jeunes de banlieues, femmes, immigrés, etc.), soit sur celle des marchés primaires, notamment en distinguant des marchés professionnels à côté des marchés internes des grandes entreprises (EYRAUD, MARSDEN et SILVESTRE 1990). D'une façon générale, on assisterait à une certaine déstabilisation des protégés, ce jusqu'aux plus hauts niveaux. La mobilité professionnelle et instabilité de l'emploi deviendraient générales (MENGER 2002 ; GAZIER 2003). Cette question a cependant fait l'objet de débats et de controverses nombreuses (L'HORTY 2004 ; LARQUIER et REMILLON 2008).

Ces critiques, bien qu'importantes, ne doivent pas effacer l'un des apports essentiels des théories de la segmentation : il existe des frontières au sein de ce que l'on appelle le marché du travail. Comme l'écrit Michel Lallement :

Il importe d'en finir, pour mieux la complexifier, avec l'image d'un marché du travail organisé selon un principe de continuité qui conduirait par nuances successives des statuts liés à l'emploi à ceux des hors-statuts, à ceux ensuite des chômeurs et finalement à ceux des inactifs. Le marché du travail n'est pas un arc-en-ciel. On ne se déplace pas sur le registre de statuts comme on peut le faire sur la gamme chromatique (LALLEMENT 2007, p. 524).

C'est dans cette perspective que se place ce chapitre en retenant de la littérature sur la segmentation ces deux idées clefs : premièrement, il existe une pluralité de marchés du travail et des frontières entre ceux-ci ; deuxièmement ils sont hiérarchisés, proposant à des populations plus ou moins favorisées des emplois eux-mêmes plus ou moins désirables – la distinction « primaire/secondaire » gardant ainsi un certain sens pour peu qu'on la complexifie. La structure de ces marchés doit beaucoup aux ressources dont disposent les acteurs, dans la mesure où les entreprises sont plus ou moins désireuses de conserver en leur sein un certain « capital humain » et où la détention de celui-ci offrent aux individus plus ou moins de possibilités de transferts vers d'autres organisations (REICH, GORDON et EDWARDS 1973 ; MARSDEN 1999). Comme le souligne notamment David Marsden (MARSDEN 1991), les questions de qualification sont centrales dans ces segmentations : pour qu'il y ait échange sur un marché, il faut d'abord qu'il y ait accord sur la qualité de ce qui s'échange, et donc ici sur la qualité du travail. De ce fait, la façon dont s'effectue la qualification de la main-d'œuvre – non pas seulement la formation de celle-ci mais aussi son « étiquetage » comme qualifiée ou non, spécialisée ou non, internationale ou non, etc. – façonne du même coup des marchés différents, puisque les individus ainsi qualifiés vont pouvoir être appariés avec certains emplois particuliers. La formation professionnelle et plus généralement le système éducatif, ainsi que les autres formes de certifications, occupent donc une place centrale dans l'analyse. On comprend alors que l'émergence de ressources internationales, particulièrement soutenue, comme on

l'a vu, par un enseignement supérieur lui-même internationalisé, est susceptible de modifier la segmentation des marchés du travail. L'entrée par les carrières offre un moyen privilégié d'étudier ce phénomène en analysant tant les modalités de la concurrence à laquelle les individus se livrent que les frontières qu'ils sont amenés ou non à traverser.

Deux questions peuvent ainsi être traitées : premièrement, les ressources internationales modifient-elles le passage entre un ou des marchés secondaires et un ou des marchés primaires ? Deuxièmement, les ressources internationales conduisent-elles à ce qu'émergent également des marchés spécifiques, et si oui de quel type de marché s'agit-il ? La première question renvoie très directement aux carrières en interrogeant tant les parcours des individus entre les différents marchés que les degrés d'instabilité et d'insécurité auxquels ils peuvent être confrontés au fil de leurs trajectoires. La seconde question interroge plutôt le point d'arrivée de ces carrières, selon que les conditions de la concurrence donnent plus ou moins d'importance aux ressources internationales précédemment accumulées : ce n'est en effet pas la même chose que de les utiliser contre d'autres expatriés ou anciens expatriés que contre des profils strictement nationaux. Dans les deux cas, l'objectif est de donner une appréhension de la segmentation des marchés du travail en France sans prétendre pour autant, tâche impossible ici, en faire une géographie exhaustive. Il s'agit, plus modestement, de comprendre ce que les ressources internationales font aux marchés du travail.

Nous procéderons ici pour l'essentiel par un travail quantitatif, appuyé d'abord sur l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 et, plus marginalement, sur l'enquête *Histoire de Vie* 2004 lorsque les données de la première sont insuffisantes. La limite inhérente, déjà signalée, de ces enquêtes – à savoir qu'elles ne portent que sur des personnes revenues en France, négligeant les parcours d'installation à l'étranger – n'a pas d'importance ici : en effet, c'est aux marchés du travail nationaux que nous nous intéressons. En permettant chacune la reconstitution des carrières sur de vastes échantillons, ces enquêtes permettent d'étudier notamment la stabilité de l'emploi. Mais, parce que les enquêtes quantitatives ne permettent pas de tout voir ni des carrières ni des marchés (en partie parce que les questions posées ne correspondent pas exactement à celles que nous traitons ici), notre enquête qualitative sera également mobilisée : c'est en particulier au travers de l'étude des catégories mises en œuvre dans les récits biographiques que l'on peut appréhender quels sont les marchés qui orientent les carrières des individus.

Ce chapitre procède en trois temps. Dans le premier, il s'agit de montrer que, pour la plupart des travailleurs qualifiés sur les marchés du travail français, l'internationalisation constitue un épisode court dans la carrière plutôt qu'un espace

dans lequel ils évoluent. Parce qu'il est le plus courant, c'est ce type d'expérience qui va être en mesure de modifier les frontières entre les marchés. Partant de là, le deuxième temps montre comment cette expérience internationale peut marquer le passage de marchés secondaires à des marchés primaires : les ressources internationales permettent ainsi un déplacement au sein d'une segmentation hiérarchisée. Enfin, nous nous intéresserons au développement de « nouveaux » (en termes de visibilité si ce n'est en termes d'existence) marchés réservés aux expatriés au sein de ces marchés primaires. Plus difficile à approcher au plan quantitatif, faute de données disponibles, il n'en est pas moins possible d'en voir les signes au plan qualitatif, et de réfléchir ainsi sur les conditions de mise en place de ces arènes particulières.

5.1 A quoi ressemblent les carrières internationales depuis la France ?

Commençons par dresser un portrait de ce à quoi ressemblent typiquement les « profils internationaux » qui peuvent se rencontrer en France : combien de temps ont-ils passé à l'étranger ? S'y sont-ils rendus une seule fois ou de manière récurrente ? Sont-ils partis loin de la France ou sont-ils restés au contraire dans des pays proches de celle-ci ? – autant de caractéristiques de la morphologie des carrières. Ces questions sont cruciales car elles permettent de comprendre quels types de parcours sont les plus nombreux et donc les plus à même de recomposer les marchés du travail en France. Ce que les données de l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 font ressortir, c'est l'image de carrières où l'international n'est qu'un épisode d'une durée relativement limitée : les séjours sont plutôt courts, généralement uniques et plutôt tournés vers des pays proches de la France. Après avoir présenté les chiffres qui vont dans ce sens, nous insisterons sur ce qu'ils signifient quant au sens à prêter à l'idée d'une internationalisation des marchés du travail.

5.1.1 Des mobilités de courte durée

Si l'on cherche à polariser les possibilités, occuper un emploi une seule année à l'étranger ou passer, au contraire, 30 ou 40 ans, soit l'essentiel de sa carrière, hors de France a des significations très différentes pour l'individu. C'est aussi vrai au niveau des marchés du travail français : selon que les expériences internationales qui y sont les plus courantes sont plutôt courtes ou plutôt longues, les ressources internationales et les transformations qu'elles pourront opérer ne seront pas les mêmes. Dans le premier cas, des durées courtes laissent à penser que les acteurs recherchent et

utilisent plutôt l'international comme un signal (cf. chapitre 4). Ce n'est que dans le second cas, celui de séjours longs à l'étranger, qu'ils peuvent espérer collecter des ressources telles que des actifs ou du charisme international. La question est donc de savoir quelles sont les ressources internationales les plus nombreuses en France. La réponse est claire : le temps passé à l'étranger pour ceux et celles qui reviennent en France est plutôt court, voire très court.

Comme on l'a souligné à plusieurs reprises, les données de *Trajectoires et Origines* 2008 ne portent que sur les personnes déjà revenues en France et négligent donc le cas de ceux qui rentreront le plus tardivement. Il est donc possible qu'elles sous-estiment en partie le temps passé à l'étranger. Cependant, avec un échantillon suffisamment grand (pour mémoire, 21 761 questionnaires exploitables), elles n'en donnent pas moins une indication précieuse. On peut de plus tenter de contourner en partie le problème en tenant compte de la classe d'âge afin de voir si les personnes les plus âgées, qui ont donc eu les carrières les plus longues, sont aussi celles qui ont passé le plus de temps à l'étranger.

Le tableau 5.1 présente les indicateurs principaux sur le temps passé à l'étranger et en France pour les individus qui, dans l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008, ont connu au moins une expatriation⁴. La partie supérieure du tableau s'intéresse au nombre d'années passées en France et à l'étranger quelque soit l'occupation chaque année. La partie inférieure ne s'intéresse qu'aux années passées en emploi. Cela permet d'appréhender de façon encore plus précise le type d'expériences professionnelles, et donc de ressources, dont disposent les travailleurs en France.

Années passées...	...en France	...à l'étranger
Moyenne	39.31	7.57
Mediane	41	4
Troisième quartile	48	9
Années passées en emploi...	...en France	...à l'étranger
Moyenne	19.12	3.45
Mediane	19	2
Troisième quartile	27	4

TABLE 5.1 – Temps passé à l'étranger et temps en emploi à l'étranger pour les expatriés (TeO 2008)

4. L'expatriation est ici définie, au plan statistique, de la même façon que dans le chapitre 1 : il s'agit d'individus ayant quitté la France pour occuper un emploi à l'étranger pendant au moins une année. Voir encadré p. 69 pour plus de précisions.

Comme on peut le voir, la durée moyenne du séjour à l'étranger est relativement courte : de 7,57 années contre 39,31 années passées en France. Et encore cette moyenne est-elle tirée vers le haut par quelques individus exceptionnels, statistiquement aberrants : la valeur maximale est ainsi de 53 années passées à l'étranger, mais elle ne concerne qu'une seule personne. La médiane souligne donc un peu plus fortement cette faible durée des séjours à l'étranger : 50% des expatriés ont passé moins de quatre années à l'étranger. Et 75% d'entre eux moins de 9 années. Si l'on regarde les seules années passées en emploi, les séjours sont encore plus modestes : en moyenne, ce sont 3,45 années qui sont passées en emploi à l'étranger, contre 19,12 en emploi en France. 50% des expatriés n'ont travaillé moins de deux ans à l'étranger, et 75% moins de quatre années. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il ne se trouve pas, sur les marchés du travail français, un grand nombre de personnes ayant eu des expériences longues d'expatriation.

Evidemment, cela signifie que le modèle dominant n'est pas celui de l'année de type « Erasmus » ou de l'année sabbatique à l'occasion d'un emploi de très courte durée à l'étranger. Mais les chiffres ici obtenus restent cependant modestes au vu de la durée moyenne des biographies dans ce sous-échantillon (46,88 années). Ils correspondraient plus à des mobilités le temps d'un poste ou d'un contrat d'expatrié renouvelable : trois ou quatre ans, comme l'indiquent l'ensemble des responsables MI rencontrés. On est loin d'un modèle où l'on ferait l'essentiel de sa carrière à l'étranger avant de rentrer en France. Si de telles situations peuvent exister, ce ne sont pas celles qui alimentent majoritairement les marchés du travail français en anciens expatriés.

Pourrait-il, cependant, s'agir d'un artefact lié à la composition de l'échantillon, et, plus précisément, au fait que certains expatriés ne sont pas encore rentrés de leur séjour à l'étranger ? Pour répondre à cette question, on peut distinguer les enquêtés en fonction de leur génération : c'est ce que fait le tableau 5.2⁵. Si ce sont bien, effectivement, les générations les plus anciennes qui ont les moyennes et médianes d'emploi à l'étranger les plus élevées, les différences avec les générations les plus jeunes ne sont pas excessivement fortes : dans la génération la plus ancienne (naissance entre 1948 et 1962), le temps moyen passé à l'étranger est de 3,95 années, et la moitié de cette population a passé moins de trois ans à l'étranger. Malgré des carrières plus longues, le temps passé à l'étranger ne s'écarte pas fortement du modèle que nous avons relevé précédemment. Il est certes possibles que, pour les générations les plus récentes, on voie dans l'avenir revenir des personnes qui auront

5. Ces générations correspondent aux quartiles de la population enquêtée en fonction de l'année de naissance.

passé plus de temps à l'étranger, mais rien ne l'indique pour l'instant avec certitude et l'on ne se risquera pas à faire des prédictions en la matière, faute d'indices solides en ce sens.

Année de naissance	Nombre moyen d'années en emploi à l'étranger	Médiane
De 1948 à 1962	3.95	3
De 1963 à 1972	3.07	2
De 1973 à 1981	2.42	2
De 1982 à 1990	1.33	1

TABLE 5.2 – Temps passé en emploi à l'étranger pour les expatriés, par génération (TeO 2008)

Cette durée n'est-elle cependant pas plus longue pour les plus qualifiés, c'est-à-dire pour ceux qui sont, par ailleurs, les plus mobiles, comme l'a montré le chapitre 1 ? Le tableau 5.3 présente la même information que précédemment, à savoir le temps passé respectivement en France et à l'étranger, mais seulement pour les individus classés comme « cadres et professions intellectuelles supérieures », et donc pour les seuls migrants qualifiés auxquels nous nous intéressons plus particulièrement.

Années passées...	...en France	...à l'étranger
Moyenne	38.89	6.97
Mediane	41	4
Troisième quartile	46	8
Années en emploi...	...en France	...à l'étranger
Moyenne	17.80	3.37
Mediane	19	2
Troisième quartile	24	4

TABLE 5.3 – Temps passé à l'étranger pour les expatriés « cadres & professions intellectuelles supérieures » (TeO 2008)

Comme on peut le voir, les différences avec l'ensemble des expatriés sont faible. En outre, elles ne sont pas significatives⁶. Les chiffres sont même un petit peu moins élevé : 6,97 années passées à l'étranger en moyenne. Mais ces différences sont liées, encore une fois, à quelques individus « aberrants » (au sens statistique du terme). Le

6. D'une façon plus générale, la variable « catégorie socio-professionnelle » n'affecte pas significativement le temps passé à l'étranger

constat précédent vaut donc également pour les migrants qualifiés : sur ce plan-là, ils ne se distinguent pas de l'ensemble des expatriés. Eux-aussi connaissent surtout des mobilités de courte durée et font l'essentiel de leur carrière en France. C'est encore plus clair si l'on regarde seulement le temps passé en emploi en France et à l'étranger. Là encore, le temps en emploi à l'étranger correspond bien au modèle de l'expatriation au sein d'une organisation⁷ : 3,37 années en moyenne, 50% des cadres qui travaillent moins de deux ans à l'étranger et 75% moins de quatre ans. Tout cela correspond à l'image classique du *corporate expatriate* ce qui laisse à penser que, s'il y a des *self-initiated expatriate* dans l'échantillon (il n'est pas possible de les distinguer avec les données disponibles), soit ceux-ci sont trop peu nombreux pour affecter les chiffres moyens, soit ils se conforment au modèle dominant, cherchant à mimer l'expatriation en entreprise.

5.1.2 Des mobilités peu nombreuses

Le temps passé à l'étranger tel que calculé dans le point précédent n'est pas nécessairement consécutif : il peut être fait d'aller et venues entre la France et l'étranger. Qu'en est-il donc du nombre d'expatriations ? Là encore, une circulation entre différents pays aurait des implications très différentes de celles de mobilités uniques. C'est cette deuxième forme qui apparaît la plus courante.

La variable est un peu plus difficile à calculer dans la mesure où un individu a pu se rendre à l'étranger à un moment de sa vie sans pour autant y travailler, pour des études ou pour des motifs personnels par exemple. Nous retenons ici le mode de calcul le plus simple : le nombre d'épisodes d'emploi à l'étranger dans la biographie de l'individu. Etant donné la structure des données recueillies par l'enquête, on ne peut pas mesurer le nombre exact d'emplois occupés : les changements d'employeurs n'ont pas été enregistrés, encore moins les changements de postes pour un même employeur. Un épisode d'emploi à l'étranger correspond donc à une période où l'individu s'est trouvé hors de France et en emploi, quelque soit la longueur de cette période. Ainsi, si l'individu a connu deux expatriations avec un retour en France entre les deux, on comptera deux épisodes d'emploi à l'étranger. Cela peut cependant conduire à une certaine sur-estimation par rapport aux questions qui sont les nôtres. Considérons, par exemple, le cas d'une personne étrangère qui aurait commencé à travailler dans son pays d'origine, puis serait venue s'établir en France avant de repartir travailler à l'étranger et de rentrer une dernière fois en France. Cette personne aurait alors connu deux épisodes de travail à l'étranger,

7. Rappelons que l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 ne permet pas de connaître les conditions de la migration en termes d'emplois et d'employeurs.

mais un seul correspondrait à ce que nous avons défini comme « expatriation » – à savoir le fait de quitter la France pour travailler à l'étranger – le premier épisode correspondant à un emploi initial à l'étranger. Cette sur-estimation n'est cependant pas problématique car, comme nous allons le voir, même en tenant compte de ces biais potentiels, les chiffres obtenus sont particulièrement faibles.

Le tableau 5.4 présente les différentes données sur le nombre d'emplois occupés à l'étranger, en distinguant les cadres et professions intellectuelles supérieures de l'ensemble de la population expatriée. Pour les uns comme pour les autres, le nombre maximum d'épisodes d'emplois à l'étranger dans l'échantillon est de trois. Et dans les deux cas, 75% des individus ont connu un seul épisode d'emploi à l'étranger. Si la moyenne des migrants qualifiés est légèrement plus élevée que celle de l'ensemble de la population (1,08 épisode d'emplois à l'étranger contre 1,07), cette différence n'est pas, on s'en doute, significative.

Nombre d'emplois à l'étranger	Ensemble	Cadres & prof. int. sup.
Moyenne	1.07	1.08
Mediane	1	1
Troisième quartile	1	1
Maximum	3	3

TABLE 5.4 – Nombre d'emplois occupés à l'étranger : moyenne, médiane, troisième quartile et maximum (TeO 2008)

Il est donc rare d'avoir eu plusieurs épisodes d'emploi à l'étranger pour les expatriés : 75% de l'échantillon n'a connu qu'un seul épisode. Et il y a peu de différences entre les catégories socio-professionnelles, entre les hommes et les femmes et même entre les générations : ces variables n'affectent pas significativement le nombre d'emplois à l'étranger, et les moyennes sont extrêmement proches. En particulier, même lorsqu'ils appartiennent aux générations les plus anciennes, même lorsqu'ils ont donc eu plus d'occasions de partir à l'étranger du fait de carrières mécaniquement plus longues, les individus ne sont pas pour autant partis un nombre significativement plus élevé de fois.

On est donc très loin d'une mobilité généralisée comme le voudraient certaines thèses un peu trop enthousiastes quant à l'internationalisation des marchés du travail. La mobilité constitue une expérience rare non seulement au sein de la population, mais encore à l'intérieur même des carrières, ce qui est cohérent avec le fait qu'elle apparait, dans les récits biographiques, comme une expérience coûteuse, comme on l'a noté dans le chapitre 2. Le départ unique de courte durée s'impose

comme la situation modale et majoritaire. Les *globe-trotters* professionnels qui visiteraient le monde entier en repassant régulièrement par la France sont, au mieux, rares (avec un maximum de trois épisodes d’emplois hors de France dans l’enquête TeO, on peut dire qu’ils en sont absents).

5.1.3 Une préférence pour l’Europe

Reste que ces mobilités uniques et de courte durée peuvent se diriger vers des pays plus ou moins éloignés, à la fois géographiquement et culturellement, de la France, signifiant une fois de plus des formes de ressources internationales différentes. Quels sont donc les pays où se rendent les expatriés ? Si les données consulaires donnent des indications pour la population établie à un moment donné à l’étranger, l’enquête *Trajectoires et Origines* 2008 permet de voir quels sont les pays par lesquels sont passés les expatriés revenus en France. Le tableau 5.5 donne, dans sa partie supérieure, la répartition des mobilités en fonction des pays visités : ainsi, pour l’ensemble de la population, 49,79% des expatriations se sont faites en Europe. On a gardé ici un niveau d’agrégation élevé des pays, à l’échelle des continents et grandes « aires culturelles ». Les données de TeO peuvent être plus précises, mais de façon déséquilibrée. Ainsi, pour l’Europe, la granularité la plus fine est la suivante : « Portugal », « Espagne », « Italie », « Autres pays de l’Union Européenne à 15 », « Autres pays de l’Union Européenne à 27 », « Suisse et AELE⁸ », « Autres pays d’Europe ». Des pays comme l’Allemagne ou le Royaume-Uni n’apparaissent pas en tant que tels dans cette nomenclature⁹. Aussi, s’en tenir au niveau des grandes régions du globe apparaît suffisant. La seconde partie du tableau présente quant à elle des données sur le nombre de pays visités par chaque expatrié : pour le calcul de celle-ci, on a par contre retenu le niveau de granularité le plus fin – et les chiffres sont suffisamment faibles pour que l’on pense qu’une plus grande finesse dans les données n’aurait pas donné de résultats bien différents.

Les résultats sont cohérents avec ce qui précède : dans la majorité des cas, que

8. Association européenne de libre-échange, soit, outre la Suisse, l’Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

9. Les données enregistrées sont en fait plus précises, mais, pour des raisons de confidentialité, elles ne sont pas diffusées, et seule des données agrégées sont mises à la disposition la plus large des chercheurs. Celles-ci correspondent au projet original de l’enquête d’étudier les populations « issues de l’immigration » – d’où le fait que l’on distingue le Portugal ou l’Espagne mais que le Royaume-Uni ou l’Allemagne soient classés dans « Autres ». Etant donné les questions qui nous intéressent ici, il n’a pas paru nécessaire de recourir à un niveau beaucoup plus fin. Cela aurait été utile si les données avaient concerné l’ensemble des expatriés et non seulement ceux qui reviennent en France.

Pays visités (%)	Ensemble	Cadres & Prof. int. sup.
Afrique	20.69	14.72
Amérique du Nord	12.32	17.84
Amérique du Sud & Centrale	6.24	2.71
Asie	5.06	9.77
Europe	49.70	50.93
Moyen-Orient	1.13	1.03
Océanie	0.11	0.15
Autres	4.49	2.85
Ne sait pas	0.67	0.00
Nombre moyen de pays visité	1.10	1.11
Nombre médian de pays visité	1	1
3e quartile	1	1
Maximum	4	3

TABLE 5.5 – Pays visités par les expatriés (TeO 2008)

ce soit pour l'ensemble de la population ou pour les seuls migrants qualifiés, on ne travaille, au cours de sa carrière, que dans un seul pays autre que la France. Cela va dans le sens de mobilités parcimonieuses : les cas de grandes mobilités, où l'on passe par plusieurs pays étrangers, constituent des exceptions.

Pour ce qui est des destinations, on voit que l'Europe concerne près d'une expérience d'expatriation sur deux, y compris chez les migrants qualifiés. L'Océanie est, elle, la destination la plus rare – même si elle peut être appréciée et recherchée par les enquêtés au cours des entretiens – précédée par le Moyen-Orient. De nettes différences apparaissent entre les « cadres et professions intellectuelles supérieures » et le reste de la population : ils sont plus nombreux à se rendre en Amérique du Nord et en Asie, et se tournent relativement moins vers l'Afrique et vers l'Amérique du Sud ou Centrale. Cela correspond à des mobilités plus fortement guidées par les grands centres économiques mondiaux.

Quoiqu'il en soit, ce sont plutôt des mobilités « de proximité », si l'on peut dire, qui sont les plus nombreuses : c'est en Europe que se fait à peu près une expatriation sur deux. Quant aux migrants qualifiés, comme on vient de le dire, il n'apparaît pas illégitime de penser que c'est le réseau des villes globales, et donc la géographie particulière du capitalisme à l'échelle mondiale, qui permet de comprendre les destinations qui sont les leurs : ils restent ainsi dans des lieux et des espaces proches de la France, au moins aux plans « culturel » et économique.

5.1.4 Quelle internationalisation des marchés du travail ?

Que peut-on retenir de la présentation de ces différents éléments de morphologie des carrières ? Même si on dessine ici une tendance générale, une forme de « portrait-robot » nécessairement simplificateur, cette caractérisation d'une mobilité majoritairement de courte durée et fortement tournée vers l'Europe permet tout au moins de souligner que les cas d'hypermobilité demeurent rares. La thèse de la « mobilité généralisée » que l'on peut trouver sous la plume d'auteurs comme Zygmunt Bauman ou Manuel Castells ne se trouve pas confirmée, c'est le moins que l'on puisse dire, par ces chiffres. Si, comme on l'a montré dans le premier chapitre, tout porte à croire que l'on part plus à l'étranger aujourd'hui que par le passé, cela ne se traduit pas par des mouvements tous azimuts, mais plutôt par un recours parcimonieux à l'expatriation, à des expériences contrôlées et limitées tant dans le temps que dans l'espace. Les deux tendances, loin d'être contradictoires, suggèrent plutôt que les travailleurs réagissent, en cohérence avec ce que l'on a décrit précédemment, à une modification des injonctions et des institutions propres aux marchés du travail français. Puisqu'il est devenu, sinon nécessaire, au moins fortement encouragé d'obtenir une expérience internationale, les acteurs jouent le jeu en intégrant, pour ceux qui le peuvent, cette expérience à leur biographie, sans que cela ne les conduise nécessairement à un réaménagement en profondeur de leurs carrières et de leurs parcours autour de la mobilité et de la liberté de mouvements – au moins dans dimension objective. Pour le dire de façon plus directe encore, l'international n'est pas un espace dans lequel on circule : c'est un épisode de sa vie et de sa carrière *nationale*.

Que signifie alors l'expression « internationalisation des marchés du travail », et peut-être de façon plus générale celle d'« internationalisation des marchés » lorsque l'on se trouve confronté à de telles données ? Généralement, on lui prête le sens d'un processus de connexion croissant des marchés nationaux, tendant et débouchant finalement sur leur fusion en un marché mondial, ou tout au moins en des marchés globaux s'étendant sur plusieurs pays, classiquement à l'échelle régionale, européenne, etc. Dans cette perspective, essentiellement économique, les acteurs sont censés se déplacer librement entre les pays : ce sont les frontières nationales qui s'affaiblissent, comme elles se sont déjà affaiblies ou abaissées pour les marchandises et les capitaux. Une telle représentation relève évidemment de l'idéal-type, volontairement exagéré quant à la réalité empirique, quand il ne s'agit pas d'une modélisation purement pratique. Conséquemment, que la confrontation avec la réalité soit décevante, que les acteurs ne soient pas aussi libres et aussi mobiles que le veut le modèle, ne devrait guère constituer une surprise : c'est même de cette distance entre

les deux que l'on devrait attendre quelques effets de connaissance. Même en s'intéressant à ceux et celles qui sont effectivement mobiles, c'est-à-dire qui au cours de leurs carrières se sont déplacés hors de France, il est clair que leurs déplacements n'ont eu qu'une ampleur limitée, que ce soit dans le temps ou dans l'espace (si ce n'est toujours la distance, au moins, pour la plupart, dans le nombre de déplacement et de pays visités). Mais cela ne veut pas dire qu'il ne se passe rien et qu'il n'y a ni transformation ni mondialisation à l'œuvre. En effet, malgré tout, les individus se rendent bien à l'étranger, leurs carrières intègrent bel et bien l'international, et eux-mêmes agissent et réagissent par rapport à celui-ci et aux représentations qu'ils s'en font. S'il ne s'agit guère, pour eux, d'un espace différencié dans lequel on se déplace, encore moins un terrain de jeu où l'on déploie ses stratégies et ses carrières, mais plutôt d'un épisode particulier et d'une durée limitée, cela peut s'interpréter comme une façon de réagir à l'injonction à « s'internationaliser » dont nous avons parlé dans les chapitres précédents. Autrement dit c'est une conséquence de l'émergence de la mondialisation et de l'international en tant qu'institution des marchés du travail français. Dans ce sens, l'internationalisation des marchés du travail ne désigne pas la connexion et la fusion de divers marchés nationaux en un marché plus grand, mais l'institutionnalisation de l'international sur les marchés nationaux. C'est un sens différent, supplémentaire, que l'on peut donner donc donner à cette expression : l'internationalisation recouvre des modalités et des significations différentes, et l'un des enjeux est de savoir laquelle est à l'œuvre à un moment et dans un lieu donné.

On peut être plus précis sur ce phénomène en comparant plus avant ces deux formes d'internationalisation au plan théorique. Pour cela, on peut recourir à ce qu'Howard Becker appelle la « ficelle de Wittgenstein » : il s'agit de se demander ce qui constitue un phénomène lorsque l'on en retire un élément *a priori* constitutif – comme Ludwig Wittgenstein se demandant ce qui se passe quand je lève mon bras si l'on en retire le fait que mon bras se lève (BECKER 2002, p. 223-227). Appliqué à notre objet, la question devient : « que reste-t-il de l'internationalisation si on en retire le fait que les individus se déplacent à l'international ? ». Si l'on parle d'une connexion croissante des marchés nationaux, quelle est exactement la transformation de ceux-ci que l'on s'attend à voir si l'on retire le fait que les individus se déplacent ? La réponse est la suivante : on peut s'attendre à une modification de la concurrence. Les travailleurs français, par exemple, devraient se retrouver en concurrence avec des travailleurs étrangers. Ce serait ce qui arriverait si les déplacements étaient, dans un sens ou dans l'autre, suffisamment nombreux – c'est loin, on l'a vu, d'être le cas. Cependant la mobilité internationale n'est qu'un moyen de la mise en œuvre de

cette transformation des marchés et de la concurrence. Elle n'en est pas le vecteur exclusif. Cela peut tout aussi bien se faire par le biais non pas de la mobilité des travailleurs eux-mêmes, mais de celle des capitaux : lorsque des ouvriers français se voient demander d'accepter des salaires moins importants ou un temps de travail allongé pour éviter une délocalisation, on peut interpréter cela comme une manifestation de la mondialisation des marchés du travail. Une telle internationalisation ne concerne pas au même degré tous les travailleurs puisqu'elle n'est pas également applicable à toutes les activités – les économistes ont, classiquement, distingué des secteurs « protégés » (notamment certains services qui ne peuvent être exportés) et d'autres « exposés », soumis à la concurrence internationale. Mais elle exerce incontestablement certains effets sur les marchés du travail concernés, lesquels sont de plus en plus nombreux.

De ce point de vue, l'internationalisation en tant qu'émergence d'institutions et de ressources internationales modifie également la concurrence, mais d'une façon sensiblement différente. Elle signifie moins, en effet, une intensification de celle-ci, telle que ce que nous venons de décrire, qu'un certain réaménagement, éventuellement dynamique. En introduisant à la fois une injonction et une ressource nouvelle, elle propose une nouvelle arme au sein des arènes de luttes pour l'accès à l'emploi que sont les marchés du travail selon la définition de Arne L. Kalleberg et Aage B. Sorensen donnée en introduction de cette thèse (KALLEBERG et SORENSEN 1979, p. 351-352). Pour simplifier, on y lutte à l'aide de ses diplômes, de son expérience, de ses réseaux, de sa présentation de soi, etc. et désormais aussi à l'aide de son degré d'internationalisme. Or, comme on l'a dit dans les chapitres précédents, tous n'ont pas un accès égal à ce dernier : non seulement, il est plus accessible à certains niveaux de la structure sociale, mais en outre il est de toute façon réservé, dans l'état actuel des choses, à une minorité. Ceux et celles qui parviennent à répondre à l'injonction et, par là, à s'approprier la ressource « internationale » peuvent l'utiliser de deux grandes façons : soit pour se distinguer des autres sur des marchés déjà existants, soit pour rentrer sur des marchés spécifiques, excluant ceux qui ne sont pas « internationaux », marchés qu'ils contribuent souvent du même coup à construire et à dessiner. Ce sont ces deux points que détaille la suite de ce chapitre, proposant ainsi une analyse de l'internationalisation des marchés du travail français.

5.2 La mobilité internationale comme point de passage entre différents marchés

Armes dans la lutte concurrentielle, les ressources internationales sont d'abord utilisées comme des moyens d'améliorer sa situation sur les marchés du travail, ce qui signifie souvent passer d'un marché secondaire à un marché primaire ou, d'une façon plus générale, monter dans la hiérarchie des marchés. C'est là une attente couramment exprimées par ceux et celles qui se soumettent aux exigences de la mobilité internationale, notamment lorsqu'il s'agit de partir en VIE, d'autant plus que cet argument est directement mobilisé par les promoteurs publics de ce type de contrat. Mais cela concerne aussi des personnes plus avancées dans leurs carrières ou déjà intégrées aux marchés internes des grandes entreprises. C'est ce que décrit, par exemple, Fabien (E43), en milieu de carrière dans une grande entreprise pétrolière française :

Et tout ça fait que la mobilité internationale, l'expatriation c'est un passage obligé dans une carrière dans votre entreprise ?

Non, ce n'est pas obligé, mais alors c'est quand même souvent le cas. Dans les carrières plus fonctionnelles et celles d'experts, pas trop, mais dans le management général il y a très peu de gens qui ne sont pas allés à l'étranger. On considère quand même qu'un responsable doit avoir fait deux expatriations chez nous.

Deux expatriations, pas une seule, il en faut au moins deux ?

Oui. Bon après c'est un axe général mais je l'ai déjà lu. Mais le retour au siège est de plus en plus important aussi. Et on aime de moins en moins les gens qui ne font que filiale-expat, filiale-expat. C'est de moins en moins bien vu aussi. Parce que les retours sont difficiles. Déjà les retours, quand on fait des allers et retours comme moi c'est difficile. Là les retours après trois ou quatre expatriations c'est très difficile à gérer.

Se faisant ici l'interprète des règles plus ou moins formelles de la concurrence au sein de son entreprise, Fabien souligne à la fois combien la mobilité reste attachée au siège et combien elle constitue une attente normative, offrant notamment l'accès au marché des managers généraux et, peut-être, au statut de cadre dirigeant. S'il ne s'agit pas, à proprement parler, d'un passage d'un marché secondaire à un marché primaire, il s'agit, tout au moins, du passage d'un segment inférieur du marché primaire à son segment supérieur (AMOSSÉ, PERRAUDIN et PETIT 2011). C'est là une attente qui n'est pas simplement celle des travailleurs mais aussi de ceux qui les gèrent et qui les encadrent : la mobilité internationale peut, comme on l'a déjà évoqué, être utilisée pour faire progresser un « haut potentiel ».

C'est ce que l'on se propose de tester ici : quelle est l'efficacité des ressources internationales dans le passage entre les différents segments des marchés du travail ?

Au-delà des attentes affichées, ont-elles un effet propre ? La question est moins évidente qu'il n'y paraît puisque le fait de connaître une certaine progression alors que l'on a été expatrié ne suffit pas à conclure que c'est ce qui en est la cause. Il faut se donner les moyens de comparer les expatriés aux non-expatriés, et plus généralement de réfléchir toutes choses égales par ailleurs pour éliminer les effets des autres variables et des autres ressources possibles.

On procède ici en trois temps. Il s'agira d'abord de montrer que la mobilité internationale constitue bien un point de rupture dans la carrière des individus, c'est-à-dire que les opportunités qu'ils rencontrent après sont différentes de celles qu'ils avaient avant et de celles qu'ils auraient eu précédemment. L'analyse de séquences constitue ici un outil privilégié, et permet de montrer que le marché du travail auxquels accèdent les expatriés au moment de leur retour en France est tout à fait particulier, notamment parce que caractérisé par des carrières plus instables. Cette instabilité ne signifie pas pour autant une plus grande insécurité, encore moins une quelconque précarité : en analysant les niveaux de salaires que permettent d'atteindre l'expatriation, on montrera qu'il ne s'agit pas moins de « belles carrières », ce qui renvoie finalement au segment supérieur des marchés primaires, c'est-à-dire le plus valorisé. Enfin, nous montrerons que les ressources acquises par la mobilité internationales sont d'autant plus efficaces qu'elles sont utilisées par ceux qui sont relativement défavorisés dans le passage entre ces différents segments de marchés. Autrement dit, la mobilité internationale offre une voie alternative à l'accès à ces marchés.

5.2.1 Une mobilité qui marque une rupture dans la carrière

Partons d'une première hypothèse relativement simple concernant l'usage de la mobilité internationale : puisque celle-ci est, comme on l'a dit, parcimonieuse, on peut supposer qu'elle sert à se préparer à l'entrée sur les marchés primaires du travail, celui des emplois stables et protégés. Elle pourrait constituer, en effet, un moyen d'échapper aux marchés secondaires ou, tout au moins, se substituer à ceux-ci : on partirait à l'étranger comme on accepte ou on subit une certaine précarité avant d'atteindre le Graal constitué par l'emploi stable. Même dans le cas où l'expatriation ne se situe pas en début de carrière, il semble légitime de penser que, après une telle expérience, l'individu souhaite stabiliser sa carrière et que, en outre, il en a la possibilité, ayant acquis quelque expérience utile en ce sens. Dans ce cas, l'usage des ressources internationales consisterait essentiellement à se substituer à d'autres ressources nationales – notamment les expériences et emplois nationaux – afin de s'échanger contre des emplois équivalents. Cette hypothèse peut être reconduite pour

différentes frontières entre des segments plus fins des marchés primaires.

Cette hypothèse a une traduction empirique *a priori* simple : on devrait constater une plus grande complexité des carrières avant l'expatriation qu'après. « *A priori* », disons-nous, parce que cette formulation élémentaire n'est pas si simple à mesurer. Les méthodes de l'analyse de séquences offrent ici l'outil adéquat : en mesurant, comme on l'a déjà fait dans le chapitre 1, la complexité des carrières, on peut estimer le degré de stabilisation des individus dans l'emploi.

Reste qu'il ne s'agit pas simplement de mesurer la complexité d'une carrière : il faut comparer cette complexité *avant* et *après* l'expatriation. On a donc ici recours à un mode de présentation des données que nous avons développé par ailleurs avec Simon Paye (COLOMBI et PAYE 2014) : il s'agit de « synchroniser » les séquences sur un évènement qui leur est extérieur. Généralement, les séquences sont soit alignées « à gauche » – c'est-à-dire qu'elles commencent toutes au même âge, par exemple la naissance de l'individu – soit alignées « à droite » – c'est-à-dire qu'elles finissent toutes à la même date, par exemple le moment de l'enquête et de l'enregistrement des données. Dans chacun des cas, la nature du temps est différente : dans le premier, on a un temps *processuel*, propre aux individus, et on met l'accent sur la logique interne des séquences ; dans le second, on a un temps *calendaire* (ou historique), cette fois extérieur aux individus, et on met l'accent sur les évènements externes aux séquences. « Synchroniser » les carrières est une troisième possibilité : il s'agit de ré-organiser les séquences de telle sorte que le même évènement soit arrivé pour tous les individus au même « moment » – c'est alors autour de cet évènement que s'organise le temps, en « évènement - X » d'un côté et « évènement + X » de l'autre.

Le graphique 5.1 donne un exemple de cette opération sur un nombre limité de carrières : la partie supérieure présente cinq carrières professionnelles d'expatriés tirées de l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 et alignées sur la date de naissance (« à gauche »), et la partie inférieure présente les mêmes séquences cette fois alignée sur la date de première expatriation, représentée par une ligne verticale. Le premier mode de présentation permet de représenter et d'étudier des effets liés par exemple à l'âge et à l'avancement dans la carrière. Le second permet de s'intéresser, comme nous souhaitons le faire, aux effets d'un évènement – l'expatriation – sur la carrière, évènement que l'on peut qualifier d'« extérieur » ou d'« exogène » dans la mesure où il ne constitue pas l'un des états qui constitue la carrière (celle-ci est constituée des différents statuts d'emplois dont « en expatriation » ne fait pas partie). Avec cette présentation, on peut alors distinguer et surtout comparer un avant et un après, ce qui est impossible avec les modes de présentation classiques.

A l'aide de ce mode de présentation des données, nous avons procédé à deux

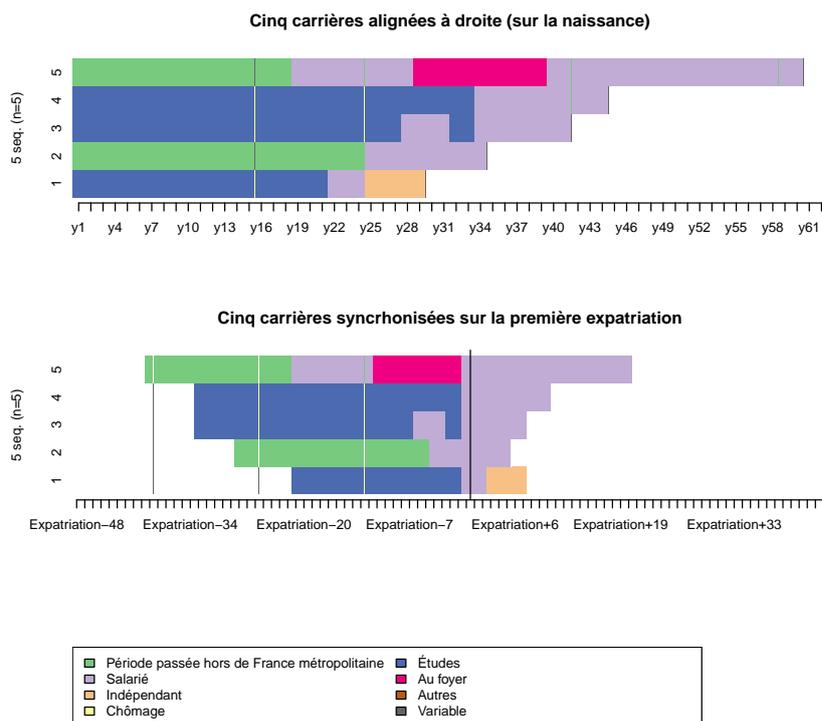


FIGURE 5.1 – Exemple de synchronisation sur la date de première expatriation (cinq séquences d’expatriés choisies aléatoirement, TeO 2008)

« synchronisations » de ce type : la première sur la première expatriation, la seconde sur le retour en France suite à la première expatriation. Il s’agit de regarder ce qui s’est passé dans la carrière professionnelle des individus avant qu’ils ne partent à l’étranger et ce qui s’est passé au moment de leur retour. En un sens, on a « retiré » le temps de l’expatriation de leurs carrières. On complète cela en regardant ce qui s’est passé plus loin encore après le retour afin d’estimer les effets à long terme de l’expatriation. La graphiques de la figure 5.2 (p. 325) présentent les chronogrammes et les tapis (voir l’encadré « Chronogrammes et tapis », p. 327) des six années précédant l’expatriation, des six années suivant le retour en France, et des six ans années douze ans après le retour.

Reste qu’il est nécessaire d’avoir un point de comparaison : on ne peut estimer les effets de l’expatriation sur les parcours d’emploi en France qu’à la condition de pouvoir comparer avec les carrières de ceux qui, précisément, n’ont pas connu d’expatriation. Or, pour ceux-là, on ne peut évidemment « synchroniser » leurs carrières de la même façon : il n’y a pas d’évènement « expatriation » dans leurs parcours. Pour pallier à ce problème, on se base sur l’âge moyen de première expatriation –

soit 26 ans pour l'ensemble de la population – ainsi que sur l'âge moyen de retour de première expatriation – soit 30 ans. Les graphiques de la figure 5.3 (p. 326) présentent donc les chronogrammes et les tapis pour les non-expatriés équivalents aux périodes retenus pour les expatriés, soit de 21 à 26 ans, de 30 à 35 ans et de 40 à 45 ans.

L'observation des graphiques de la figure 5.2 et de la figure 5.3, et notamment des chronogrammes (la première ligne de chaque ensemble) qui indiquent la répartition des individus entre les différents états à chaque période, permet de voir certaines différences entre les expatriés et les non-expatriés. Avant la première expatriation, les premiers sont plus nombreux à faire des études que les seconds à un moment équivalent de leur vie. Au moment de leur retour, ils sont par contre plus souvent salariés alors que ceux qui n'ont pas quitté la France sont plus souvent dans des situations autres, telles que « inactifs », « au foyer » ou « indépendants ». Cette différence se maintient sur le long terme. Cela va donc dans le sens de notre hypothèse : l'expatriation prépare à une entrée sur des marchés primaires et donne quelques avantages professionnels de ce point de vue. On peut même suggérer que, puisque c'est les indépendants y sont relativement moins nombreux, c'est aux marchés internes que prépare l'expatriation.

Reste que les tapis, soit la deuxième ligne de chaque ensemble de graphiques, qui représentent chaque séquence par une ligne, ne sont pas très lisibles et ne permettent pas de saisir facilement le degré de complexité et d'incertitude que connaît chaque groupe. On a donc calculé pour chacun des groupes et pour chacune des périodes des indices de complexité qui permettent de résumer en un chiffre le degré de stabilité – ou d'instabilité selon comment on veut voir les choses – de la carrière des individus¹⁰. Le tableau 5.6 présente les moyennes de ces indices de complexité pour les expatriés et les non-expatriés aux trois périodes retenues, ainsi que le niveau de significativité de la différence des moyens (calculé à l'aide d'un test de Student).

Indice de complexité	Expatriés	Non-expatriés	Sign.
Avant l'expatriation	0.137	0.133	N.S.
Au retour d'expatriation	0.044	0.033	**
Après l'expatriation	0.031	0.014	***

TABLE 5.6 – Indice de complexité à trois moments de la carrière (TeO 2008)

Comme on peut le voir, la complexité a tendance à baisser d'une période sur

10. Pour une présentation complète de cet outil, se reporter au chapitre 1, et notamment à l'encadré p. 85.

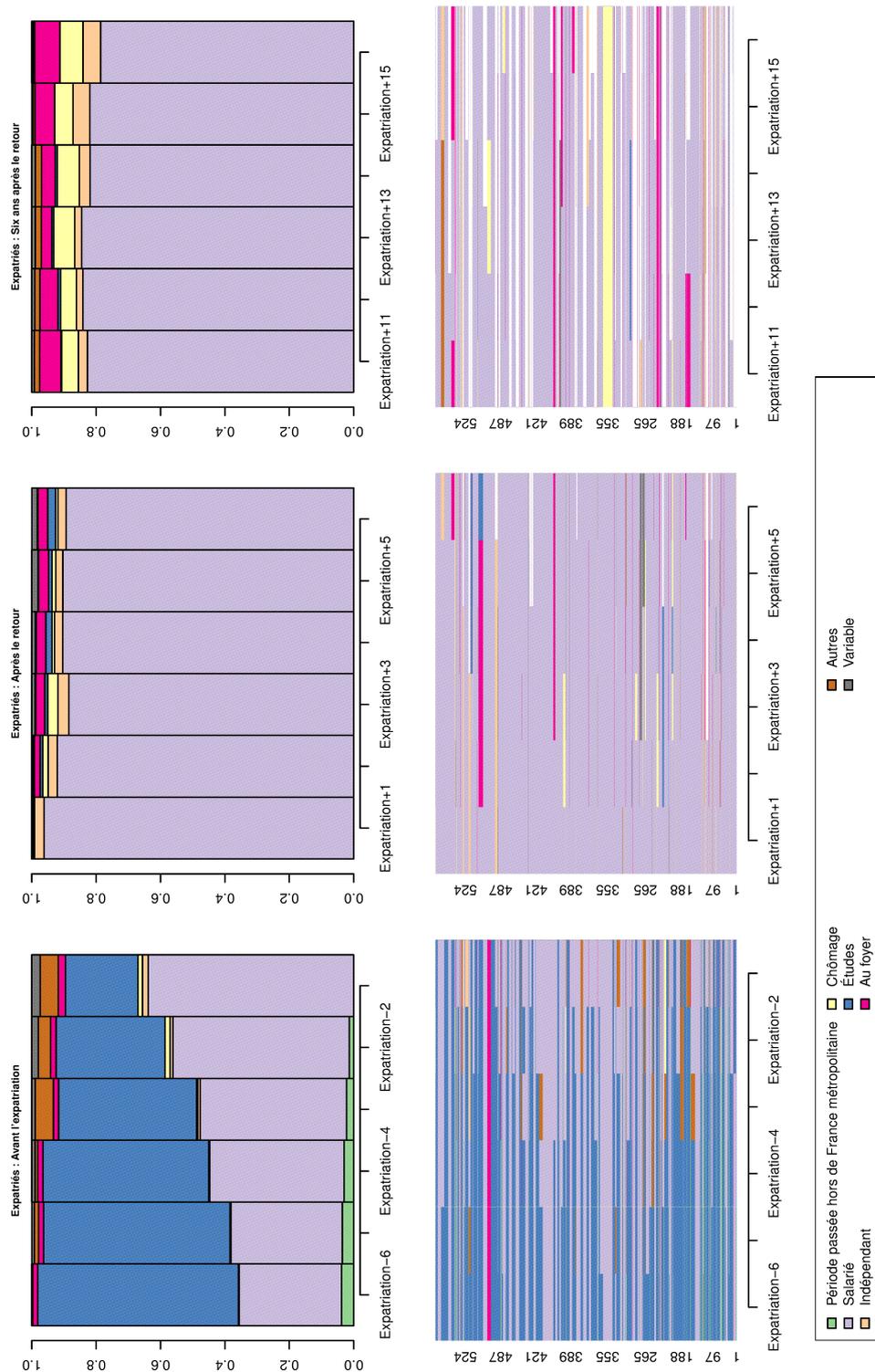


FIGURE 5.2 – Les carrières d’expatriés : avant l’expatriation, après l’expatriation, six ans après le retour (TeO 2008)

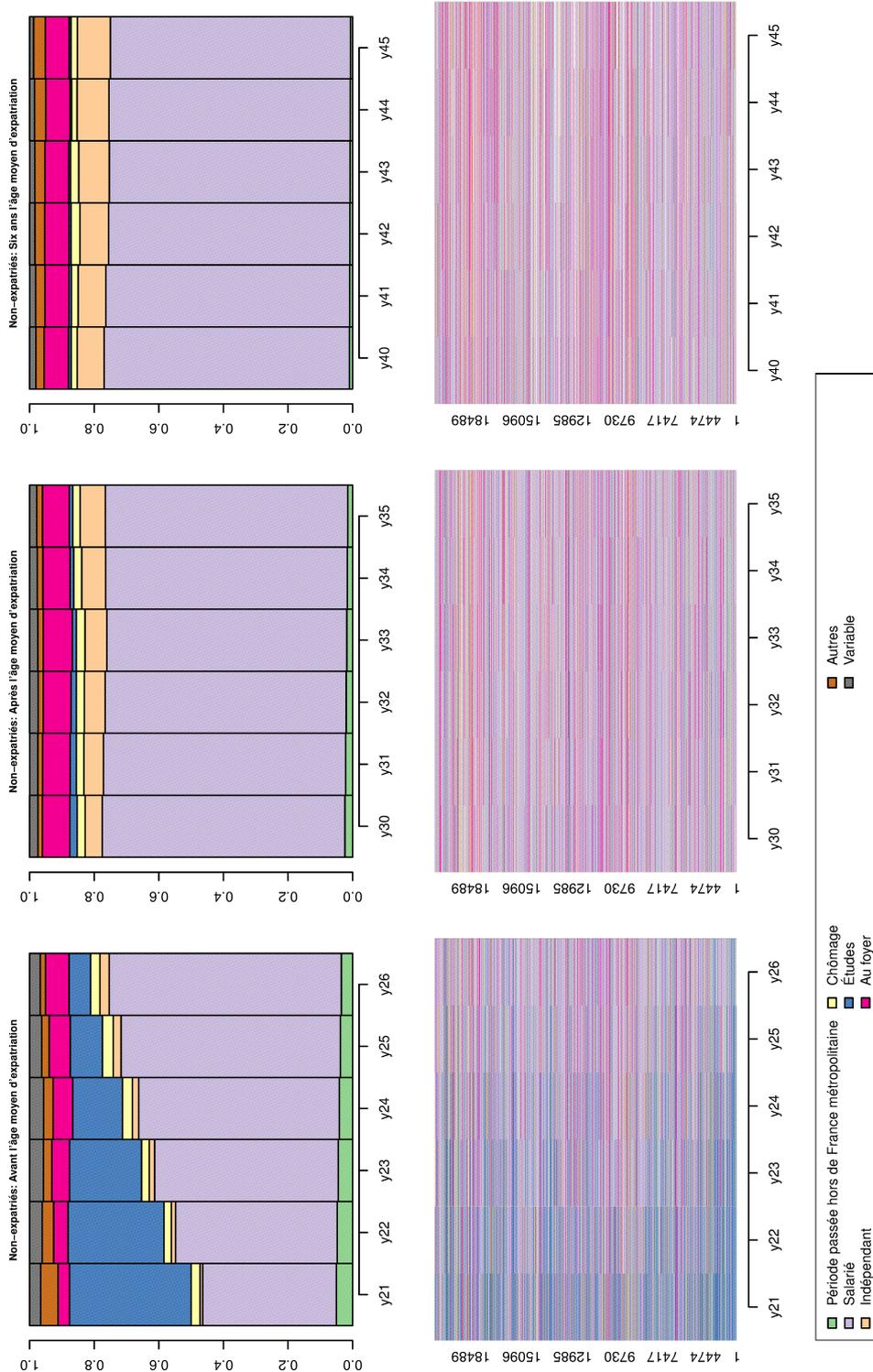


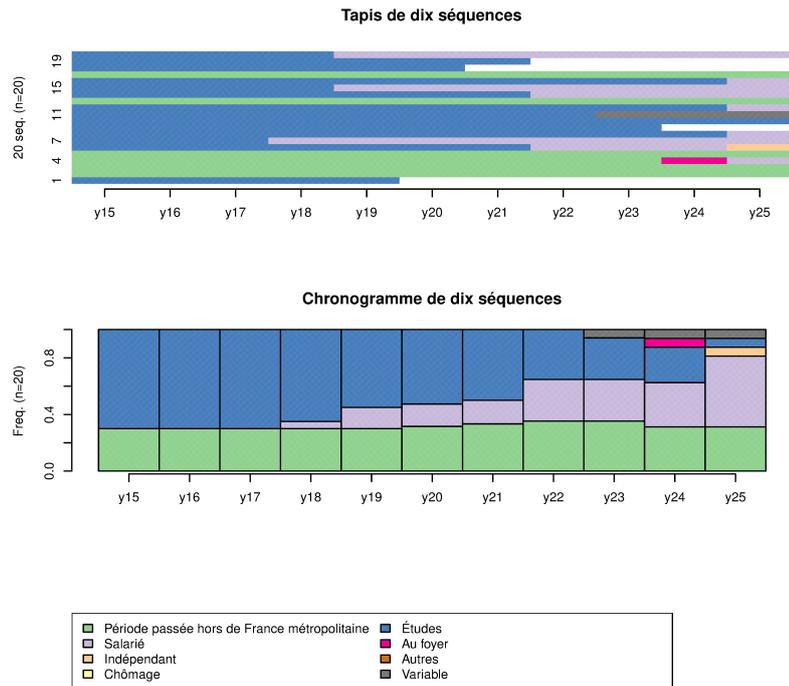
FIGURE 5.3 – Les carrières de non-expatriés : avant l'âge myen d'expatriation, après l'âge moyen de retour, six ans après l'âge moyen de retour (TeO 2008)

l'autre aussi bien pour les expatriés que les non-expatriés. Rien d'étonnant à cela, cela correspond à un processus d'intégration et de stabilisation sur les marchés du travail, soit un effet d'âge valable pour les uns comme pour les autres. Ce sont les différences entre les deux groupes qui sont les plus intéressantes. Avant de partir à l'étranger, il n'y a pas de différence significative entre les expatriés et les non-expatriés : si les premiers sont plus souvent engagés dans des études, ils ne connaissent pas, en moyenne, de changements de situation plus nombreux que les autres. Ce n'est donc pas une expérience de la précarité particulièrement forte qui les conduit à l'expatriation. Au retour, par contre, la complexité moyenne de leurs carrières est plus élevée, et ce de façon significative, que pour ceux qui sont restés en France. Et cela, peut-on encore ajouter, semble durable : douze ans après leur retour en France, leurs carrières sont toujours en moyenne plus complexes que celles des non-expatriés.

Ces résultats sont importants car ils pourraient sembler contradictoires avec l'hypothèse formulée plus haut : l'expatriation ne conduit pas à une plus grande stabilité des carrières au moment du retour en France, c'est même tout le contraire. Cela ne signifie pas que c'est une conséquence mécanique de l'expatriation : il est envisageable que les expatriés aient certaines caractéristiques, pas nécessairement mesurables ou, du moins, enregistrées dans les données, qui les conduisent tout à la fois à l'expatriation et à une poursuite de carrière globalement moins stable, plus complexe, que les autres. Mais on peut au moins rejeter l'idée que l'expatriation serait un moyen de stabiliser dans l'emploi de façon équivalente à ce que serait l'obtention progressive d'une expérience professionnelle ou d'une ressource équivalente aux ressources nationales. Autrement dit, l'expatriation n'est pas un substitut à l'expérience nationale. L'expatriation conduit vers des marchés moins stables que ceux où se dirigent en moyenne les non-expatriés, i.e. vers des marchés spécifiques.

Encadré : Chronogrammes et tapis

Dans ce chapitre, nous utilisons deux façons de représenter les données de séquences, intégrées à la librairie TraMineR : les tapis (ou *index plots*) et les chronogrammes (ou *states distribution plots*) (GABADINHO, RITSCHARD, STRUDER et al. 2010). La figure suivante illustre les deux modes de présentation pour dix séquences prises au hasard dans l'enquête TeO.



Le graphique dans la partie supérieure est un tapis : chaque segment horizontal correspond à une séquence individuelle, composée par les différents états successifs – ici, le statut par rapport à l’emploi, entre 15 et 25 ans – de l’individu interrogé, en fonction de son âge. Ce mode de présentation met l’accent sur la dimension individuelle des séquences. L’individu 1 a ainsi fait des études de 15 à 19 ans, et après n’est plus enregistré, parce qu’interrogé à cet âge-là. Les individus 2 et 4 étaient hors de la France métropolitaine sans enregistrement autre de leur statut d’emploi entre 15 et 25 ans. L’individu 5 était dans la même situation jusqu’à 23 ans, puis a passé une année en tant que personne au foyer et a ensuite été salarié. On peut ainsi lire chaque séquence individuellement.

Cette forme de présentation des données est utile, mais pose des problèmes lorsque le nombre de séquence est important et que les situations sont fortement diversifiées : en effet, les graphiques deviennent rapidement illisibles et difficiles à interpréter. D’autres modes de présentation des données sont alors nécessaires, le chronogramme constituant sans doute le plus utilisé. Le deuxième graphique, dans la partie inférieure de la figure, correspond à cette présentation pour les mêmes données que précédemment.

Ici, il s’agit de lire des coupes transversales : pour chaque âge, on a la distribution des individus entre les différents états. Il n’est alors pas possibles de lire des carrières individuelles en ligne comme précédemment. Ce que l’on peut

voir, c'est qu'à 15 ans, la majorité des dix individus interrogés étaient en train de faire leurs études, une minorité se trouvant hors de France métropolitaine. A partir de 18 ans, certains commencent à devenir salariés et cette proportion augmente avec le temps. Ce mode de présentation permet ainsi d'étudier les trajectoires de manière plus collective.

Comme précédemment, il faut aussi se poser la question pour les seuls migrants qualifiés. Après tout, il est possible qu'au niveau global, on perde de vue les effets de certaines formes d'expatriation et d'accès à l'international qui sont plus particulièrement le fait des classes supérieures. Les figures 5.4 (p. 330) et 5.5 (p. 331) reproduisent les deux précédentes en se limitant aux personnes classées comme « cadres et professions intellectuelles supérieures ». De même, le tableau 5.7 donne les moyennes des indices de complexité correspondant. Il faut noter que les âges moyens d'expatriation et de retour d'expatriation utilisés pour construire les carrières des non-expatriés ont été ajustés en fonction de la sous-population des migrants qualifiés : respectivement 28 et 31 ans.

Indice de complexité	Expatriés	Non-expatriés	Sign.
Avant l'expatriation	0.120	0.193	***
Au retour d'expatriation	0.041	0.025	*
Après l'expatriation	0.014	0.007	*

TABLE 5.7 – Indice de complexité à trois moments de la carrière (cadres et professions intellectuelles supérieures ; TeO 2008)

Des différences apparaissent clairement vis-à-vis de la situation générale : l'écrasante majorité des cadres est déjà en emploi, et principalement salariée, au moment précédent le départ à l'étranger, ce qui n'est pas le cas des non-expatriés pour qui, à la période équivalente, les études représentent une part non-négligeable. On notera aussi que travailler trois ans avant de partir à l'étranger apparaît comme la situation dominante chez ces migrants qualifiés. A leur retour, et que ce soit à court ou à long terme, les expatriés semblent également être un peu plus nombreux à passer par le travail indépendant ou le chômage par rapport aux cadres non-expatriés (notons cependant que, pour la dernière période, les données manquantes sont nombreuses, du fait que les individus n'ont pas atteint l'âge correspondant, ce qui biaise les résultats : il ne faut pas interpréter de façon excessive le chômage apparemment plus important dans cette dernière période). Là encore, ce résultat est contre-intuitif :

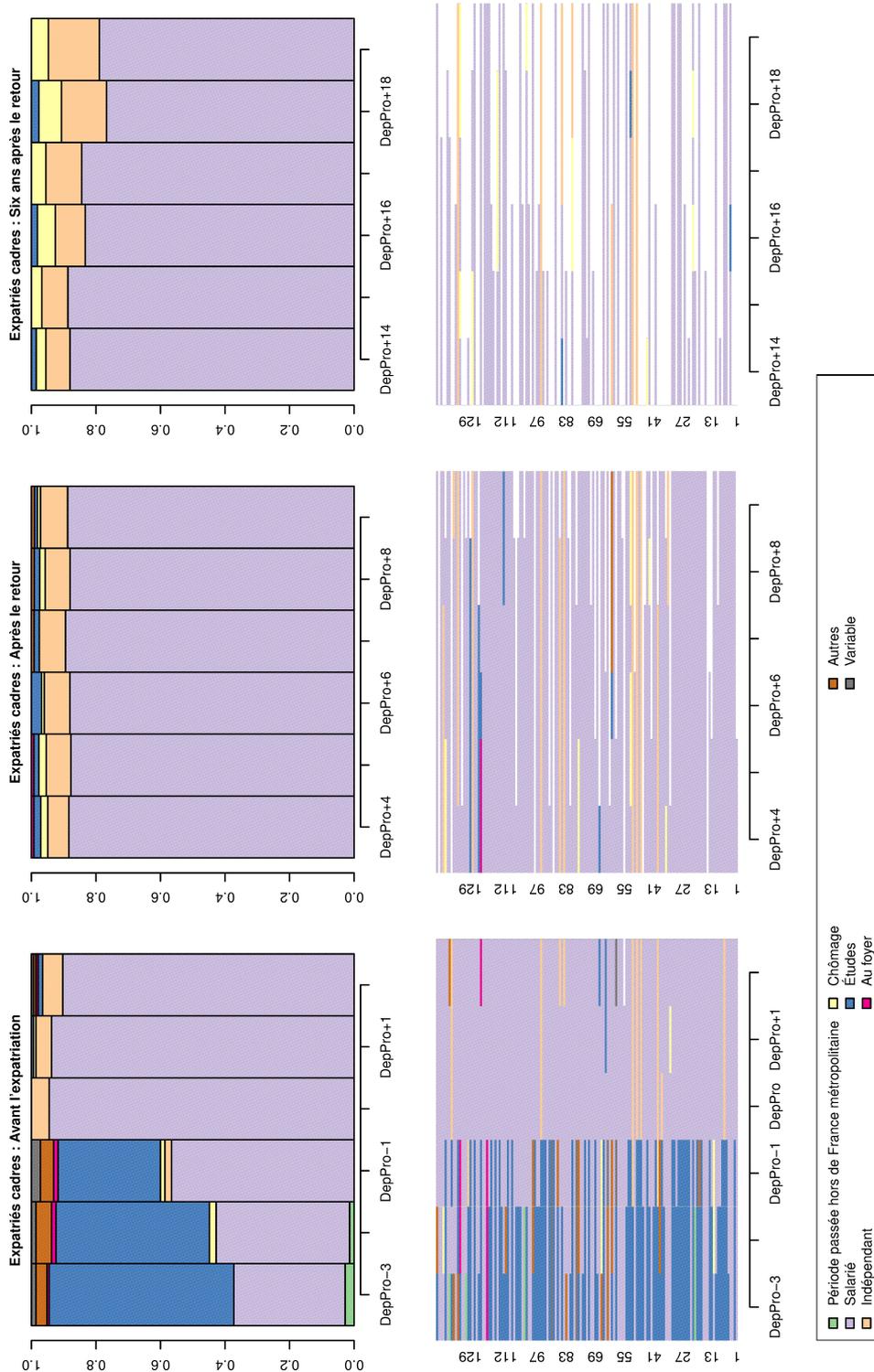


FIGURE 5.4 – Les carrières de cadres expatriés : avant l’expatriation, après l’expatriation, six ans après le retour (TeO 2008)

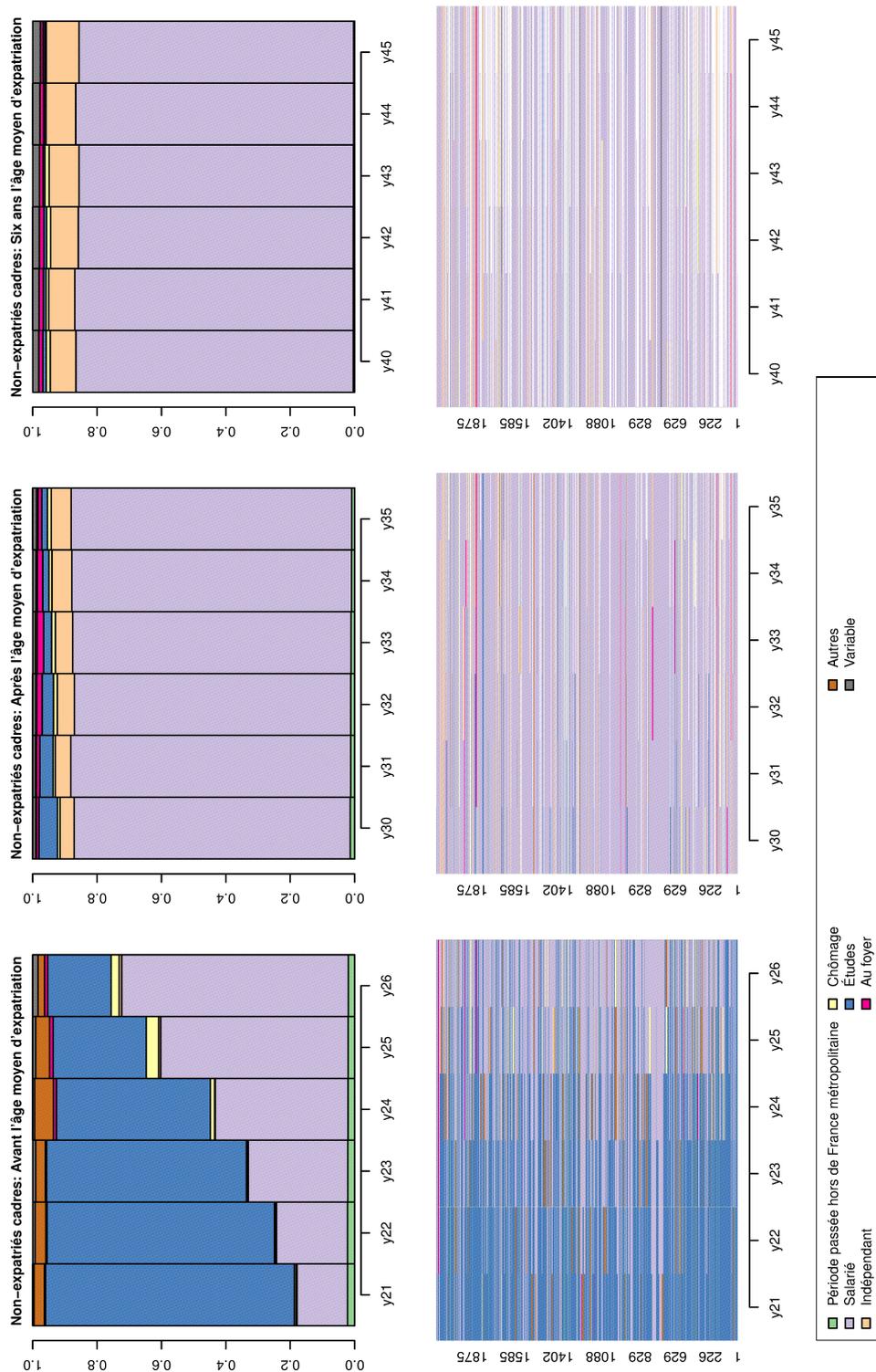


FIGURE 5.5 – Les carrières de cadres non-expatriés : avant l'âge myen d'expatriation, après l'âge moyen de retour, six ans après l'âge moyen de retour (TeO 2008)

alors que l'on s'attendait à ce que la mobilité internationale constitue un avantage au moment du retour en France, elle semble conduire vers des carrières plus risquées, plus instables, que les trajectoires strictement nationales. Ce que confirment les moyennes des indices de complexité. Avant l'expatriation, les expatriés s'avèrent avoir des parcours moins complexes que les non-expatriés. C'est l'inverse après l'expatriation, que ce soit à court terme ou à long terme. Il y a, ici, un phénomène plus marquant que celui constaté pour l'ensemble de la population : des individus qui avaient des carrières relativement plus stables que les autres avant de s'expatrier se retrouvent à leur retour avec des carrières relativement moins stables.

Ainsi, l'hypothèse selon laquelle l'expatriation serait un moyen d'acquérir une ressource qui pourrait par la suite permettre d'obtenir une stabilisation dans l'emploi doit être rejetée. L'image que renvoient les données est différente : l'expatriation est plutôt associée à une augmentation de l'instabilité et de la complexité de la carrière. Il ne faut pas, cependant, en conclure trop vite que c'est un facteur de précarité. Comme le fait remarquer le rapport du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) de 2005, il faut distinguer l'instabilité de l'insécurité (CONSEIL DE L'EMPLOI 2005). Si la première correspond à la « continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise », la seconde est « mesurée par le risque de se retrouver "durablement" sans emploi » (p. 70). Une carrière ou un marché du travail peuvent ainsi être caractérisés par une certaine instabilité si s'y succèdent des changements d'emplois sans qu'il y ait pour autant insécurité, pour peu que l'on ne s'y retrouve jamais durablement privé d'emploi. D'une façon plus générale, on peut rapprocher l'insécurité de la précarité, notion plus large qui englobe aussi les fragilités liées à des revenus insuffisants et qui peut conduire à des processus de désaffiliation (CASTEL 1999) ou de disqualification (PAUGAM 2013). Une certaine *instabilité* ne signifie pas, ainsi, que l'on se trouve sur un marché secondaire du travail : en effet, certains marchés primaires sont des marchés *professionnels* pour reprendre la typologie de David Marsden (MARSDEN 1991). Ceux-ci renvoient aux marchés « où la qualification du travailleur lui permet d'obtenir un poste qualifié dans plusieurs entreprises » (p. 44). Ce sont des marchés où, protégés par la possession de certaines ressources, les individus peuvent circuler horizontalement (et parfois verticalement) entre plusieurs emplois et plusieurs organisations sans connaître de chômage ou de difficultés économiques – les marchés d'artisans ou de professions libérales constituant les exemples typiques. Ainsi, on peut émettre l'hypothèse que la complexité plus grande des carrières suite au retour en France signifie que les expatriés reviennent sur des marchés spécifiques, qui fonctionnent différemment de ceux qui sont plus courants auprès des non-expatriés, notamment différents des marchés internes où la stabilité de l'emploi

est, toujours selon Marsden, la règle. Pour tester cette hypothèse, on peut se baser sur un indicateur de la protection offerte par l'emploi contre la précarité et les difficultés économiques, à savoir le niveau de salaire.

5.2.2 Une mobilité qui marque les « belles carrières »

Si la mobilité internationale est une ressource, si elle a quelque utilité sur les marchés du travail, l'effet le plus simple auquel on puisse s'attendre concerne le salaire : s'il y a bien une ressource, elle devrait se traduire au plan pécunier. Et si les expatriés de retour en France combinent à la fois d'une part des carrières plus complexes et plus instables que les autres et d'autre part des niveaux de salaires supérieurs à la moyenne, on pourra en conclure qu'ils se trouvent sur un marché primaire qui fonctionne sur le modèle d'un marché professionnel. Cela les placera alors sur le segment supérieur du marché primaire, c'est-à-dire dans la position la plus valorisée – les ressources internationales pourront alors être considérées comme un mode d'accès aux « belles carrières ».

Les données disponibles ne permettent pas, comme précédemment, de comparer les salaires avant et après l'expatriation. On imagine bien les difficultés au plan méthodologique de recueillir, année par année, le salaire des individus : questionner les individus sur leurs revenus passés est délicat, ouvrant la porte aux oublis, aux approximations et aux données manquantes. Ce n'est donc pas une variable que l'on trouve dans l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008. L'enquête *Histoire de Vie* 2003 propose, quant à elle, une variable annuelle par laquelle l'enquêté indique s'il s'agissait d'une période favorable ou défavorable du point de vue de ses revenus. Son niveau de subjectivité (« favorable » et « défavorable » ne prennent sens que par rapport au niveau de salaire que le répondant considère lui-même comme sa référence) ne permet pas de l'utiliser ici de façon satisfaisante. Aussi, on utilise plus modestement les variables de *Trajectoires et Origines* 2008 relatives au salaire au moment de l'enquête, et plus particulièrement le salaire net mensuel. Puisqu'il s'agit, par construction, de la dernière année enregistrée, elle correspond, pour les expatriés, à la période postérieure à leur séjour à l'étranger. Elle ne permet pas de savoir s'il y a une différence avant et après l'expatriation (qu'il faudrait de toutes façons distinguer de l'effet de l'ancienneté dans l'emploi et dans la carrière), mais elle permet tout au moins de voir si les anciens expatriés reçoivent des salaires plus importants que les non-expatriés, et, par le biais de raisonnements « toutes choses égales par ailleurs », de voir si cet effet peut s'expliquer ou non par d'autres variables plus classiques, comme la catégorie socio-professionnelle, l'âge, ou encore le sexe.

On se concentre ici d'emblée sur les seuls enquêtés classés comme « cadres et

professions intellectuelles supérieures » afin d'étudier le sort particulier des migrants qualifiés. Sur l'ensemble de la population, la diversité est trop grande, en particulier du point de vue des revenus autres que le salaire, pour permettre un raisonnement satisfaisant.

Le tableau 5.8 donne les salaires mensuels moyen et médian chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures », pour les expatriés et pour les non-expatriés. Le graphique 5.6 présente la même information sous forme de « boîtes à moustaches » pour faciliter la visualisation de la distribution au sein de chacune des deux populations distinguées. Comme on peut le voir, d'un point de vue strictement descriptif, les cadres expatriés obtiennent des salaires plus élevés que les non-expatriés : en moyenne 3360,55€ mensuels contre 2894,66€, avec une moyenne de 2930,94€ pour l'ensemble de la population. Les « boîtes à moustaches » montrent que l'étendue des salaires est globalement plus haute chez les expatriés que les non-expatriés, même si l'on rencontre plus d'individus « aberrants » chez ces derniers¹¹ (en gardant en tête que les non-expatriés sont, de toutes façons, plus nombreux que les expatriés, ce n'est guère étonnant). Cependant, cette différence n'apparaît pas significative lorsque l'on y applique un test de Student.

(En €)	Expatriés	Non-expatriés	Ens. de la population
Salaire mensuel moyen	3360.55	2894.66	2930.94
Salaire mensuel médian	3000	2500	2500

TABLE 5.8 – Salaires moyen et médian chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (TeO 2008)

Cependant, si le salaire est une variable continue, il peut aussi être transformé en variable ordinale, c'est-à-dire en différentes classes qui permettent de mieux rendre compte des inégalités de salaires.. On peut distinguer, simplement, les individus selon leur position par rapport à la médiane, c'est-à-dire selon qu'ils font partie des 50% les mieux payés ou des 50% les moins bien payés. C'est ce que fait le tableau 5.9 en répartissant les individus au-dessus ou au-dessous du salaire médian de l'ensemble de la population des cadres, soit 2500€. Comme on peut le voir, 57,9% des expatriés appartiennent à la moitié la mieux payée de l'ensemble de la population – et le test du χ^2 indique qu'il est raisonnable de penser qu'il y a un lien entre les deux variables.

Il apparaît alors raisonnable de dire que, chez les cadres, les anciens expatriés

11. Pour faciliter la lecture du graphique, on a d'ailleurs retiré l'individu dont le salaire est le plus élevé (45000€), et qui faisait partie des non-expatriés. En effet, la représentation de celui-ci « écrasait » les graphiques, les rendant illisibles.

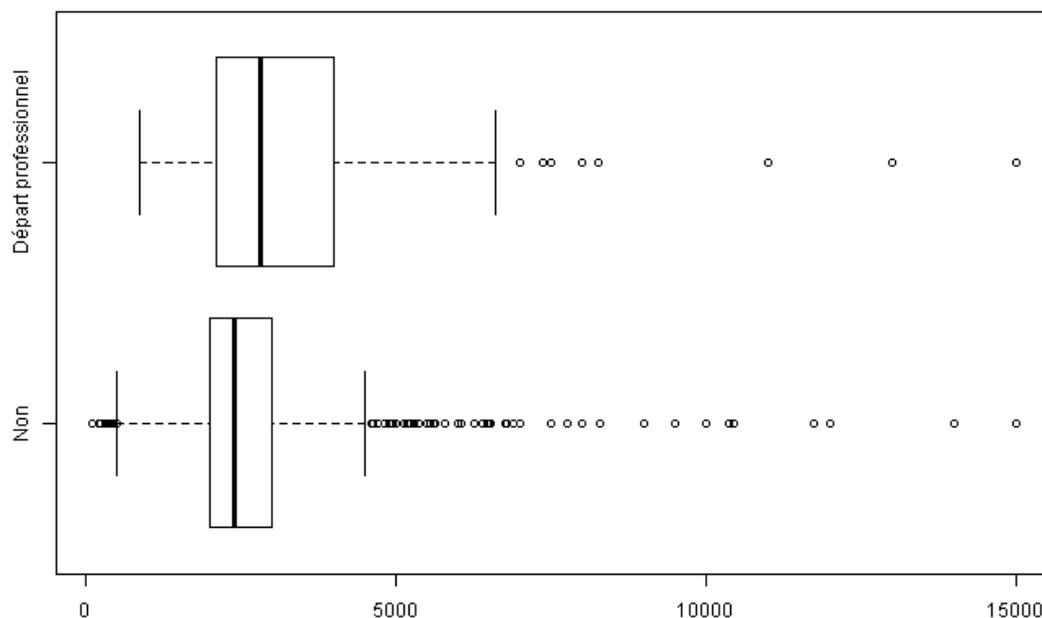


FIGURE 5.6 – Boîtes à moustaches : salaire mensuel net en euros pour les expatriés et les non-expatriés, chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (TeO 2008)

obtiennent au final des salaires plus élevés que les non-expatriés. Même à ce niveau très général – c’est une simple corrélation – cela peut avoir son importance : en effet, avec une sur-représentation dans les tranches hautes de salaires, il y a de fortes chances pour qu’un salarié qui se compare à un ancien expatrié voit que sa situation est moins favorable. Et qu’il en conclue que l’expérience internationale a constitué un avantage professionnel, au point éventuellement de se dire qu’il doit lui-même passer par là. Ce résultat peut donc expliquer au moins pour partie le fait que la mobilité internationale soit perçue comme un modèle de carrière.

Reste que le lien entre les deux variables mérite d’être précisé : l’effet ne va pas forcément de l’expatriation vers le salaire. Il est également envisageable que, dans l’autre sens, les salariés les mieux payés soient ceux qui ont le plus de chances de partir à l’étranger à un moment donné. Il est également possible qu’il y ait différentes variables cachées : par exemple, si les hommes ont plus de chances de partir à l’étranger d’une part, et sont d’autre part mieux payés que les femmes. Le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » s’impose donc : il permet, tout au moins, de savoir si le fait d’être parti à l’étranger a un effet propre, non-réductible à d’autres variables.

Salaire mensuel	Inférieur ou égal à 2500€	Supérieur à 2500€
Expatriés	42.1%	57.9%
Non-expatriés	56.0%	44.0%
Ens. de la population	54.9%	45.1%
Test du χ^2	$\chi^2 = 8.7434$; DL = 1; valeur p = 0.003107	

TABLE 5.9 – Répartition par rapport au salaire médian (« cadres et professions intellectuelles supérieures », TeO 2008)

Le tableau 5.10 propose donc un modèle de régression logistique¹² portant sur les classes de salaires : la variable expliquée est le fait de toucher un salaire supérieur à 2500€. Les variables explicatives sont les suivantes :

- 1) Le fait d'être ou non expatrié : c'est notre variable d'intérêt, dont on veut vérifier qu'elle exerce un effet significatif une fois les autres variables contrôlées.
- 2) Le sexe de l'enquêté : on sait que les hommes sont mieux payés en moyenne que les femmes, dans l'enquête TeO comme ailleurs.
- 3) La profession, suivant la nomenclature des PCS : la catégorie « Cadres et professions intellectuelles supérieures » se répartie en « Professions libérales », « Cadres de la fonction publique », « Professeurs et professions scientifiques », « Professions de l'information, des arts et du spectacle », « Cadres commerciaux et administratifs d'entreprise » (utilisée comme modalité de référence car c'est la plus nombreuse), et enfin « Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ». Il existe des différences de salaires assez nettes entre ces différentes catégories, les Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise étant en particulier les mieux rémunérés.
- 4) L'année de naissance, en quatre classes correspondant aux quartiles de cette variable, ce qui forme quatre générations de taille à peu près équivalente : il s'agit de tenir compte de l'ancienneté des individus, les individus les plus âgés obtenant des salaires plus élevés.

Il apparaît que le fait d'être expatrié a, en la matière, un effet positif *toutes choses égales par ailleurs* : une fois contrôlé l'effet du sexe, de la profession et de l'âge, les migrants qualifiés ont 1,17 fois plus de chances d'appartenir à la moitié supérieure de l'échelle de revenu que les non-expatriés. L'effet n'est certes pas énorme, mais significatif. Il est équivalent au fait d'être un homme plutôt qu'une femme

12. Voir la note 14 du chapitre 1 (p. 78) pour des précisions sur les mesures de la qualité du modèle présentées dans ce tableau.

Régression : Salaire médian	Odds	Signif.	E.S.
Constante	2.04	***	0.05
Expatriation	1.17	*	0.07
<i>Homme</i>	<i>(Référence)</i>		
Sexe : Femme	0.85	***	0.04
Professions libérales	0.80	**	0.07
Cadres de la fonction publique	0.82	***	0.06
Professeurs et professions scientifiques	0.82	***	0.04
Professions de l'information, des arts et du spectacle	0.74	***	0.05
<i>Cadres commerciaux et administratifs d'entreprises</i>	<i>(Référence)</i>		
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	1.07	N.S.	0.05
<i>Né entre 1948 et 1962</i>	<i>(Référence)</i>		
Né entre 1963 et 1972	0.92	.	0.04
Né entre 1973 et 1981	0.75	***	0.05
Né entre 1982 et 1990	0.62	***	0.06
χ^2 de Wald	802.1***		
Pseudo- R^2 de Nahelkerke	0.230		
Pseudo- R^2 de McFadden	0.209		

TABLE 5.10 – Régression logistique sur le fait de gagner plus que le salaire médian (« cadres et professions intellectuelles supérieures », TeO 2008)

(1,17 fois plus de chances également), ou encore au fait d'être « cadre commercial et administratif d'entreprise » plutôt que, par exemple, « cadre de la fonction publique » (1,21 fois plus de chances). Ce résultat indique que le fait d'avoir connu une expatriation a bien un effet distinctif sur le marché du travail du point de vue du salaire¹³.

Ainsi, si l'on résume les arguments que l'on a présentés jusqu'ici, les carrières internationales se distinguent des carrières nationales par deux traits essentiels.

- 1) Le premier est une plus grande complexité et donc une plus grande instabilité dans le rapport à l'emploi *après* l'expatriation – et ce alors que, pour les

13. Pour s'assurer de ce résultat, on a également réalisé une régression portant non pas sur deux classes de salaires, mais sur quatre, c'est-à-dire sur les quartiles (régression polytomique ordonnée donc). Les résultats vont dans le même sens : le fait d'avoir été expatrié exerce un effet significatif dans la probabilité d'appartenir à un quartile supérieur de salaire. Dans la mesure où ce modèle est plus complexe à lire et à interpréter, nous avons préféré le placer en annexe.

cadres, leurs carrières sont moins instables *avant* l'expatriation. Il y a donc un véritable changement du régime de probabilité avant et après l'expatriation, ce qui fait de celle-ci un point d'inflexion (*turning point*) de la carrière professionnelle (ABBOTT 1997).

- 2) Le second est que ces carrières internationales sont associées à des niveaux de salaires significativement plus élevés que ceux auxquels conduisent les carrières nationales, sans qu'il soit possible de dire si c'est l'expatriation qui y mène ou si c'est au contraire certaines carrières favorisées qui mènent à l'expatriation¹⁴.

Ces éléments vont dans le sens de l'idée selon laquelle les expatriés rejoignent un marché spécifique et favorisé, soit un marché primaire qui fonctionne sur le modèle d'un marché professionnel. Les ressources internationales constituent ainsi un élément des « capitaux de carrières » (INKSON et ARTHUR 2001) qui permettent notamment aux individus de circuler entre plusieurs organisations et qui leur fournit une certaine protection, une certaine sécurité quant à leur rapport à l'emploi et à leur situation économique. La mobilité internationale constitue ainsi sinon un moyen au moins un point de passage possible vers des marchés du travail relativement protégés et favorisés. L'étude des effets de cette mobilité (géographique) sur la mobilité sociale va permettre à la fois de confirmer et d'approfondir ce point.

5.2.3 Une mobilité qui arme les (relativement) faibles

Le passage d'un marché à un autre, et notamment l'ascension vers un marché plus valorisé, peut aussi se lire au travers de la mobilité au sein de la hiérarchie sociale, comprise comme mobilité intra-générationnelle plutôt que strictement inter-générationnelle¹⁵ (MERLLIÉ et PRÉVOST 1997, p. 21-22). S'il y a une ressource internationale, on peut s'attendre à ce que les expatriés connaissent, au cours de leurs carrières, une mobilité sociale ascendante, c'est-à-dire rejoignent des catégories

14. Répétons qu'il n'est pas impossible, dans l'absolu, de trancher cette question : cela demanderait des données qui, dans l'état actuel des choses, n'existent pas. Il faudrait soit reconstituer les carrières en termes de salaires année par année soit, plus simplement, disposer des niveaux de salaires avant et après une mobilité internationale. Les enquêtes biographiques disponibles ne comportent pas de telles données. Leur collecte demanderait une enquête *ad hoc*.

15. Bien entendu, les deux sont liées, particulièrement lorsque l'on travaille à partir de l'analyse de séquences. En effet, un individu qui connaît, par exemple, une mobilité inter-générationnelle ascendante ne démarre pas nécessairement sa carrière dans une catégorie socioprofessionnelle supérieure à celle de ses parents. Sa mobilité peut n'intervenir qu'après. Ajoutons que, toujours au niveau des séquences, toute carrière implique nécessairement de la mobilité intra-générationnelle, ne serait-ce que du fait de la fin des études et de l'entrée dans la vie active.

et des marchés plus favorisés.

L'enquête *Trajectoires et Origines* 2008 ne permet pas de traiter cette question, faute d'un enregistrement année par année de la catégorie socio-professionnelle des enquêtés, qui reste, dans ce type d'enquête, la meilleure approximation du segment du marché du travail sur lequel se trouvent les individus. C'est par contre le cas de l'enquête *Histoire de Vie* 2003 qui, bien que plus ancienne, est sur ce plan-là, plus riche et plus précise. C'est donc cette dernière que l'on utilise ici, en retenant les séquences individuelles décrites en fonction des grandes catégories socio-professionnelles (cf. la partie « Méthodologie » et le chapitre 1 pour une présentation complète de ces données). Ce qui nous intéresse plus particulièrement est la mobilité vers la catégorie qui est la plus valorisée du point de vue qui nous préoccupe ici, celle des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». La question est en particulier de savoir si le fait de passer par une mobilité internationale permet ou accélère l'arrivée dans cette catégorie.

Il y a un problème empirique évident si l'on se contente de regarder le classement des personnes au moment de l'enquête : les personnes qui deviennent « cadres et professions intellectuelles supérieures » y parviennent-elles parce qu'elles ont profité de leur expatriation, ou sont-elles parties à l'étranger parce qu'elles étaient déjà dans cette catégorie ? L'ordre temporel dans lequel interviennent les événements est crucial : si la mobilité internationale a un impact sur la mobilité sociale, les individus devraient avoir plus de chances de rejoindre les catégories supérieures *après* leur expatriation, c'est-à-dire qu'ils auront été en mesure d'utiliser leurs ressources internationales comme un moyen d'accéder à cette position professionnelle et sociale.

Comparer ce qui se passe avant et après l'expatriation est donc nécessaire. Comme précédemment, on utilise une présentation des séquences « synchronisées » d'une part sur l'âge de première expatriation et d'autre part sur l'âge de retour de la première expatriation. Et comme précédemment, afin de disposer d'un point de comparaison pour le cas des expatriés, on compare aux non-expatriés avant l'âge moyen de première expatriation et après l'âge moyen de retour de la première expatriation. La figure 5.7 (p. 340) permet, à l'aide des chronogrammes et des tapis, de visualiser les transformations qu'ont connues les expatriés avant et après leur mobilité internationale. On retient ici des périodes de référence plus longues que précédemment (20 ans au lieu de 6 années), dans la mesure où ce n'est pas la complexité qui nous intéresse mais le parcours des individus. La figure 5.8 (p. 341) reproduit la précédente, mais pour les non-expatriés, en utilisant l'âge moyen de première expatriation et celui de premier retour d'expatriation pour « couper » les séquences d'une manière équivalente.

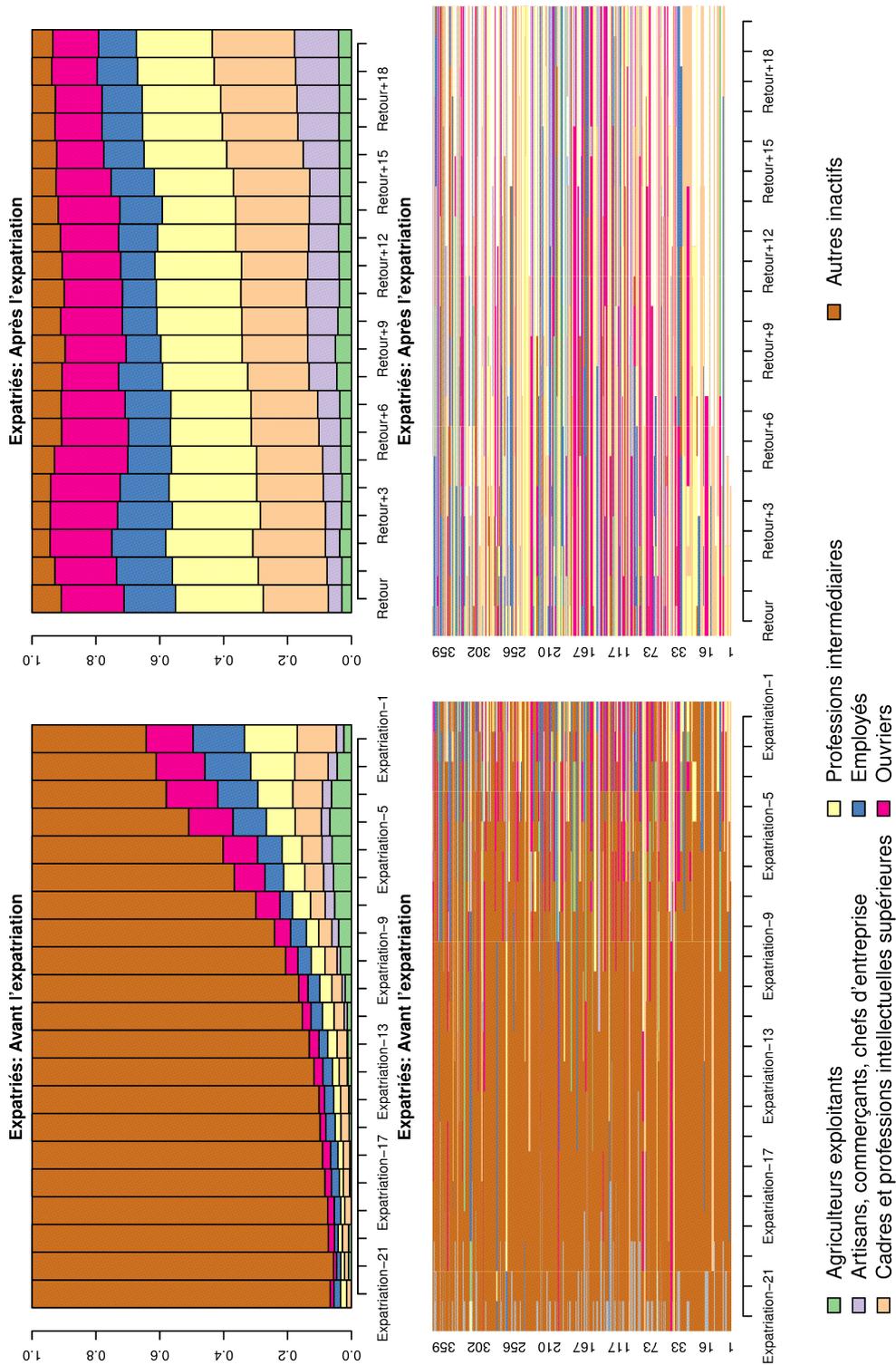


FIGURE 5.7 – Séquences des PCS pour les expatriés, avant et après l’expatriation (HdV 2004)

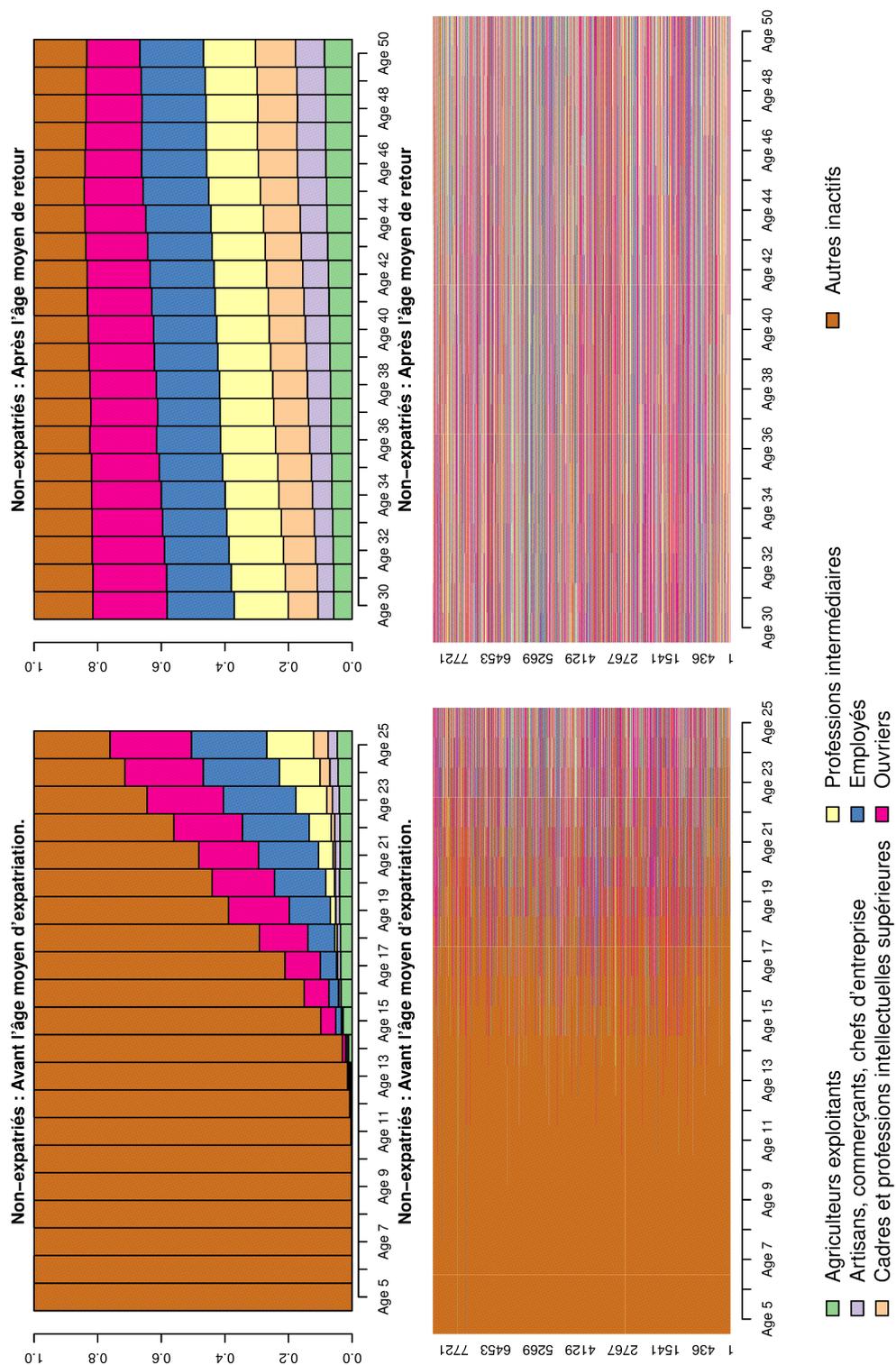


FIGURE 5.8 – Séquences des PCS pour les non-expatriés, avant l'âge moyen d'expatriation et l'âge moyen de retour (HdV 2004)

Les chronogrammes (première ligne de chacune des deux figures) permettent de voir la répartition année par année des individus entre les différents états. Sans surprise, on voit que, avant le départ à l'étranger, un nombre grandissant d'individus quittent le statut d'inactif, c'est-à-dire qu'ils cessent pour la plupart d'être étudiants et rejoignent les différentes catégories correspondant aux actifs. On note que l'inactivité demeure un peu plus forte avant l'expatriation que dans le reste de la population à l'âge moyen de première expatriation. Les catégories « professions intermédiaires » et « cadres et professions intellectuelles supérieures » sont également plus représentées. Là encore, ce n'est guère surprenant puisque c'est cohérent avec le portrait général des expatriés, où les personnes qualifiées sont sur-représentées, que nous avons dessiné précédemment, notamment dans le chapitre 1.

Si l'on s'intéresse aux individus qui deviennent cadres, on peut noter, à la lecture de ces premiers graphiques, que les « cadres et professions intellectuelles supérieures » sont plus nombreux après l'expatriation qu'avant, mais qu'ils étaient de toutes façons relativement plus nombreux avant par rapport aux non-expatriés à la période équivalente. C'est surtout pour les « professions intermédiaires » que l'on note un changement : ils sont à peu près autant représentés avant l'expatriation que chez les non-expatriés au même moment, mais, au retour en France, ils sont non seulement plus nombreux qu'avant le départ, mais ils sont en outre mieux représentés que dans le reste de la population. Cela signifie que certaines personnes qui n'occupaient pas des postes de professions intermédiaires les ont acquis soit pendant l'expatriation soit à leur retour – et s'ils les ont acquis pendant leur séjour hors de France, ils ont été à même de les maintenir au retour.

Ce point suggère que l'expatriation profite notamment à des personnes peu dotées de façon préalable en ressources. Celles-ci y trouvent un moyen d'améliorer leur situation et de connaître une certaine mobilité sociale, notamment par l'acquisition de ressources nouvelles.

Reste que le niveau de l'ensemble de la population ne permet pas de voir ce qu'il en est précisément des individus qui, au moment de l'enquête, sont classés comme « cadres et professions intellectuelles supérieures », catégorie qui présente ici le double intérêt de mettre en lumière le cas des migrants qualifiés et des mobilités sociales ascendantes. Comme on peut le voir sur le graphique 5.9¹⁶, la proportion de personnes appartenant à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » est bien plus modeste avant l'expatriation qu'après – et ce alors que tous les individus ici présentés sont « destinés » à devenir cadres (ce qui se traduit par

16. On ne présente cette fois que les chronogrammes, les tapis permettant essentiellement d'illustrer l'opération de « synchronisation »).

l'augmentation de la part de ces derniers d'une année sur l'autre dans l'ensemble des graphiques). S'il y a également une différence entre les deux périodes retenues pour les non-expatriés, elle est moins importante. Les expatriés connaissent ainsi plus fréquemment une mobilité ascendante au cours de leur migration que les non-expatriés aux âges équivalents. Cela confirme le rôle de l'expatriation comme un *turning point* puisqu'elle marque clairement un changement entre les « régimes de probabilité » de la mobilité sociale (ABBOTT 1997, p. 92).

Il est par contre notable que la part de cadres soit plus modeste avant l'expatriation qu'à l'âge équivalent pour les non-expatriés. De même, il est remarquable qu'après l'expatriation, le rythme de progression de la part de cadre soit plus lent et moins régulier chez les expatriés que chez les non-expatriés. Cela suggère que ceux qui partent à l'étranger et qui en tirent quelque bénéfice sont à l'origine dans des positions moins favorables à l'origine que les autres, et que leur mobilité internationale leur sert d'arme et de ressource pour se situer, à leur retour, sur un marché plus favorisé. Ainsi la mobilité internationale correspond à une stratégie de mobilité sociale ascendante pour des individus initialement moins favorisés.

L'effet apparaît encore plus clairement, et trouve une confirmation, si l'on distingue les hommes et les femmes. C'est ce que font les graphiques 5.10 (pour les hommes « cadres et professions intellectuelles supérieures », p. 345) et 5.11 (pour les femmes de même catégorie sociale, p. 346).

Dans les deux cas, on retrouve une augmentation de la part de cadres après l'expatriation, et, dans les deux cas, la différence est plus forte que pour les non-expatriés aux âges équivalents. Ce phénomène est en revanche plus fort pour les femmes que pour les hommes : une plus grande part de femmes connaît une mobilité au cours de l'expatriation. La différence est également plus forte entre les expatriées et les non-expatriées, les premières étant bien moins souvent cadres que les secondes à l'âge équivalent. Pour les femmes, l'expatriation constitue donc un *turning point* plus saillant que pour les hommes, plus efficace en un sens parce qu'elles partent de plus loin. Si on tient compte du fait que les femmes sont, globalement, défavorisées sur les marchés du travail et particulièrement sur les plus élitistes d'entre eux, ce par toutes sortes de mécanismes d'exclusion et de discrimination (MARUANI 2011, chap. 2 ; NASCHBERGER, QUENTAL et LEGRAND 2012), on peut conclure que l'expatriation constitue pour certaines d'entre elles une arme d'autant plus efficace pour rejoindre les marchés les plus privilégiés que ceux-ci sont par ailleurs plus difficiles à atteindre.

La mobilité internationale s'avère ainsi être particulièrement favorable à ceux et celles qui se trouvent défavorisés sur certains marchés du travail, parce qu'elle leur sert à atteindre des marchés plus favorisés, notamment celui des cadres, et

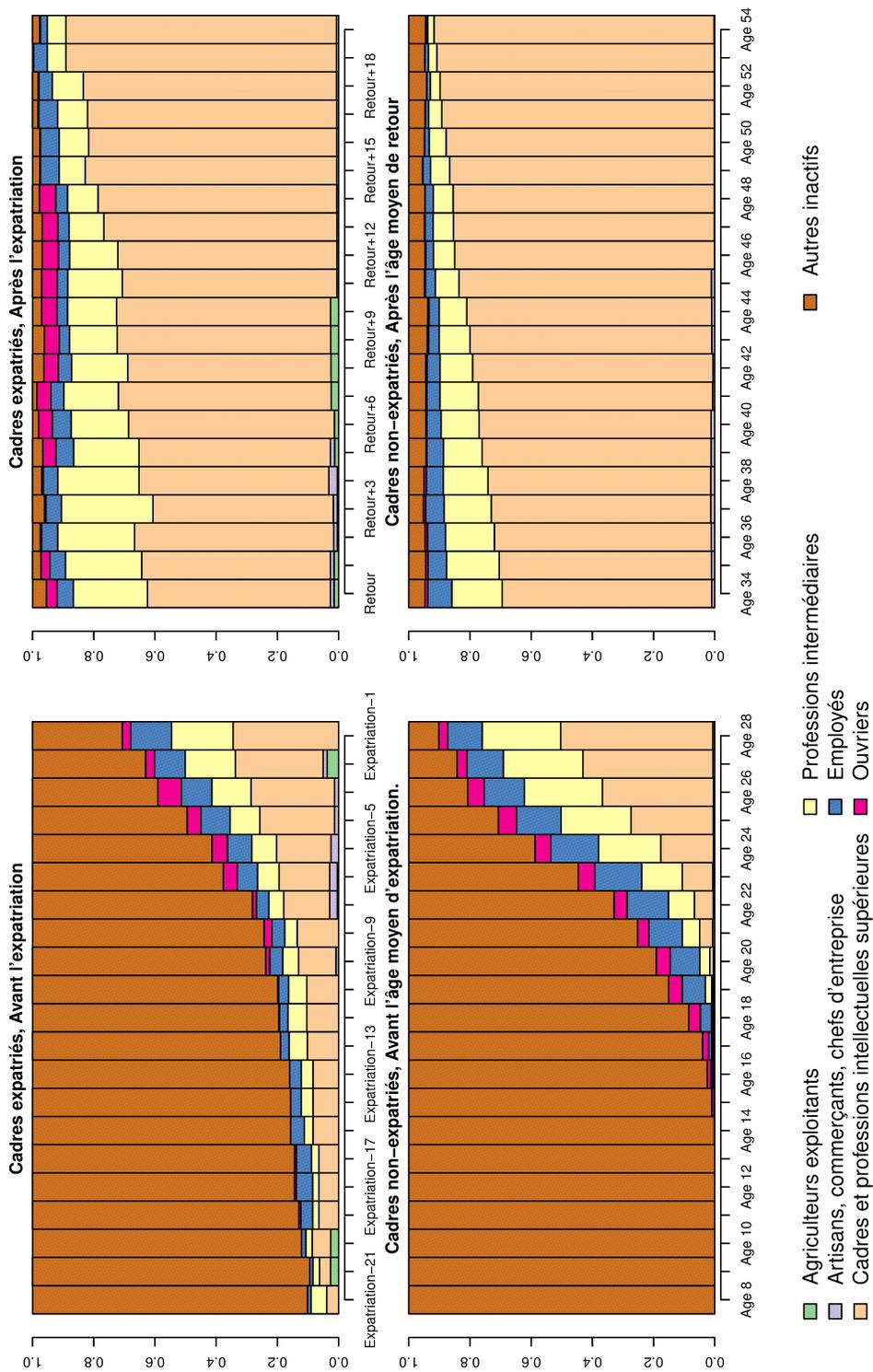


FIGURE 5.9 – Séquences des PCS autour de l'expatriation : « cadres et professions intellectuelles supérieures » (HdV 2004)

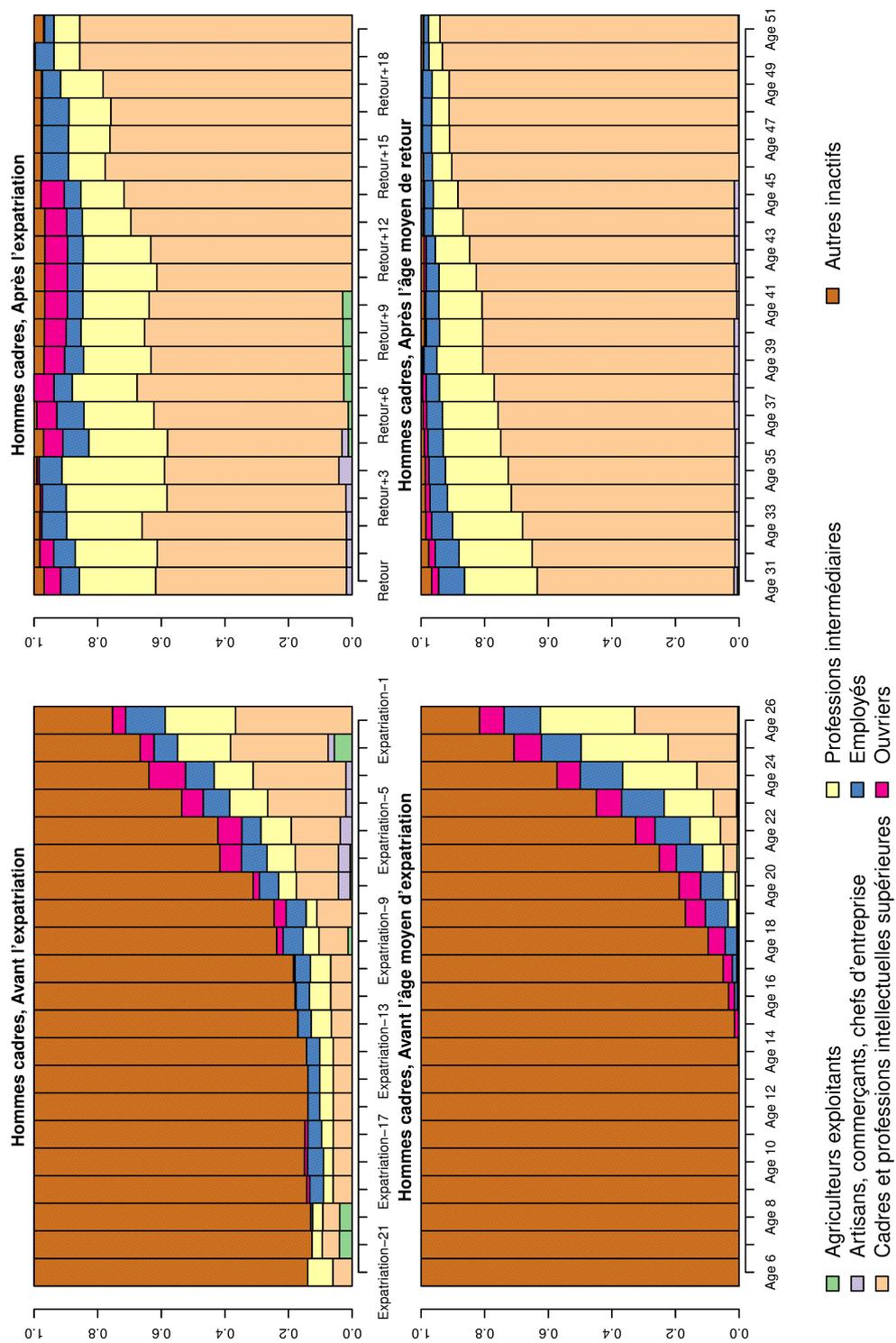


FIGURE 5.10 – Séquences des PCS autour de l'expatriation pour les hommes cadres (HdV 2004)

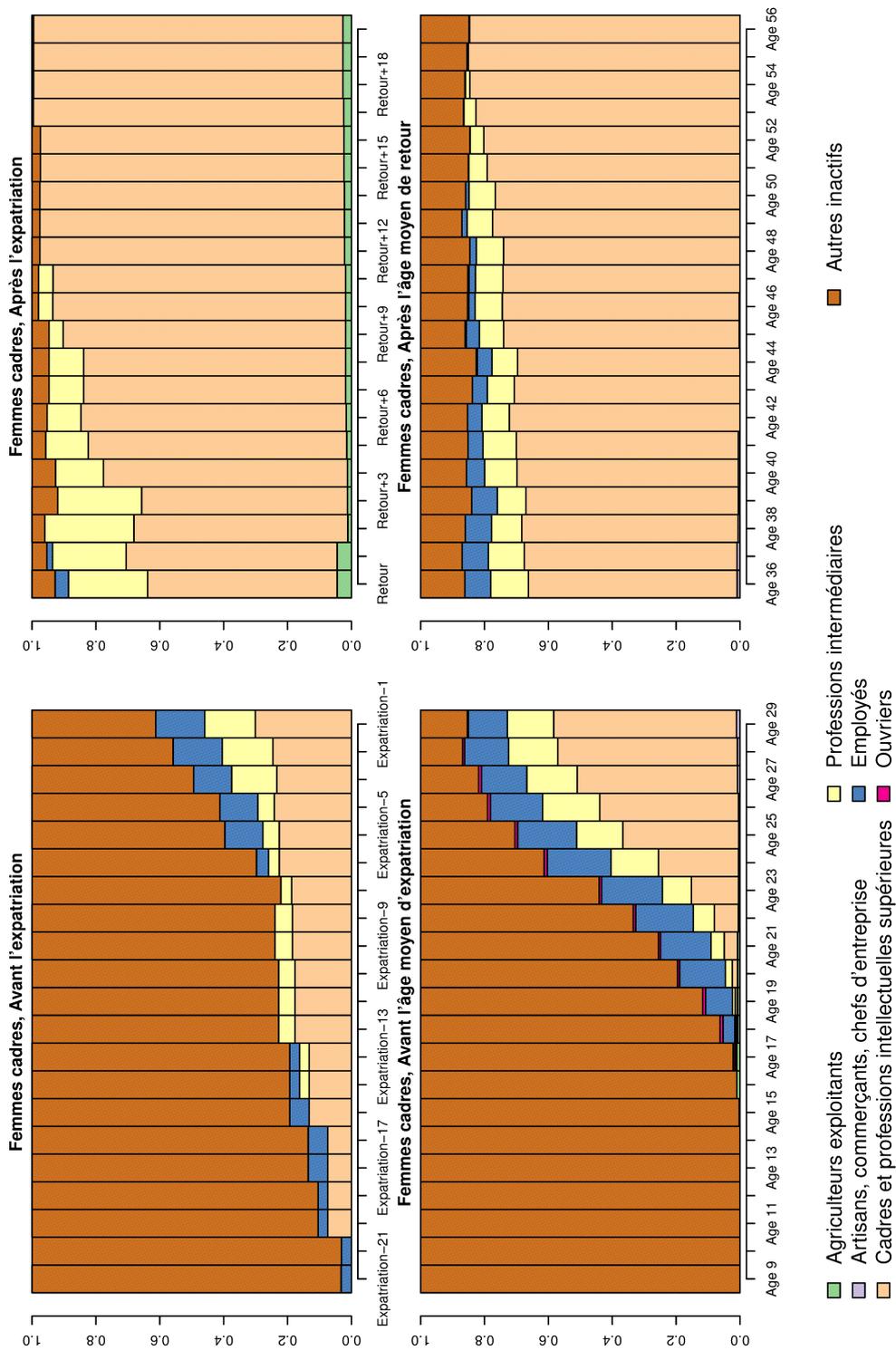


FIGURE 5.11 – Séquences des PCS autour de l'expatriation pour les femmes cadres (HdV 2004)

encore plus pour les femmes. Cela ne veut pas dire que ces individus défavorisés sont particulièrement nombreux à se tourner vers ce type d'expériences, ou simplement à y avoir accès : les femmes sont, on l'a vu, relativement moins nombreuses à connaître une mobilité internationale que les hommes. Mais pour celles qui y parviennent, les gains sont visiblement, toutes choses égales par ailleurs, plus importants, ce qui fait apparaître, finalement, l'importance que revêt cette ressource particulière pour l'accès à certains marchés privilégiés. La mobilité internationale apparaît donc comme un moyen d'accéder, si ce n'est une condition d'accès, à certaines arènes où s'affrontent les plus favorisés. Ceux et celles qui ne peuvent passer par cette étape en sont d'autant plus exclus.

Que peut-on conclure de ces différents éléments ?

- 1) Le passage par l'expatriation se traduit, au moment du retour, par des carrières plus complexes, comprenant plus d'états et plus de changement d'états que les carrières strictement nationales à un moment équivalent du cycle de vie ;
- 2) Il est également associé avec des niveaux de salaire plus élevés, dans le sens où il augmente les chances d'appartenir aux classes de rémunération les plus favorisées ;
- 3) Enfin, le passage par l'international donne aux individus de plus grandes chances de connaître une mobilité sociale ascendante au cours de leur carrière et, pour être plus précis encore, de rejoindre les catégories sociales « professions intermédiaires » et « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

Ces trois points vont dans le même sens : l'expatriation marque un changement dans le régime de probabilité des carrières, c'est-à-dire dans la probabilité d'accéder pour les individus à certains types particuliers de carrières. Il s'agit bien de *probabilités* : tous les expatriés ne connaissent pas une instabilité de leur rapport à l'emploi à leur retour en France, tous n'obtiennent pas des salaires élevés, et, bien sûr, tous ne se trouvent pas en situation de mobilité sociale (ne serait-ce que parce que certains sont, par exemple, déjà cadres avant leur départ à l'étranger). Mais le fait d'être passé par une expatriation augmente bel et bien les chances d'avoir accès à ces différents éléments. Cela confirme que la mobilité internationale constitue, comme on l'a développé dans le chapitre précédent, une ressource et, plus précisément ici, une ressource sur les marchés du travail. Elle est dotée d'une certaine efficacité même s'il convient de ne pas la sur-estimer. En particulier, il semble que ceux et celles qui en tirent le plus profit sont par ailleurs les relativement moins favorisés (relativement

parce qu'ils et elles font tout de même partie des favorisés). Cela signifie qu'il s'agit bien d'une ressource spécifique, que l'on ne saurait rabattre sur d'autres formes de ressources et de capitaux par ailleurs à la disposition des individus, mais qu'elle n'est pas pour autant à même de complètement subvertir les hiérarchies et les inégalités existantes.

Une autre conclusion est que la mobilité internationale conduit les individus à rentrer sur des marchés du travail particuliers, qui sont les plus favorisés et les plus recherchés : des marchés sur lesquels il faut s'intégrer à son retour (ce qui implique de connaître des parcours plus complexes), des marchés où les changements sont relativement plus courants qu'ailleurs, où les rémunérations sont également plus élevées, où les positions que l'on peut atteindre sont également meilleures. Si l'on se représente les marchés du travail comme une structure hiérarchique, alors la mobilité internationale est l'une des portes d'entrée vers certains de ces paliers supérieurs. Elle n'est, une fois de plus, certainement pas la seule voie possible mais tout au moins l'une de celles que les individus peuvent emprunter. L'injonction à l'internationalisation prend alors la forme à la fois d'une exigence supplémentaire pour ceux qui prétendent aux marchés les plus prisés, et une voie d'accès permettant à certains de tirer leur épingle du jeu. L'internationalisation peut ainsi se lire comme un mouvement qui renforce et recompose à la fois les hiérarchies nationales, sans remettre en jeu leur existence. Mais elle conduit surtout à ce que les individus qui s'appuient sur elles et les ressources qu'elle implique intègrent, comme on l'a dit, des *marchés professionnels*. Selon la conceptualisation de David Marsden, ceux-ci reposent sur une qualification particulière des compétences des individus, partagée par les différentes entreprises et donc relativement formalisée. C'est cette « standardisation des connaissances », autour de laquelle les employeurs organisent le travail, qui rend les ressources transférables d'une entreprise à l'autre, ce qui, d'une part, en fait l'efficacité, et, d'autre part, segmente des marchés propres. Il n'est finalement guère étonnant que, appuyées, comme on l'a vu, sur une institution largement partagée et diffusée par l'enseignement supérieur, les ressources internationales parviennent à dessiner de tels marchés. Il faut cependant étudier de façon plus précise encore les frontières et les modes de fonctionnement de ceux-ci. On verra en particulier qu'ils offrent des positionnements particuliers à ceux qui parviennent à s'y spécialiser : la segmentation ne se fait pas que verticalement, mais aussi horizontalement, divisant les marchés primaires et même les segments supérieurs de ceux-ci.

5.3 Les nouveaux marchés de la mobilité internationale

Aussi riches et utiles soient-elles, les données qualitatives ne permettent pas d'approcher certains aspects essentiels de la segmentation des marchés : le suivi des carrières à un niveau plus fin, par une méthodologie qualitative, permet de s'intéresser aux modes de mise en concurrence et aux formes de compétition qui ont lieu sur les différents segments. Cette approche permet de cartographier de façon plus fine le segment supérieur des marchés primaires, notamment en mettant en lumière comment les expatriés contribuent à en tracer les frontières.

Ainsi, pour comprendre les effets de l'introduction de ressources internationales sur les marchés du travail, il faut s'intéresser aux différentes stratégies par lesquelles les (anciens) expatriés les utilisent, à la façon dont ils parviennent à les qualifier et à les faire qualifier – cette qualification déterminant, une fois partagée par les différents acteurs, les frontières des marchés du travail (MUSSELIN et PARADEISE 2002). On peut repérer trois grandes stratégies d'usage de ces ressources internationales, qui découlent de la nature de celles-ci :

- 1) La première, et la plus simple du point de vue qui nous intéresse ici, consiste à en faire une ligne de CV, une simple marque qui vient s'ajouter à toutes celles que l'on peut par ailleurs exhiber pour certifier que l'on a certaines qualités – diplômes, stages, expériences diverses, etc. C'est ce que l'on peut faire avec des ressources internationales limitées à leur forme de signal international. Cohérente avec ce que l'on a décrit ci-dessus, cette pratique ne transforme pas en profondeur les marchés et leurs frontières : elle est plutôt de nature à se rajouter aux autres injonctions, et à s'imposer comme un passage obligé dans des carrières dont le déroulement n'est pas beaucoup affecté ;
- 2) La seconde stratégie consiste à se spécialiser dans l'aspect *mobilité* de la mobilité internationale, ce qui consiste à s'appuyer plutôt sur des actifs internationaux. Dans ce cas-là, peut se constituer un marché réservé aux expatriés, où les individus s'affrontent au travers de leur degré de mobilité et de maîtrise du déplacement. Ce marché que l'on peut qualifier de « global » au sens de Sassen – c'est-à-dire qu'il se déploie dans plusieurs lieux et dans plusieurs pays – n'en reste pas moins national tant la France y occupe, comme on le verra, une place centrale ;
- 3) Enfin, la troisième stratégie consiste à se spécialiser dans l'aspect *international* de la mobilité internationale, ce qui demande également des actifs internationaux mais auxquels on va donner un sens différent – une qualifi-

cation, en fait, différente. Dans ce cas, ce sont des marchés situés en France mais réservés aux anciens expatriés qui peuvent se construire.

Ce sont ces deux dernières possibilités que l'on explorera plus particulièrement ici, la première n'appelant pas de développements supplémentaires. Nous verrons ainsi comment ces stratégies témoignent et participent à la fois à la constitution de nouveaux marchés où les expatriés sont en position favorisée.

5.3.1 Un marché global (français) des expatriés

Simon (E28) a connu plusieurs expatriations successives : en Côte d'Ivoire, à Chypre et au Congo. S'y ajoutent deux expériences dans des territoires d'Outre-mer. Cette forte mobilité, bien supérieure à la moyenne, est pour partie au moins la conséquence de son choix d'orientation professionnelle : ayant débuté dans une entreprise industrielle, il s'est ensuite spécialisée dans la gestion des aéroports, et il navigue entre différents sites qu'il prend en charge un temps pour en assurer, le plus souvent, la privatisation avant de passer la main à une gestion « locale ». Il explique ainsi, à propos de la fin de son poste à Chypre :

Toutes ces expatriations ont pour but de faire du transfert de savoir-faire et du passage de témoins. Lorsque l'on reprends la gestion d'un aéroport à une gestion publique, tout est à mettre en place, il faut recruter, mettre en place un projet d'exploitation, des procédures de maintenance, des installations, etc. Au bout d'une certaine période, variable, de deux à quatre ans environ, on rentre dans une forme de routine, et surtout on a eu le temps de former les cadres locaux pour prendre le témoin. C'était mon cas à Chypre. [...] Mon poste en venant à Chypre était de toutes façons, même si c'était pas écrit comme tel, destiné à être « chypriarisé », localisé, au bout d'un certain temps. Je n'ai pas attendu qu'on me demande de partir, je l'ai fait de moi-même.

S'il y a donc une contrainte liée à l'organisation même du secteur d'activité dans lequel il évolue, et si les « savoir-faire » qu'il doit transférer sont une part importante de ce qui fait sa valeur sur le marché du travail, il est également conscient que ce n'est pas le seul aspect de celle-ci, et que la mobilité dont il a fait preuve et qu'il souhaite poursuivre y contribue également beaucoup :

Lors de votre recrutement, votre expérience à l'étranger, ça a eu une importance ?

Oui, bien sûr. Le fait que j'aie déjà travaillé à l'étranger, ça avait de l'importance. [...] Pour un employeur, ça s'avère même être le critère dominant : il se demande « est-ce que la personne va tenir le coup ? Est-ce qu'au bout de trois mois, la personne ne va pas dire "ça m'emmerde, je m'adapte pas au pays, ma femme n'aime pas" et vouloir repartir ? ». C'est le principal critère. La compétence, il y a beaucoup de gens qui l'ont. L'expérience, il y a beaucoup de gens qui l'ont. La psychologie, l'adaptabilité, et la certitude, non. Quand on investit sur un expatrié qui coûte beaucoup d'argent... Je l'ai vécu ici, au Congo où je suis patron : j'ai connu quelqu'un qui est reparti au bout d'un

mois alors qu'ils nous a coûté une fortune... Pour l'employeur, c'est très important de vérifier si la personne que l'on fait venir est suffisamment solide, est suffisamment préparée, et n'a justement pas une idée trop décalée de ce qu'on va lui offrir. [...] Pour les employeurs, j'étais plus rassurant qu'une personne à compétences égales qui aurait dit « c'est la première fois que je sors de France ». [...] Ce qui fait aujourd'hui la valeur de mon CV, je m'en rends compte à partir des différents contextes que j'ai connus, c'est d'avoir travaillé sur plusieurs continents, dans des environnements internationaux différents, en Cote d'Ivoire, en France. Ça témoigne vis-à-vis des employeurs potentiels ou même du mien si jamais il veut me mettre sur d'autres projets, d'une adaptabilité. Et aujourd'hui, l'adaptabilité d'un salarié à un contexte culturel différent, c'est un critère déterminant dans le recrutement d'un expatrié. Quelqu'un qui a beaucoup bougé et qui a une expérience suffisamment longue et probante, pour que ça puisse vouloir dire quelque chose, est quelqu'un qui est plus employable que celui qui ne l'a jamais été ou celui qui est allé de stage en stage de manière très courte.

Il ne s'agit pas ici, pour Simon, de simplement avancer une qualité supplémentaire de son profil par rapport à d'autres, de se borner en mettre en scène son adaptabilité ou sa souplesse d'esprit comme peuvent le faire ceux et celles qui se reposent sur un « signal international » comme décrit au chapitre précédent. Plus profondément, il compose son identité professionnelle autour de cette adaptabilité, autour de sa capacité à aller travailler dans un pays étranger (au moins dans ceux pour lesquels il se porte candidat, essentiellement en Afrique, un continent qu'il se targue de bien connaître : c'est pour cela qu'il parle de certitude) sans faire prendre le risque à son employeur d'un échec d'expatriation et des coûts considérables que celui-ci impliquerait. Il s'est en fait spécialisé dans cette mobilité, dans cet « actif international », de telle sorte que cela a pris le pas sur ces autres compétences, dont il n'hésite pas à dire que « beaucoup de gens les ont ». Ce qu'il décrit de façon très consciente, au fur et à mesure qu'il déroule sa biographie, c'est un processus d'intégration sur un marché spécifique : « plus vous êtes expatrié, plus vous êtes appelé être expatrié, et plus vous avez de la valeur sur le marché de l'expatriation ». Lorsqu'on l'interroge sur cette dernière expression, il réagit sans hésiter :

Il y a vraiment un marché de l'expatriation, il y a clairement un besoin de talents expatriés. C'est par région, il y a des gens qui sont très marqués Afrique, d'autres c'est l'Asie, il y a des anglophones, des arabophones, etc. Mais il y a un profil international certain dans les sociétés. [...] Si vous êtes déjà parti, c'est quelque chose qui a une valeur. Mais que l'on acquiert seulement quand on l'a fait. Donc il faut avoir eu la chance d'être parti une première fois. Ou de se l'être donné, d'avoir pris l'opportunité.

C'est donc bien un marché à part qu'il décrit, et l'on peut ajouter un marché global dans le sens où il se déploie sur plusieurs pays et plusieurs continents, dans le sens où il dépasse les frontières nationales et politiques classiques. Ce marché propose de plus des emplois qui se distinguent des « nationaux » à la fois sur le plan

du contenu – « un niveau de responsabilité à âge égal en général plus important, notamment en Afrique [par rapport à la France] » – et de la rémunération :

Il y a un avantage matériel évident : on est en général defiscalisé, on a un salaire net, on est en général logé, l'école des enfants est prise en charge, on a un logement de fonction, les voyages pour la France sont payés et, en général, on a un salaire majoré. Qui est d'ailleurs de moins en moins majoré. On a un coefficient selon l'attractivité, ou plutôt le manque d'attractivité du pays, qui gonfle le salaire.

On peut bien sûr ajouter à ces divers avantages le fait d'avoir moins de concurrence pour les emplois, ce qui n'est pas sans lien, évidemment, avec les salaires plus intéressants : « Les cadres qui ont l'expérience, la qualification, et puis l'envie de s'expatrier sont très peu nombreux. Moi je suis parti de Chypre au Congo parce que j'avais travaillé avec le patron de l'affaire au Congo, qui était mon ancien patron à Abidjan, et qui a pensé à moi pour venir ici ». On voit ainsi se dessiner un processus d'entrée sur un marché professionnel réservé aux expatriés : « c'est la spirale vertueuse de l'expatriation : plus vous êtes expatriés, plus on a confiance dans votre capacité à vous expatrier à nouveau ». Les différentes expériences de Simon lui permettent d'être qualifié comme « expatrié » ou « expatriable » et d'accumuler les ressources nécessaires à la poursuite de sa carrière dans ce domaine. Cette qualification particulière, et les ressources afférentes, dessinent un marché propre.

Le cas de Simon illustre la façon dont des expatriés et anciens expatriés peuvent s'investir dans cette identité professionnelle, et comment ils peuvent faire un trait distinctif de leur capacité à travailler dans des pays différents mais aussi, et peut-être surtout, de leur disposition à accepter l'éloignement, à supporter les conditions particulières de l'expatriation. Cela peut même devenir le fond de leur valeur professionnelle. Car ce dont parle Simon, c'est finalement moins d'une compréhension particulière des cultures étrangères – même s'il l'évoque à l'occasion, sans insistance particulière – que d'accepter de vivre loin de son pays, de se déplacer avec sa famille (son épouse et ses deux enfants), de vivre dans des quartiers protégés, d'accepter des règles de sécurité contraignantes et parfois un risque réel, de savoir gérer, y compris par la mise en distance de l'altérité, le fait d'être un étranger, etc. Bref l'acceptation des coûts de la mobilité internationale, ceux-ci faisant l'objet, dans son cas comme dans d'autres, d'une compensation à la fois professionnelle – un poste et des responsabilités intéressantes – et pécuniaire – un salaire « majoré » comme il le dit.

Simon constitue en quelque sorte une forme extrême, un cas limite de cette attitude, mais qui, comme précédemment, permet de saisir l'étendue de la gamme des possibles des utilisations de la mobilité internationale, et des marchés auxquels aspirent ceux qui en usent. Il en existe ainsi des usages semblables mais moins in-

vestis ou d'une portée professionnelle moins importante : c'est le cas, par exemple, du trader qui déclarera « la différence de culture, c'est un fil important dans ma vie évidemment, puisque j'ai épousé une américaine, parce que j'ai vécu dans différents pays, parce que j'ai voyagé partout. Mon sac à dos m'a amené sur pratiquement tous les continents » (E53), mêlant ainsi son parcours professionnel et ses loisirs (la pratique de la randonnée à laquelle fait référence la remarque sur le sac à dos). Professionnellement, il est moins à même d'utiliser sa mobilité internationale. Il signale même qu'être Français à Wall Street pourrait moins constituer un avantage qu'un frein, ce milieu « très Républicain » n'ayant pas une perception très positive de la France. Pourtant, il ne se départit pas tout à fait de cette mobilité car il sait qu'elle pourra lui permettre, peut-être, d'accéder à un marché des expatriés assez semblable à celui que décrit Simon, notamment s'il parvient à obtenir un poste en Asie ou en Europe depuis les Etats-Unis, ce qui reste son objectif au moment où a lieu l'entretien. Dans d'autres cas, ce recours à la mobilité internationale comme qualification de soi s'exprime plutôt comme une contrainte : Laura (E16) se sent obligée de postuler sur des emplois à l'étranger après un contrat de volontaire international auprès du Ministère des Affaires Etrangères. Elle explique ainsi :

Parce que je savais que j'aurais envie de repartir tôt ou tard à l'étranger, et le problème, c'est qu'au ministère, pour avoir un poste, il faut quand même que les gens vous connaissent un petit peu, et donc je me suis dit, plus j'attends, moins ils me connaîtront, parce que les gens vont changer, je préférais pas laisser passer ma chance, et du coup j'ai postulé dès mon retour.

Pour elle, il peut s'agir du début d'un engagement dans un marché propre aux expatriés (dont l'accès, dans son cas, passera peut-être par des concours de la fonction publique particulier). Il peut être difficile, car coûteux, d'abandonner un accès possible à un tel marché.

Ces cas individuels révèlent l'existence de marchés dédiés aux expatriés. Car c'est l'existence de tels marchés qui rendent ces stratégies viables : s'ils n'existaient pas, au moins comme perspectives, ces discours n'auraient pas de sens, ces choix et ces orientations seraient impossibles. Sans attentes, du côté des employeurs, de ces compétences, les tentatives de constituer la mobilité en une telle ressource seraient vouées à l'échec, et ne pourraient déboucher sur ces carrières où les expatriations se succèdent, aussi rare soit ce type de parcours. Les critères utilisés par les expatriés dans leurs récits sont d'ailleurs communs avec ceux qu'utilisent certains spécialistes MI :

Est-ce qu'il y a de vos collaborateurs qui partent, reviennent, repartent ?

Oui, c'est courant. Il y en a certains qui ont cet appel de l'étranger. Ils ont vécu une expérience positive pour eux, ils ont envie de repartir.

Est-ce qu'au moment de la sélection, est-ce que le fait d'avoir déjà vécu à

l'étranger, même si ce n'est pas forcément avec l'entreprise, est-ce que c'est pris en compte ?

Je pense que ça doit être pris en compte, parce que c'est un critère d'adaptabilité dans le pays, ça veut dire que la personne est capable de partir de France, de s'installer dans un autre pays, de gérer tout ça (R3).

Il faut d'ailleurs noter que ces marchés d'expatriés peuvent aussi être des marchés internes aux entreprises, notamment parce qu'ils font l'objet d'une certaine formalisation. C'est ce que révèle le cas de Jean-Charles (E47), qui travaille dans une grande entreprise de l'industrie pharmaceutique, lorsqu'il réfléchit à la poursuite de sa carrière au-delà de son poste actuel, en Italie :

Je vais bientôt changer de poste. En tout cas, dans ma tête, il faut que je sois prêt, parce que c'est ce qui va se passer. Je ne sais pas quand, mais, ça va se passer, et ça se passera vite le jour où ça viendra. Parce qu'en général, on ne vous laisse pas une réflexion de six mois, ça se fait en quelques semaines. On vous propose le poste et il faut donner sa réponse très vite. Donc oui, pas cette année probablement, l'année prochaine, il y a de grandes chances. [...] En réalité... Dans beaucoup de sociétés, même dans de très grosses sociétés, le vivier des gens avec de l'expérience en poste à l'étranger est limité. L'histoire montre qu'il n'est jamais assez important. Probablement d'abord parce qu'il y a des départs à la retraite, il y a des gens qui sont restés longtemps et qui partent. Il n'y a manifestement jamais assez de gens. Et aussi, et surtout, parce qu'il y a beaucoup de gens qui rêvent de partir... et en particulier depuis la France, il y a beaucoup de gens qui émettent le souhait de sauter le pas, mais quand il s'agit de le faire, il y a déjà beaucoup moins de gens qui le font. Et en plus, plus vous attendez dans votre vie, plus c'est compliqué.

Ce que décrit ici Jean-Charles, c'est qu'au sein même de son entreprise, il est parvenu à se placer sur un segment particulier du marché interne : celui réservé à des spécialistes de l'expatriation qui sont prêts à se déplacer d'un pays à l'autre en fonction des besoins de l'entreprise. La gestion de sa carrière est du coup spécifique. Son parcours a d'ailleurs été la recherche volontaire d'une telle position puisqu'il voulait à tout prix travailler à l'étranger et construire une carrière sur ce modèle, cette aspiration parvenant finalement à rencontrer la stratégie d'une entreprise qui a besoin d'envoyer des directeurs français pour développer des activités dans différents pays, d'abord en Europe de l'Est. Il ne disposait, pour obtenir ces postes, d'aucune connaissance particulière de ces pays, de leurs marchés, de leurs spécificités culturelles ou même de leurs langues. C'est sa disposition à partir qui a été déterminante, et elle lui a permis de stabiliser sa position dans l'entreprise et d'obtenir des postes plus élevés que ce qu'il aurait pu avoir, selon lui, sans ces expatriations. C'est ainsi au sein même des frontières de l'organisation qu'existe un marché réservé aux spécialistes de l'expatriation¹⁷. Il est certes de taille limitée mais cela ne le rend sans

17. De tels marchés internes peuvent entretenir des rapports complexes avec les marchés externes. Cette question sera abordée plus longuement dans le chapitre 6.

doute que plus désirable.

S'ils sont globaux, ces marchés n'en demeurent pas moins tributaires d'un certain ancrage national. Lorsqu'il s'agit de marchés internes, ils sont gérés depuis le siège et donc, pour les entreprises françaises, depuis la France. Cela peut avoir des conséquences importantes sur les parcours et les stratégies, notamment en obligeant les salariés à prendre soin de leurs relations avec la France et avec les ressources humaines qui y sont situées : une responsable MI explique ainsi que, parmi les collaborateurs expatriés, « il y en a qui très spontanément téléphonent, pour prendre des nouvelles, pour dire "je suis de passage à Paris tel jour, est-ce qu'on peut se rencontrer pour faire un petit point ?" ou "j'ai une boîte de chocolat à vous ramener, est-ce que je peux passer ?". Des choses comme ça » (R8). Et elle ajoute qu'elle apprécie ceux qui ainsi « se prennent en main » d'autant plus qu'il sera plus facile pour elle de leur trouver, par la suite, au moment du retour ou d'un autre changement de poste, quelque chose qui leur convient. On comprend dès lors l'importance que revêtent les liens entretenus avec la France, ne serait-ce que dans la possibilité de s'y rendre régulièrement, possibilité souvent offerte par les *packages* d'expatriation dans les plus grandes entreprises. Partant de là, on comprend l'avantage objectif dont disposent en la matière les expatriés français par rapport à des salariés d'autres nationalités qui, au sein d'une entreprise française, partiraient en mobilité pour un troisième pays – ce qui implique que les Français sont désavantagés lorsqu'ils travaillent dans des entreprises d'une autre nationalité. Lorsqu'il s'agit de marchés professionnels, l'attachement à la France peut paraître moins fort, les individus comme Simon circulant entre des entreprises de nationalités différentes sur la base d'une spécialisation plus régionale. Ils n'en restent pas moins tributaires, comme l'a souligné le modèle génératif des carrières du chapitre 2, de la présence de communautés françaises à l'étranger ou tout au moins de communautés d'expatriés, notamment dans les pays réputés les plus dangereux. Le lien à la France se maintient alors dans des modalités plus lâches mais tout aussi importantes, puisque c'est ce pays qui fournit un support non négligeable au déploiement de tels marchés globaux.

5.3.2 Un marché national des (anciens) expatriés

On a déjà souligné, notamment dans le chapitre 4, comment certains des anciens expatriés se spécialisent non pas dans la mobilité mais plutôt dans l'international, comment ils se présentent comme des spécialistes des relations entre les pays, les systèmes (juridiques, etc.) ou les cultures, et comment ils utilisent cette position, tant pratique que symbolique, pour en tirer divers avantages professionnels. C'est là une autre façon de construire son identité professionnelle en fonction de la mobilité

internationale, en mettant l'accent sur un aspect tout à fait particulier de celle-ci, en insistant plus sur l'*international* que sur la *mobilité*. On a également insisté sur le fait que cette ressource particulière, cette autre forme des actifs internationaux, imposait des stratégies de carrières particulières, et tout spécialement comment elle incitait ou obligeait à rester attaché à la France voire à y rentrer (voir notamment le chapitre 2).

Cette façon d'utiliser la mobilité internationale parvient à constituer des marchés spécifiques qui sont réservés aux anciens expatriés ou, tout au moins, où ceux-ci sont nettement privilégiés. Les ressources internationales, loin de ne faire qu'augmenter le volume global de ressources dont dispose un acteur, exercent donc pour certains individus des effets spécifiques et recomposent les frontières des marchés.

Evidemment, tous les individus qui passent par l'expatriation ne s'en saisissent pas de cette façon. Pour que la stratégie qui consiste à faire de la maîtrise de l'international la pierre angulaire de sa personnalité professionnelle et pour que les prétentions à mettre en relation les pays ou les cultures aient quelque efficacité, il faut que les marchés soient eux-mêmes organisés de telle sorte qu'ils puissent permettre et recevoir de telles propositions. Considérons, pour le comprendre, le cas de Sabine (E48), une spécialiste des ressources humaines qui a commencé sa carrière dans une grande entreprise industrielle. Au moment où elle revient d'Amérique latine, où elle a travaillé successivement au Panama et en Colombie, elle revient ainsi sur sa position sur les marchés du travail :

Je pense que mon parcours devient de plus en plus intéressant pour les entreprises. Pourquoi? Eh bien parce que les gens ne connaissent pas l'Amérique Latine de l'intérieur. Ils y vont deux ou trois jours, et puis c'est tout. Moi je vais continuer à me spécialiser dans l'Amérique Latine. Je vais voir comment ça se passe ailleurs, en Asie, etc., et comme ça, je vais voir les différences avec l'Amérique latine. Donc je vais continuer à développer mon profil international. Et donc c'est super intéressant.

Cette stratégie – se spécialiser à la fois dans une zone géographique et, plus généralement, dans l'international, les deux étant en tension dans son récit – n'est pas purement individuelle : elle répond à une certaine conformation des marchés du travail pour les spécialistes des ressources humaines. D'une part, parce que cette activité prétend tout particulièrement « travailler sur de l'humain » – une remarque récurrente dans les entretiens réalisés avec les responsables MI et RH – elle est particulièrement susceptible de répondre positivement aux critères de différenciation entre les hommes, et notamment, donc, aux catégories nationales et culturelles. Il n'est donc pas très étonnant qu'une telle ressource internationale « prenne », si on peut dire, dans un tel contexte. D'autre part, il faut garder en tête l'activité de promotion très directe de ces catégories réalisée par différents acteurs de ce secteur,

dont celle, intensive, réalisée par le Cercle Magellan et son fondateur Yves Girouard, que l'on a présenté longuement dans le chapitre 3. Sabine s'est d'ailleurs rapprochée de ce dernier, a suivi en formation continue le Master qu'il dirige et travaille, au moment où nous la rencontrons, pour l'association qu'il préside. Cela inscrit sa stratégie dans un marché qui est un champ de lutte pour l'imposition de certaines institutions et de certaines ressources comme légitimes : elle est partie prenante, y compris et même surtout en tant que travailleuse, de l'internationalisation des ressources humaines. Cela n'en souligne pas moins que cette stratégie est le produit de cet état du marché plus qu'une simple décision individuelle, et d'une certaine constitution, pas tout à fait achevée, de marchés dédiés aux anciens expatriés qui peuvent se prévaloir d'une expérience à l'international. Si cette internationalisation n'était pas en cours, si elle ne lui donnait pas de bonnes raisons de penser qu'acquérir un profil international est un moyen d'obtenir emplois et salaires, elle ne pourrait conduire sa carrière de la même façon.

Ce type d'analyse peut être reconduit ailleurs. Ce dont témoigne les stratégies de spécialisation dans la gestion des différences culturelles, c'est l'existence ou tout au moins l'émergence de marchés du travail dédiés à ces questions sur lesquels les expatriés et anciens expatriés se trouvent avantagés du fait que la ressource dont ils disposent y est la plus valorisée : l'expérience authentique, de première main, ou tout au moins perçue comme telle dans une situation où il est bien difficile de juger des qualités réelles en la matière. Dans certains cas, plutôt que la culture, ce sera les différences juridiques qui seront convoquées. C'est d'ailleurs une différence marquante entre les secteurs de l'industrie et de la finance. Dans le premier, les références aux différences culturelles, notamment dans le management mais aussi, parfois, dans le rapport avec les partenaires ou les clients, sont nombreuses et facilement mobilisées par les expatriés, qui construisent à partir d'elles des carrières de spécialistes et se placent, de fait, sur un marché réservé. Dans le second, ces références apparaissent en retrait : non qu'elles soient totalement absentes mais elles y apparaissent moins investies que les aspects juridiques et techniques. Ainsi, si Anne-Charlotte (E55) peut évoquer les différences culturelles rencontrées lors de son expatriation dans une salle de marché japonaise, mais seulement de façon rapide et sans développer excessivement : « les Japonais sont très portés sur la hiérarchie, tous les clichés sont vrais ». La remarque semble presque faire fonction de réponse toute faite aux interrogations nombreuses qu'elle peut rencontrer à ce propos dans ses relations extra-professionnelles (y compris, donc, un entretien sociologique). C'est par contre la carte des différences dans les systèmes juridiques qu'elle a à cœur d'utiliser au plan professionnel pour se constituer une position privilégiée :

« Aujourd'hui, notre activité est une activité mondiale : c'est très utile de savoir comment fonctionnent les filiales à l'étranger, comment fonctionnent les marchés ailleurs [...]. Dans toutes les filiales, il est nécessaire d'avoir quelqu'un qui connaît bien la réglementation française quand on veut faire de l'audit parce que les réglementations sont très différentes d'un pays à l'autre. [...] Il faut connaître ces différences de réglementations, parfois très complexes. C'est un vrai atout. »

Ce rôle particulier prêté au droit illustre le fait qu'il s'agit d'un marché professionnel, ne serait-ce que parce qu'il est réservé à ceux qui peuvent se prévaloir d'une certaine qualification, quand bien même celle-ci n'est pas garantie, comme pour d'autres professions du droit, par l'Etat. Il n'en va pas autrement lorsque ce sont les questions de cultures qui sont centrales : la défense d'un savoir-faire propre est un moyen de clôturer un marché comme cela peut exister pour d'autres professions (WEBER 2003a). Ainsi se dessinent des marchés professionnels qui, cette fois, ne sont pas à strictement parler réservés à ceux et à celles qui ont été mobiles mais plutôt à ceux et à celles qui parviennent à se spécialiser dans l'international, auquel l'expatriation constitue un mode d'accès privilégié.

Il faut ajouter, pour finir, que ces marchés demeurent, une fois de plus, très largement des marchés nationaux, mais d'une façon plus marquée que précédemment. Ils offrent aux expatriés de retour en France une façon de tirer profit des ressources accumulées à l'étranger : ce n'est même que dans le retour en France que, une fois de plus, ces ressources peuvent s'actualiser, ce qui constitue, on l'a déjà dit, un puissant mécanisme d'attachement à la France. Cela conduit, on l'aura compris, certains (anciens) expatriés à se faire les promoteurs de ces marchés et des catégories spécifiques sur lesquelles ils s'appuient, que ce soit les différences culturelles dans le secteur industriel ou les systèmes de réglementation. Il ne s'agit pas, bien évidemment, de prétendre qu'ils inventent ces différences. Si l'on peut se permettre de le penser devant certaines descriptions de différences culturelles qui semblent parfois un peu forcées, ce serait bien évidemment douteux pour les différences de réglementations. Par contre, défendre l'idée que ces différences doivent être prises en charge par des spécialistes qui auraient obtenu leurs connaissances par le biais de l'expatriation est bien une solution professionnelle tout à fait particulière apportée à un problème général (ABBOTT 1988 ; CHAMPY 2012 ; CHAMPY 2011). Plus encore : il s'agit pour beaucoup de défendre qu'ils sont les mieux placés pour gérer ces différences parce qu'ils se situent sur les frontières que tracent ces différences. Ce qu'ils ne peuvent faire pleinement qu'en insistant sur leur qualité de Français autant que sur celle d'expatrié ou d'ancien expatrié – celle-ci ne se définissant pas sans celle-là. C'est parce que les stratégies de spécialisation sont aussi des stratégies de création

de marchés, et parce que ces stratégies sont situées nationalement, que les marchés des expatriés ne peuvent être, dans cette version-là, que des marchés nationaux.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons voulu analyser la façon dont les ressources internationales affectent les frontières entre les différents marchés du travail. À son terme, on peut retenir les points suivants :

- 1) L'internationalisation des marchés du travail ne signifie pas tant une connexion croissante de ceux-ci à l'échelle globale que la prise d'importance des institutions et ressources internationales sur ceux-ci. Cela se voit notamment au fait que la majorité de ceux qui disposent d'une expérience d'expatriation en France ont connu des expériences de courte durée, non-récurrente et dans des pays relativement proches ;
- 2) Les ressources internationales sont devenues importantes pour rejoindre les segments les plus valorisés et les plus protégés des marchés du travail, à savoir les marchés primaires supérieurs. Ceux-ci sont caractérisés par une certaine instabilité de l'emploi – au contraire du segment inférieur, caractérisé par des marchés internes – et des rémunérations et autres profits plus importants. L'étude des données disponibles montre que le fait d'avoir connu une expatriation constitue un avantage dans l'accès à ces marchés, et que cette expérience devient donc un moyen, certes pas exclusif, de traverser les frontières entre marchés ;
- 3) Plus encore, l'internationalisation se traduit par l'apparition de marchés du travail réservés aux expatriés et anciens expatriés, des marchés pour ceux et celles qui font de la mobilité internationale leur profession. On en a distingué deux types : des marchés où c'est la mobilité qui est faite profession, d'autres où c'est l'international qui a ce rôle. Dans les deux cas, il s'agit de marchés qui restent fortement liés à la France, soit qu'ils s'y situent physiquement, soit que celle-ci constitue une référence et une ressource importante pour les individus qui y circulent.

Ces éléments permettent, d'une façon générale, de mieux saisir le fonctionnement de l'ensemble des marchés du travail. Ceux-ci ne sont pas seulement stratifiés par des règles légales – par exemple, les conditions d'emplois à durée déterminée et

indéterminée, souvent pointées comme étant à l'origine de la dualisation française – ou par les qualifications explicites produites par les systèmes éducatifs et de formation, lesquelles ont été largement étudiées notamment par ce qu'il est convenu d'appeler l'analyse sociétale (MAURICE, SELIER et SILVESTRE 1982), développé au sein du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST). Il faut, pour en avoir une vue plus complète, considérer la qualification dans un sens plus large, comme un processus à la fois pour partie informel et pour partie conflictuel, mettant aux prises des acteurs essayant d'imposer certaines qualifications, souvent plus favorables à leurs intérêts. Les institutions et ressources internationales sont de cette nature. Elles ne reposent pas sur des dispositifs légaux, et ne sont que partiellement formalisées par le système éducatif. Elles sont surtout promues et défendues par différents entrepreneurs institutionnels qui tentent de les constituer en professions. Se faisant, elles en viennent à stratifier les marchés du travail d'une façon qui peut être tout à fait puissante. Celui ou celle qui ne pourra faire preuve d'une certaine internationalisation sera ainsi tenu à l'écart de certains marchés, et notamment de marchés primaires, même si l'on n'en considère que le segment inférieur, celui des marchés internes. On peut notamment penser aux jeunes étudiants de BTS étudiés par Sophie Orange qui, confrontés aux injonctions à l'internationalisation, ont bien du mal à s'y soumettre tant les attaches locales sont fortes dans les classes populaires dont ils sont issus (ORANGE 2010). On peut également penser aux jeunes étudiés par Stéphane Beaud qui, bien qu'accédant aux études supérieures et à l'université, ne parviennent pas à se détacher de leurs quartiers d'origine (BEAUD 2003). Pour ceux-là, les difficultés à l'internationalisation constituent une barrière supplémentaire à l'accès à l'emploi et plus généralement à la mobilité sociale qui s'ajoute à celles déjà existantes, déjà nombreuses. La segmentation des marchés du travail n'est ainsi pas simplement une expression de la stratification en classes sociales, mais aussi un élément qui renforce cette dernière.

Chapitre 6

Les marchés internes à l'épreuve de l'internationalisation

Introduction

Si l'image médiatique et politique la plus courante du migrant qualifié est celle du *self-initiated expatriate*, nous avons déjà eu l'occasion d'insister sur le fait que cette situation est très loin de constituer la règle : une part de la mobilité internationale se fait au sein d'entreprises, en tant que *corporate expatriates*, c'est-à-dire via des contrats d'expatriation ou d'autres types de dispositifs organisationnels. Il est difficile d'établir, même avec quelque approximation, quelle est la situation majoritaire : les enquêtes biographiques ne permettent pas de le savoir, les données consulaires ne sont pas plus précises, et même les enquêtes menés par le MAE auprès des ressortissants français ne leur posent pas la question. Un sondage réalisé pour le compte du site Mondissimo¹ avance des chiffres en la matière – 36% des répondants seraient dans cette situation en 2003, contre seulement 19% en 2013 – sans que le mode d'échantillonnage (via une bannière placé sur le site, c'est-à-dire sans contrôle sur le caractère aléatoire du tirage ni, d'ailleurs, de la base de sondage) n'autorise à prêter un crédit suffisant à ces résultats pour en tirer des conclusions solides. La mesure est d'autant plus difficile qu'au-delà du stock que peuvent représenter les *corporate expatriates* à l'étranger à un moment donné, il faudrait aussi mesurer les flux qu'ils constituent, c'est-à-dire tenir compte de ceux qui, passés par une telle expérience, sont revenus en France, et qui sont ainsi susceptibles d'en influencer les marchés et les organisations. C'est même là la situation qui nous intéresse plus particulièrement. De la même façon que le chapitre précédent a étudié comment les

1. « Expatriés, votre vie nous intéresse ! – Vague 10 », <http://www.mondissimo.com/>, consulté en Décembre 2015.

marchés du travail sont affectés par les institutions et les ressources internationales, nous allons ici resserrer la focale sur ce qui se passe à l'intérieur des entreprises, sur ce qu'il est convenu d'appeler les marchés *internes* du travail.

Sur ceux-ci, on peut au moins tenir pour acquis le point suivant : les postes d'expatriés y sont minoritaires. Au sein des différentes entreprises que nous avons pu approcher, de tels expatriés ne représentent jamais qu'une minorité au sein de l'ensemble des salariés. C'est le cas dans celles qui sont, relativement, les plus petites que nous avons rencontrées : à peine 10 expatriés ou détachés sur les 700 managers (et 10 000 salariés au total) que compte A., une entreprise industrielle spécialisée dans le conditionnement (R6) ; entre 70 et 80 postes d'expatriés et une vingtaine de VIE pour S., groupe électroménager « en pleine internationalisation » qui compte 2000 cadres et 25 000 salariés (R2) ; ou encore, pour V., branche transport – un « métier très local » selon notre interlocutrice – d'un groupe international, à peine 70 expatriés pour 80 000 collaborateurs (R3). Il en va de même dans les plus grandes entreprises, dont certaines comptent parmi les « champions nationaux » ou les leaders mondiaux de leur secteur : chez G., l'une des principales banques nationales, on compte ainsi 1075 expatriés pour 154 000 collaborateurs (R13) ; chez l'un des leaders de l'assurance, B., c'est 700 salariés en mobilité internationale sur 120 000 personnes (R8) ; dans un grand groupe industriel, O., spécialisé dans la construction, on trouve 450 cadres en expatriation sur les 26 000 que totalise l'entreprise, laquelle compte en tout 200 000 salariés (R20). Dans ce dernier cas, la responsable Mobilité Internationale que nous rencontrons ajoute cependant une nuance d'importance : à ces chiffres, il faut ajouter quelques 1700 salariés qui travaillent dans un pays différents du leur, mais en contrat local – souvent d'anciens expatriés qui ont sollicité une installation plus durable. Et quelque 3000 personnes qui ont passé plus de six mois hors de leur pays d'origine. Ces précisions montrent que, au sein même des entreprises, la mobilité internationale recouvre des réalités différentes : le statut d'expatrié n'y est pas le seul moyen de connaître une mobilité. Le recours à un contrat local est également une possibilité, et s'il peut s'agir d'une solution pour transformer un précédent statut d'expatrié en situation pérenne, cela peut aussi être un moyen de contourner les protections normalement prévues par la loi². Il faut y

2. Si l'on reviendra plus loin sur cette pratique, et sur la façon dont elle inquiète les services MI soucieux des risques juridiques qu'elle constitue, on peut toutefois dès à présent signaler qu'elle n'est pas propre au monde de l'entreprise. Certains de nos interlocuteurs (E31, E33, E34, E35) en parlent aussi à propos des enseignants des lycées français de l'étranger, pour lesquels, contraintes budgétaires obligent, les postes d'expatriés se font plus rares. Recruter des enseignants français en contrat local devient ainsi une solution pour certains établissements. D'autres branches de l'Etat semblent également être concernées, sans qu'il soit possible, en l'état, de généraliser les cas

ajouter d'autres arrangements susceptibles de passer « sous le radar » tant des décomptes statistiques que des présentations officielles des entreprises : les *short-term assignments* ou les statuts de *commuters*, c'est-à-dire des missions à l'étranger de courte durée, parfois un an, parfois six mois ou moins encore, qui permettent de mettre la main-d'œuvre en mouvement pour répondre à certains besoins sans faire, juridiquement parlant, de l'expatriation. Situations minoritaires, donc, mais qui font l'objet d'arrangements, de dispositifs et, finalement, d'une attention toute particulière au sein des entreprises, et qui interrogent la distinction, devenue classique en sociologie, entre marché interne et marché externe.

Cette distinction vient de l'ouvrage fondateur de Peter Doeringer et Michael Piore *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (DOERINGER et PIORE 1971). Un marché interne y est défini comme « une unité administrative, où la rémunération et l'allocation du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures administratives » (p. 2). Autrement dit, suivant une ligne de réflexion initiée en économie par Ronald Coase (COASE 1937), au marché tel qu'il est décrit par la théorie standard, s'oppose une gestion hiérarchique des hommes et des femmes : dans la situation idéal-typique, tant les salaires que les déplacements des travailleurs – faire telle tâche plutôt que telle autre – au sein du marché interne d'une entreprise ne sont pas déterminés par les variations des prix (comme c'est le cas sur un marché externe idéal-typique) mais par les règles et le pouvoir. Ces marchés internes sont non seulement à l'abri de la concurrence externe – elle n'existe que pour les points d'entrée, c'est-à-dire les moments et les lieux d'embauches – mais excluent en outre le principe même de la concurrence en leur sein puisque ce sont les règles et les intérêts de l'organisation qui priment. Les emplois y seraient stables, de long terme et mieux rémunérés que sur les marchés externes, les entreprises ayant intérêt à s'attacher durablement les travailleurs et à leur faire acquérir des compétences propres à leur organisation, d'où l'équivalence souvent faite avec la notion de marché primaire. L'expression de « marché interne » peut ainsi être trompeuse : ces marchés ne sont précisément pas des marchés, c'est-à-dire qu'ils ne fonctionnent pas comme la rencontre de l'offre et de la demande, et que les prix n'y servent pas de guides aux choix et aux décisions des individus. Reprenant et généralisant les intuitions de Doeringer et Piore, Olivier Favereau les décrit ainsi comme des « organisations anti-marchés » (FAVEREAU 1989, p. 307-309). La notion met ainsi l'accent sur le fait qu'il existe des différences importantes dans la gestion de la main-d'œuvre selon que l'on se trouve à l'extérieur ou à l'intérieur des organisations – au moins des grandes entreprises, celles qui sont à même de mettre en place une gestion des ressources

particuliers dont nous avons eu écho.

humaines organisée.

Bien des travaux se sont employés à questionner cette distinction élémentaire, soulignant en particulier une certaine érosion des marchés internes, si ce n'est une déstructuration de ceux-ci (GERME 2001 ; SILVESTRE 1986). Différents facteurs, de l'élévation générale du niveau de qualification aux transformations de la gestion des entreprises en passant par celles des pratiques RH, remettraient en cause la stabilité des emplois, la spécificité des grilles de rémunération (particulièrement la place de l'ancienneté) et les échelles d'avancement (OSTERMAN et BURTON 2006). C'est encore plus vrai pour les cadres et les managers – les « cols blancs » – dans la mesure où Doeringer et Piore s'intéressaient d'abord aux « cols bleus », c'est-à-dire aux ouvriers des grandes entreprises industrielles. Pour les autres, pour les cadres et pour les plus qualifiés, les marchés externes, et plus précisément les marchés professionnels comme nous l'avons souligné précédemment, prendraient une place de plus en plus importante.

C'est un débat qui n'est pas simple à trancher, les données pouvant aller dans des sens a priori contradictoires. Ainsi, si la salarisation progresse, les formes particulières d'emploi aussi : la première va dans le sens du développement des marchés internes, la seconde dans celui de leur déclin (MARUANI et REYNAUD 2004). Lorsque l'on essaye de mesurer les évolutions des mobilités professionnelles, les résultats sont plutôt divergents, certains des indicateurs allant dans le sens d'une hausse tandis que d'autres suggèrent un maintien de la stabilité professionnelle et des protections qui y sont attachées (DUHAUTOIS, PETIT et REMILLON 2012, Chap. 2). C'est dire que la nuance est de mise. Les difficultés de mesures quantitatives n'excluent pas, pourtant, des transformations plus qualitatives : le développement de la « flexicurité » (GAZIER 2008) comme point de référence est, par exemple, de nature à changer les pratiques de gestion des ressources humaines, les institutions des marchés du travail et la façon dont les individus orientent leurs carrières. Une hausse, même très modeste, du risque de perdre son emploi ou d'en changer peut motiver un ensemble bien plus grand d'individus à modifier son comportement, à ressentir plus de stress ou à chercher à se prémunir contre les difficultés. Dans le cas qui nous intéresse, des modifications même quantitativement mineures de la gestion des expatriés peuvent contribuer à modifier la façon dont la mobilité internationale est perçue et lui donner suffisamment d'importance pour qu'elle en vienne à modifier des organisations entières. Traiter cette question au niveau le plus fin, celui des carrières et des récits biographiques d'une part, celui des politiques de mobilité internationale d'autre part, a donc du sens.

A l'origine de ces mouvements de transformations – pour ne pas parler d'érosion

ou de déstructuration, termes qui demanderaient des justifications plus longues – des marchés internes, on se tourne facilement vers les pressions croissantes à la réalisation du profit pour les entreprises, c'est-à-dire vers les conséquences d'une certaine financiarisation de l'économie. La mondialisation trouve sa place dans ce schéma : on la comprend alors comme une intensification de la concurrence pour les entreprises, concurrence à la fois commerciale et financière, qui pousse à une recherche toujours plus impitoyable des coûts à réduire et des gains à réaliser. Ce que présente ce chapitre est pourtant sensiblement différent : si, comme on l'a dit précédemment, l'internationalisation des marchés du travail peut signifier une transformation des institutions de ceux-ci, alors c'est aussi une voie par laquelle la mondialisation affecte les marchés internes, sans être pour autant contradictoire avec l'argument précédent. C'est là une piste de réflexion tout à fait en accord avec l'une des idées originelles derrière la notion de marché interne : celle qui veut que les carrières ne soient pas seulement le produit de considérations marchandes mais soient également travaillées par les coutumes, les normes et les relations de pouvoirs – bref par des éléments qui vont au-delà de ceux que la théorie économique standard se donne pour objet. Il s'agit ici de montrer comment l'introduction d'une institution et des ressources internationales recompose les marchés internes tant dans leurs frontières que dans leur fonctionnement.

Ce processus mérite d'autant plus d'attention qu'il est pour partie explicite, tout au moins dans ses intentions : les responsables Mobilité Internationale au sein des grandes entreprises ont pour mandat à la fois de formuler et de transformer les règles propres aux marchés internes. Se faisant, leurs décisions et les orientations qu'ils retiennent sont de nature à servir de modèles aux entreprises de taille plus modeste lorsqu'elles se trouvent en situation de gérer des expatriations (J. W. MEYER et ROWAN 1977 ; DIMAGGIO et POWELL 1983). Il semble donc logique d'aborder ces questions au travers d'une description et d'une analyse de leur travail. Il s'agira d'abord d'étudier les projets qu'ils promeuvent. Ceux-ci se structurent autour d'un objectif finalement assez homogène d'une entreprise à l'autre : celui d'une construction et d'une promotion des marchés internes internationaux, ce qui implique de « neutraliser » – on verra ce que signifie ici cette expression – la mobilité internationale. Bien que difficile, l'action des responsables MI n'en a pas moins des conséquences, auxquelles on s'intéressera dans un deuxième temps. Ils parviennent notamment à obtenir la mobilité souhaitée : celle-ci n'est pas un désir pré-existant des individus qui se défieraient des carrières trop réglementées, mais bien le produit de certaines modifications de ces réglementations. Mais on verra également que les mêmes responsables MI ont ensuite bien du mal à contrôler cette mobilité nouvelle-

ment créée : ayant rendu les individus mobiles, il s'avère qu'ils n'ont pas les moyens de satisfaire les nouvelles attentes de ceux-ci. Cette situation est fondamentale pour comprendre les recompositions des marchés internes. On verra donc finalement en quoi les frontières entre marchés internes et marchés externes ont tendance à s'effacer, à la fois parce qu'il est plus facile de passer de l'un à l'autre et parce que les modalités de fonctionnement s'homogénéisent entre les deux. Mais c'est surtout l'articulation entre les deux types de marchés qui se modifie, et qui mérite d'être repensée.

6.1 L'impossible « neutralisation » de la mobilité internationale

Nous avons déjà présenté les services Mobilité Internationale dans le chapitre 3 : dans les plus grandes entreprises, les tâches relatives à la gestion des expatriés sont confiées à des spécialistes et à des entités organisationnelles dédiées, le plus souvent rattachées aux directions des ressources humaines. S'ils jouent, comme nous l'avions noté, un rôle d'entrepreneurs institutionnels faisant la promotion de la mobilité internationale comme institution marchande, leur rôle est évidemment très loin de s'arrêter là : non seulement leurs tâches concrètes sont plus vastes, mais en outre les missions, les mandats et les objectifs qui leur sont confiés font d'eux des professionnels des marchés internes. Ils en assurent en effet en partie le fonctionnement – en exécutant, par exemple, les opérations permettant la rémunération des expatriés – mais cherchent aussi à les modeler au travers de la définition des « politiques de mobilité internationale » qui interviennent dans l'offre de poste, l'attrait de celle-ci, les modes de sélection, les manières d'y accéder et d'en revenir. Ce sont plus particulièrement ces politiques, et ce qu'elles signifient quant aux marchés internes, que nous allons présenter dans cette section. C'est cependant plutôt sur ce qu'elles *pourraient* signifier qu'il nous faudra insister : en effet, comme nous allons le voir, leurs projets rencontrent des difficultés non-négligeables qui les empêchent de se réaliser exactement comme prévu.

L'essentiel du projet que mènent les différents services MI rencontrés, et dont il faut noter l'homogénéité remarquable d'une entreprise à l'autre même lorsque les modalités pour y parvenir divergent, consiste à chercher à « neutraliser » la mobilité internationale. Cela peut sembler, a priori, paradoxal pour des services dont la raison d'être tient précisément à ce type de mobilité : il s'agit en fait d'en éliminer certains aspects pour en privilégier d'autres — ici, c'est la distance qu'il s'agit au maximum d'éliminer pour ne conserver que l'aspect « diversité » des expériences. C'est donc

une conception particulière tant de la mobilité que de la mondialisation que les services MI mettent ici en jeu. Ils cherchent à promouvoir celle-ci contre les conceptions différentes que peuvent avoir d'autres acteurs, en particulier les managers et les expatriés eux-mêmes. Se faisant, ils endossent un rôle que l'on peut caractériser comme celui d'« entrepreneurs de marché » (interne, bien évidemment), c'est-à-dire qu'ils essayent de construire ces marchés d'une certaine façon. Malgré cela, ils ne parviennent pas entièrement à leurs fins, dans la mesure où leurs projets se confrontent à la « matérialité du monde », pour le dire comme les sociologues pragmatistes, qui rend la « neutralisation » de ces mobilités improbable.

6.1.1 Des marchés internes pour « neutraliser » la mobilité internationale

A partir du moment où une entreprise envoie des salariés en expatriation, elle doit s'acquitter de certaines tâches : définir des politiques de rémunération, calculer celles-ci pour les différents expatriés, sélectionner les candidats à l'expatriation, leur présenter les conditions de leur contrat à l'étranger, mettre en œuvre les différentes opérations que demande le travail à l'étranger, de l'organisation du déménagement à la préparation du retour, en passant par le suivi de la carrière à l'étranger, le respect des réglementations locales, le paiement des salaires, etc. Dans certaines entreprises, lorsque ce type de contrat est véritablement exceptionnel, ces activités peuvent être prises en charge par les ressources humaines, sans qu'une partie de celles-ci y soit dédiée voire de façon plus informelle encore. Dans d'autres, notamment les plus grandes où la mobilité internationale, bien que toujours minoritaire, présente une certaine routinisation, elle est confiée, comme on l'a dit, à des services dédiés et à des professionnels *ad hoc* : ce sont les services Mobilité Internationale.

Comment ce choix est-il justifié ? Le discours tenu par les responsables rencontrés est en la matière très homogène : la création, toujours relativement récente, des services MI avait vocation à permettre une harmonisation des politiques de mobilité, notamment en termes de rémunération, et, par là, d'améliorer l'efficacité et de réduire les coûts. La façon dont la directrice du service MI d'une grande banque française (R13) présente la création de son entité synthétise bien ces aspects :

Il faut savoir que, jusqu'en 2005, chaque pôle, chaque branche de S., c'est-à-dire la banque d'investissement, l'assurance, la gestion de patrimoine, etc., chaque branche donc avait sa propre politique. Et il y a eu un énorme travail depuis et aujourd'hui, on est presque arrivé, dans l'idéal, à avoir une politique groupe qui est appliquée par tous les pôles, par toutes les branches. Elle se décompose en plusieurs politiques, d'une part géographique, on ne va pas appliquer la même politique à quelqu'un qui part à Londres qu'à quelqu'un

qui part au Sénégal : on a une typologie de pays. Ensuite, c'est en fonction de la raison de l'expatriation, soit c'est un besoin *business*, soit c'est une demande personnelle du salarié : ça, c'est deux sous-politiques.

Et avant 2005, c'était plus compliqué ?

Il y avait de tout, en termes de packages financiers ou d'avantages en nature, vraiment, chaque pôle avait sa politique.

Et qu'est-ce qui a rendu nécessaire, qu'est-ce qui a fait qu'on a tout rassemblé ?

Il y avait deux objectifs. Le premier, c'est d'avoir une équité de traitement des salariés au sein d'un même pays. Parce que quand on avait quelqu'un de la banque d'investissement qui était à Londres et quelqu'un de la banque privée qui était à Londres, ils n'étaient pas traités de la même façon. Donc c'était déjà un souci d'équité. Le deuxième objectif, c'est une optimisation du *process*. Parce qu'en local, ne traiter que des cas particulier, c'est une perte de temps, c'est pas efficace. Je dirais que c'est dans le cadre d'une efficacité opérationnelle : il fallait harmoniser les politiques pour harmoniser les *process*, et donc, quelque part, réduire les coûts quand même. L'équité, donc, c'est important, et l'efficacité opérationnelle, voilà, c'était les deux objectifs.

L'insistance sur l'équité est un leitmotiv des entretiens : la définition d'une politique commune n'est pas seulement d'une question de justice mais aussi d'une question d'efficacité. En garantissant des conditions de traitement et de rémunération justes, les services MI affirment éviter un certain nombre d'« incidents diplomatiques », de plaintes et de complaints de la part des expatriés, susceptibles de nuire à l'engagement dans le travail ou de se retourner contre l'entreprise elle-même :

L'une de nos vocation, c'est qu'on a quinze entités qui appartiennent à B. en France. Le fait de regrouper la MI de ces quinze entités, ça permet de gérer de façon quasi-identique tous les collaborateurs. Parce qu'avant il suffisait qu'un collaborateur d'une entité envoie un courrier à un autre parce qu'il avait reçu une prime, et que l'autre collaborateur qui était d'une autre entité ne reçoive pas son courrier qui était rédigé de la même façon, et qu'il le recevait deux semaines plus tard, alors qu'ils étaient dans le même bureau en face-à-face, ça faisait des incidents diplomatiques [rires]. [...] Il revenait vers l'entité en disant « pourquoi mon collègue a eu sa lettre et moi pas encore ? ». Voilà, là, on était plus dans un souci d'équité entre collaborateurs, qu'ils partent tous avec les mêmes contrats, rédigés de la même façon, parce que bon, les expatriés, on sait bien que dès qu'ils sont ensemble, à l'étranger, ils se rencontrent et ils parlent beaucoup. Même de choses dont en France, ils ne parleraient pas, comme de leurs salaires. On est sûr qu'une fois arrivés sur place, ils vont comparer les modalités de calcul de leurs salaires, combien ils ont, les avantages en nature qu'ils ont aussi pour le logement, etc. (R8).

On voit ainsi apparaître les services et les responsables MI comme des professionnels des marchés internes : leur rôle consiste à en définir certaines des règles – à commencer par celles qui fixent les prix, c'est-à-dire les fameux packages de rémunérations – ainsi que les normes et les institutions qui guident et encadrent la gestion de la main-d'œuvre à l'étranger. Ils ne sont pas seuls à intervenir dans la définition et la construction des marchés internes, et n'assurent en aucun cas la

gestion de l'ensemble de ceux-ci, même pour les seuls expatriés. D'autres acteurs interviennent : d'une part, les directions des ressources humaines, auxquels ces services restent rattachés, qui assurent le suivi des carrières et la plupart des tâches traditionnelles de gestion de la main-d'œuvre (entretiens annuels, collecte d'information sur les salariés, etc.), d'autre part, les managers et autres directions opérationnelles qui décident de la création des postes d'expatriés (en fonction, pour partie, des coûts que leur impose la politique de mobilité internationale), de la sélection des candidats, de la reconduite ou de la fin des contrats d'expatriés, etc. Fonction « support » suivant le vocabulaire consacrée, la MI n'en constitue pas moins l'un des éléments du jeu organisationnel qui participe à la définition de ces marchés, et leur apparition récente – les services que nous avons pu rencontrer existent depuis une dizaine d'années environ – est symptomatique des transformations à l'œuvre.

Que promeuvent en terme de marché interne ces responsables MI et les services qu'ils dirigent ? Malgré les différences, parfois importantes, qui existent entre les entreprises enquêtées quant à leurs secteurs d'activité, leur degré d'internationalisation ou même simplement leur mode d'organisation, leurs différents services MI apparaissent avoir une représentation assez claire de la direction qu'il faudrait prendre en matière de gestion des expatriés : ils cherchent à constituer des marchés internes internationaux – ou mondiaux, ou globaux selon le terme que l'on préférera, dans la mesure où eux-mêmes en utilisent plusieurs. Les dispositifs qu'ils peuvent mettre en place sont divers, mais ils tendent tous à une homogénéisation des règles qui définissent le marché interne au niveau mondial, ou au moins supranational. Ils parlent d'ailleurs de différents niveaux d'avancement en la matière, se situant les uns par rapport aux autres : ainsi, l'industrie pétrolière est régulièrement citée comme étant le secteur où ce type de politiques sont « les plus avancées » (R20), où le marché interne international est le plus tangible. Les autres entreprises sont vues alors comme situées par rapport à cet objectif général vers lequel il faut s'efforcer de tendre.

Pour le comprendre, il faut étudier les deux principales modalités de gestion des expatriés que mettent en place et promeuvent ces services : en effet, bien que sensiblement différentes, elles convergent au final vers un même résultat, et essayent toutes les deux de combiner les deux objectifs sus-mentionnés d'équité et d'efficacité (et donc de réduction des coûts). La première consiste à un encouragement explicite à la mobilité, qui passe notamment par la mise en place de dispositifs effaçant les frontières nationales au sein de l'organisation. Le cas de de l'entreprise S., spécialiste de l'électroménager en pleine internationalisation, présente une situation de ce point de vue quelque peu radicale, car très poussée au moins dans les principes proclamés,

mais loin d'être rare. Voici comment notre interlocuteur (R2) présente la plus belle réalisation de son service :

C'est un projet que nous avons mené entre 2009 et 2010 : la mise en place un nouveau site carrière. Le but, c'est d'augmenter la visibilité sur tout ce qui est opportunité d'emploi, que ce soit en France ou à l'étranger, de concentrer tout ce qui est offre d'emplois sur cette plate-forme commune, et de pousser tous les collègues qui sont intéressés à postuler pour prendre un poste, à envoyer leur candidature. Ça c'est quelque chose sur lequel on communique beaucoup. J'ai fait une séance de formation pour les collègues. Une semaine avec des collègues du monde entier. Il y en avait beaucoup qui disaient : « si nous sommes intéressés, est-ce que c'est possible, par exemple, pour un un collègue des Etats-Unis de venir en France ? ». Parce que jusqu'à présent, le mouvement se faisait plutôt dans l'autre sens, de la France vers le reste du monde. On a déjà commencé ça, mais on veut renforcer beaucoup plus. Le but de cet outil, c'est de permettre que les mobilités se fassent dans les deux directions.

C'est sans doute le cas le plus clair de constitution d'un marché interne international (ou au moins de tentative de constitution d'un tel marché, comme on le précisera dans la suite de ce chapitre) : l'objectif est que les emplois disponibles et les ressources humaines qui peuvent y pourvoir se rencontrent à l'échelle de l'ensemble du groupe et donc de l'ensemble des pays où celui-ci est implanté. Même si notre interlocuteur rappelle que l'on ne fait de la mobilité internationale que lorsqu'il y a un besoin particulier en termes de compétences, un tel dispositif permet concrètement à chaque salarié de voir l'ensemble des postes qu'il pourrait occuper, que ceux-ci se trouvent dans son pays ou non. La remarque finale va dans ce sens : à un ensemble de marchés internes nationaux et cloisonnés entre lesquels seuls les Français pouvaient prétendre se déplacer, il s'agit de substituer un marché interne global, où les règles d'avancement sont les mêmes pour tous et où chacun est jugé de la même façon, indépendamment de sa nationalité. L'objectif est bien la mise en mobilité de l'ensemble de la main-d'œuvre :

L'internationalisation au sein de S., c'est donc mettre tous les postes de l'entreprise à disposition de tout le monde ?

Exactement. C'est encourager la mobilité. Encourager, ça veut dire faire en sorte qu'il y ait toutes les conditions matérielles et techniques pour cela. Qu'il n'y ait rien qui freine cette envie de bouger. Les obstacles majeurs pour les personnes qui bougent, c'est... Quand c'est des jeunes, il y a moins de contraintes. Il faut déjà avoir une ouverture et une envie de bouger. Si vous facilitez tous ces aspects-là , vous enlevez déjà un frein à la mobilité internationale.

On le voit, la réalisation de cet objectif passe par la mise en place d'un marché interne qui vise à une mise en mobilité globale de la main-d'œuvre, un tel dispositif permettant de satisfaire aux différents objectifs fixés aux services MI. Cela peut se retrouver dans une entreprise de plus grande taille, comme B., un des leaders mondiaux de l'assurance :

On a un site mondial où on met les postes qui sont vacants dans les entités, ou les postes qui sont à pourvoir. En regardant ce site-là, ils peuvent déjà avoir une idée. Et puis en parlant autour d'eux, en se mettant en contact à droite à gauche, ils vont savoir s'il y a des postes ouverts, qui se ferment, ce qui peut se passer (R8).

Une autre modalité est plus indirecte : il s'agit d'intégrer la mobilité internationale dans les règles, les attentes et les institutions du marché interne sans nécessairement donner aux salariés de prises dessus. C'est ainsi que dans le groupe G., spécialisé dans les activités de construction, l'une des activités importantes du service MI consiste à produire un « *reporting* », un « tableau de bord » annuel sur la mobilité internationale. Notre interlocutrice (R20) explique l'objectif :

Notre préoccupation, c'est de s'assurer que l'on est un groupe international. Et ce, y compris au sein des personnes de G. Que les personnes s'approprient cette idée d'international, que ce soit présent dans la vraie vie et pas juste des paroles en l'air. Il y a aussi une question de diversité : on doit pouvoir dire, parmi nos cadres, quelles sont les origines nationales, de la même façon que l'on doit pouvoir dire combien il y a de femmes. C'est envoyer un message de la part des RH dans ce sens, pour plus de diversité, pour plus d'international. C'est pour cela que les carrières des cadres sont gérées par le groupe, et pas par chaque entité. Il s'agit de les exposer à la diversité : diversité des activités, diversité au sein du pays, changer de pays, etc. Si on veut diriger, c'est une richesse pour piloter des équipes, parce que nos équipes sont inter-culturelles.

Il s'agit là aussi de mettre en mobilité les salariés mais en conservant un contrôle plus fort sur les mouvements, qui ne sont pas laissés à l'initiative des salariés. L'affichage par le *reporting* leur rappelle cependant l'existence de cette règle. De même que les pratiques concrètes que celle-ci engendre : au cours des entretiens annuels d'évaluation des cadres, un temps de parole doit être réservé à la question de la mobilité internationale, ce qui permet d'intégrer cet indicateur dans les *people reviews*, puis de produire le *reporting*. Enfin d'autres règles sont également fixées : au sein de G., « chaque équipe d'état major doit toujours compter au moins un étranger ». Ces différents éléments contribuent à produire, comme chez S., un marché interne international, où les salariés sont placés dans un horizon mondial, non pas parce qu'ils ont la liberté de bouger mais parce qu'il leur est rappelé régulièrement que cette possibilité existe et qu'elle est normale et attendue par l'entreprise. Cela se retrouve dans des entreprises de taille plus modeste, comme A., spécialisée dans les emballages :

L'idée, c'est que les ressources n'appartiennent pas aux entités opérationnelles mais appartiennent à A. Donc c'est-à-dire que les gens n'appartiennent pas à un site, mais appartiennent au groupe. Donc ils peuvent, à ce titre-là, à un moment de leur carrière bouger, prendre de nouvelles responsabilités, etc. C'est dans ce cadre-là que l'on fait les *people reviews*, un exercice obligatoire pour chaque site. Il s'agit d'identifier pour ces managers les questions de performances, les questions de potentiel, on va aussi identifier systématiquement

les *next steps* possibles pour ces gens-là. Est-ce qu'il y a une évolution qui est envisagée ? Oui, non ? Que quel poste ? A quel horizon de temps ? Et ça fait partie des questions que l'on pose systématiquement à nos managers lors des revues annuelles : quelle est votre mobilité, à quelle date, quel est votre plan de carrière ? C'est un point de discussion obligatoire chaque année pour tous les managers dans l'organisation. Quelle est leur mobilité, et qu'est-ce qu'ils veulent faire en termes de poste. Ces informations-là sont consolidées et consultables sur un outil informatique qui nous permet de formaliser tout ça. C'est-à-dire que moi, en tant que *Talent Manager*, je peux savoir si quelqu'un est mobile ou pas, à quelle date, ce qu'il a exprimé comme souhait. [...] Il va y avoir une partie de l'entretien qui est dédiée à « quelle est ta mobilité géographique ? Est-ce qu'elle est inexistante, ou mobile en France, ou mobile à l'international, quelles restrictions, à quelle date, et pour quelle évolution de carrière ? ». Et ça, ça va être formalisé dans le système informatique. Ce qui va permettre à la filiale RH de recueillir ce type d'information quand on en a besoin (R6).

Ces différents dispositifs tendent vers un même idéal : celui d'une mobilité internationale « normalisée », qui ne serait qu'une mobilité comme une autre. Une des enquêtées parle même de la « neutraliser » (R19) : celle-ci a un coût pour le salarié, en termes de changements de mode de vie (cf. chapitre 2), et les dispositifs mis en place au sein de son entreprise ont, selon elle, vocation à effacer ces coûts, ceux liés au déménagement (financé), à l'installation (service de recherche de logement, financement du loyer et des frais de scolarité des enfants, aide à la recherche d'emploi pour le conjoint, etc.) ou à l'éloignement (financement de billets d'avion pour revenir en France une fois au moins chaque année). C'est donc pour le salarié qu'il s'agit de la rendre « neutre », équivalente en fait à d'autres formes de mobilités, nationale bien sûr mais aussi fonctionnelle, professionnelle, hiérarchique, etc. Elle n'est pas neutre, par contre, pour l'entreprise : « il arrive un moment, et là, c'est la MI qui parle, on peut pas demander à quelqu'un de partir avec rien » (R13). Même si ce dernier cas pourrait sembler le plus favorable en termes de réduction des coûts et d'efficacité – pouvoir affecter les ressources humaines là où elles sont le plus rentable sans frictions coûteuses – les responsables MI sont bien conscients que c'est impossible : c'est le prix à payer pour promouvoir la mobilité internationale. « Normaliser » – le mot est employé par certains des enquêtés – signifie en fait étendre les marchés internes, les connecter entre eux pour que les mêmes règles, les mêmes coutumes, les mêmes façons de faire s'appliquent partout et que, finalement, les carrières finissent par toutes se ressembler entre les différents pays qu'englobent les frontières organisationnelles. Dans l'idéal, la mobilité internationale telle que la promeuvent les services MI devrait être plus internationale que mobile : elle devrait constituer une des dimensions de diversité de l'expérience des individus sans que ceux-ci ne s'éloignent vraiment de l'entreprise, de ses règles et de ces codes. Ils

peuvent et même doivent y apprendre des choses, y acquérir des ressources, mais cela doit rester utile à l'entreprise et à ses objectifs : tout doit rester, en fait, sous contrôle. En cela, ils sont autant des promoteurs des marchés internes que de la mondialisation : c'est en effet à une image très particulière de la mondialisation qu'ils se réfèrent et qu'ils travaillent.

6.1.2 Les services MI comme entrepreneurs de marchés

Au vu de cet objectif d'une « neutralisation » de la mobilité internationale, il serait facile d'imaginer tout ce que les entreprises auraient à gagner à cette opération. Les enquêtés mettent d'ailleurs ces gains en avant avec d'autant plus d'enthousiasme qu'ils justifient leurs actions et leur existence. Sur de tels marchés internes internationaux, les ressources humaines pourraient être affectées aux différents postes en fonction des besoins de l'entreprise :

Le but, c'est de s'assurer qu'on a les moyens de délivrer notre ambition au travers de nos ressources. D'un côté, notre ambition sur chaque *business* : c'est quoi le chiffre d'affaire qu'on veut atteindre, la rentabilité, les grands projets qu'on a ? Et en face, est-ce qu'on a les ressources pour faire ça ? Et on regarde toujours comme ça, c'est quoi les besoins du *business*, et en face, les ressources [en termes de cadres] qu'on met. [...] Avec l'idée que les ressources n'appartiennent aux entités opérationnelles, c'est-à-dire que les gens n'appartiennent pas à un site, mais appartiennent au groupe (R6).

Réalisation d'un projet de flexibilisation organisationnelle, cette mise en mobilité permettrait également de coordonner les façons de penser et de travailler, voire même les produits, particulièrement lorsqu'il s'agit de services qui reposent essentiellement sur les hommes et les femmes (services financiers, conseils, audit, etc.) :

On essaye de proposer à nos clients un seul A. à travers le monde ; ça veut dire qu'on a des systèmes communs, pas forcément des façons de produire qui sont identiques partout dans le monde, parce qu'une usine en Chine n'a pas le même degré d'automatisation qu'une usine en France, mais par contre en termes d'approche qualité, RH, *supply chain*, environnement santé-sécurité, etc. (R6).

Il est tentant de voir la constitution de ces marchés internes comme une sorte de laboratoire de la mondialisation, où se réaliserait par avance une connexion complète et une homogénéisation du monde, même si celle-ci passe finalement moins par la régulation marchande que par le pouvoir hiérarchique. Et il est tout aussi tentant de voir la réalisation d'un tel projet comme l'aboutissement des intérêts des classes supérieures, celles qui contrôlent et dirigent les grandes entreprises, et celles qui, dans les théorisations dominantes, poussent à la mondialisation.

Pourtant, lorsque l'on regarde précisément au sein de ces grandes entreprises – ce qui, pourtant, ne dit pas tout des classes supérieures ou même de l'ensemble des « in-

térêts économiques » – ces intérêts apparaissent bien plus morcelés et hétérogènes : bien que nous ayons affaire à des cadres supérieurs de grandes entreprises mondialisées, bien qu'ils s'accordent volontiers sur l'idée que le profit doit guider l'activité économique, bien qu'ils défendent tous l'internationalisation comme nécessaire voire naturelle et inévitable, tous n'attendent pas la même chose de la mondialisation, tous n'ont pas intérêt à ce qu'elle adopte la même forme, et tous ne travaillent pas, intentionnellement ou non, à ce qu'elle prenne la même direction. Les catégories supérieures n'ont pas un intérêt unique à la mondialisation, mais des intérêts divers à celle-ci. De ce point de vue, c'est à une opération de promotion des marchés internes internationaux que se livrent les services MI : ils s'emploient à se faire les porteurs, auprès de différents acteurs au sein des organisations, de la nécessité de redéfinir les marchés internes, les modes de gestion des expatriés, la façon dont ils créent des postes internationaux, dont ils sélectionnent, gèrent et mettent fin aux contrats afférents, et plus généralement, la façon dont ils considèrent et intègrent dans leurs décisions la mobilité et les ressources internationales. De la même façon que les marchés, au sens large, c'est-à-dire pas seulement les marchés du travail, sont des constructions qui reposent sur la mobilisation de certains acteurs (STEINER 2011, p. 47-72 ; GRANOVETTER et MCGUIRE 1998 ; ZELIZER 1983), on peut dire que les marchés internes et ici les marchés internes internationaux reposent sur les efforts et le travail de promotion et d'imposition qu'en font les services MI. Dans le cas, désormais classique, du marché « parfait » des fraises en Sologne, Marie-France Garcia soulignait notamment comment l'action d'un conseiller économique de la Chambre régionale d'agriculture, marqué par des études d'économie, a été décisive dans la mise en place d'une organisation destinée à se rapprocher de la « concurrence pure et parfaite » (M.-F. GARCIA 1986). Comme lui, les services MI tentent de modifier les règles du jeu en se cherchant des alliés, en rencontrant des interlocuteurs, en faisant la promotion, souvent intense, de leurs solutions. On peut parler d'eux comme des entrepreneurs de marchés (internes dans ce cas), en donnant au mot « entrepreneur » le sens qu'il a dans l'expression « entrepreneurs de morale » chez Howard Becker (BECKER 1985, chap. 8), ces acteurs qui font la promotion de nouvelles normes. Il faut souligner qu'une telle notion se démarque d'une grande partie des conceptualisations des marchés internes : tant chez Piore et Doeringer que dans les théorisations plus récentes, les marchés internes sont pensés comme répondant directement aux besoins des entreprises, c'est-à-dire que leur mise en place repose sur la nécessité de stabiliser une certaine main-d'œuvre. Le rôle des services MI souligne qu'il n'y a pas, à proprement parler, de nécessité, mais plutôt l'action particulière de certains acteurs qui essayent de mettre en place certaines solutions,

et ce avec leur rationalité propre comme l'a souligné le chapitre 3. On verra cependant qu'ils n'y parviennent pas pour autant toujours dans les termes qu'ils avaient prévus.

Mais avant d'en venir ce point, il nous faut d'abord mettre à jour ce travail d'entrepreneurs du marché interne international. Les services MI et leurs responsables sont amenés à rencontrer deux types d'interlocuteurs qu'ils cherchent, non sans difficultés, à convaincre du bien fondé de la constitution d'un tel marché : les managers (c'est-à-dire les directeurs des différentes entités, les chefs de service, etc.) d'une part, les salariés expatriés (ou futurs expatriés) d'autre part. Ces autres acteurs des marchés internes – qui n'endossent pas, eux, le rôle d'entrepreneurs – ont leurs propres représentations de la mobilité internationale, de la façon dont elle doit se mettre en place et (leur) servir, et, plus généralement encore, de la mondialisation. La rencontre de ces différentes conceptions est le lieu de constitution des marchés internes internationaux.

Face aux managers : rassurer et contrôler

Les managers, on l'a déjà dit, jouent un rôle important dans la mobilité internationale : c'est eux qui décident si un poste doit être occupé par un expatrié ou par un local, et c'est eux qui sélectionnent le candidat (ou tout au moins ils assurent l'essentiel de cette sélection et ont le dernier mot en la matière). Par contre, ils ne décident pas des politiques de mobilité internationale, et tout le sens de la constitution de celles-ci est précisément de leur retirer le pouvoir de décider de la rémunération et des autres compensations afin de garantir, comme on l'a déjà dit, équité et efficacité. Ainsi, les services MI jouent à leur égard un rôle d'encadrement, d'accompagnement et de conseil, mais aussi bien souvent de contrôle. Ils sont amenés à fixer les règles que doivent respecter les managers, mais aussi à « alerter » lorsqu'un candidat à l'expatriation leur semble susceptible de pouvoir poser problème – ils n'ont pas le pouvoir de s'opposer, mais, dans la mesure où ils rencontrent les futurs expatriés au moins pour leur expliquer leurs conditions de rémunération, ils peuvent collecter certaines informations et faire valoir leur expertise. Ainsi, formellement au service des managers, les responsables MI n'en sont pas moins amenés à négocier, voire, dans certains cas, à rentrer en conflit avec eux, même si c'est rarement de façon ouverte. Ils sont en tous cas en position de chercher à les encadrer et à les contrôler, de tenter de réduire l'incertitude que ceux-ci constituent pour leurs propres projets (CROZIER et FRIEDBERG 1992).

Les managers, il faut le préciser, ne constituent pas une entité homogène qui promouvrait une vision de la mondialisation aussi unifiée que peuvent le faire les

responsables MI. Certains aspects des marchés internes internationaux peuvent leur paraître menaçants, dérangeants ou, d'une façon plus générale, peu souhaitables sans qu'il soit nécessaire d'en conclure à un rejet de principe de l'internationalisation. Les services MI se trouvent ainsi aux prises avec des problèmes divers plutôt qu'avec un adversaire unique, et s'il leur arrive de critiquer les managers, la dénonciation ne prend jamais pour cible que « certains » d'entre eux plutôt qu'une catégorie plus englobante.

Ainsi, dans certains cas, les managers peuvent craindre que la mise en mobilité des salariés leur fasse perdre du pouvoir :

Est-ce qu'il est difficile de mobiliser les managers sur ces questions ?

Je dirais que ça dépend des managers. Vous avez des managers qui sont plus ouverts, et en général, c'est ceux qui ont déjà bougé, qui comprennent qu'il y a un besoin de changer, d'évoluer, de mettre en place de nouvelles pratiques, d'encourager la mobilité internationale. Et après, vous avez des managers qui ont peur de perdre leurs salariés, et c'est là où il peut y avoir des résistances (R2).

Pour promouvoir la mobilité internationale, les responsables MI ont besoin, dans cette entreprise comme dans d'autres, d'une certaine participation des managers qui doivent à la fois accepter de mettre en œuvre les pratiques prescrites (notamment parler de cette mobilité dans les entretiens annuels, encourager leurs collaborateurs à se rendre sur le « portail carrières » dédié, etc.) et donner leur accord lorsque le salarié a postulé ailleurs. La mise en mobilité des ressources humaines signifie ainsi, pour les managers, qu'ils doivent accepter de se placer, de façon certes tout à fait partielle, sous la coupe d'une émanation des ressources humaines, émanation qui plus est récente et à leurs yeux pas forcément très légitime (sauf si, comme le suggère notre interlocuteur, ils ont quelques intérêts à la valorisation de la mobilité internationale et de la ressource qu'elle constitue). Ils sont donc en mesure sinon de refuser au moins de faire des difficultés, de ralentir l'action des services MI, ou de ne pas mettre en œuvre tout ou partie des pratiques proposées. Il ne s'agit évidemment pas d'une résistance à la mondialisation : dans l'entreprise S., celle-ci fait office d'un véritable objectif collectif pour l'ensemble du groupe et l'on imagine mal un manager afficher ostensiblement son refus de celle-ci. La mise en place d'un marché interne international doit simplement composer avec le pouvoir et les zones d'incertitude propres à toute grande organisation. En l'espèce, c'est à un travail de conviction et de réassurance que doivent se livrer les responsables MI pour faire accepter leur projet. D'une façon générale, tous parlent de la mise en place des dispositifs qu'ils défendent comme de véritables conquêtes.

Dans d'autres cas, les managers peuvent être tentés d'ignorer les dispositifs de marchés internes afin, au contraire, de faciliter la mobilité internationale, mais sous

une forme qui va à l'encontre de ce qui est promu par les services MI, et à l'encontre des intérêts de l'entreprise que ces derniers sont chargés de protéger. Il s'agit alors, pour les services MI, de s'efforcer de faire la promotion du contrôle du risque :

Certains managers exagèrent, parce qu'ils essaient de faire passer des besoins *business* pour des demandes personnelles. Quand c'est un besoin *business*, on fait un package d'expatrié. Quand c'est une demande personnelle, quand c'est un collaborateur qui veut aller vivre à l'étranger parce que ça l'arrange ou n'importe quoi, on peut l'aider un tout petit peu, mais beaucoup, beaucoup moins. Alors voilà, le manager, lui, il veut pas que ça lui coûte trop cher dans son budget. Alors il dit que c'est une demande personnelle, même si en fait, c'est un besoin *business*. [...] En plus le droit français est très protecteur, on peut pas faire n'importe quoi. Si à un moment vraiment, ils veulent du pas cher, et si vraiment on peut aussi bien travailler à Londres qu'à Paris, on pourrait envoyer les gens en contrat local. Mais, si on envoie quelqu'un en local à Londres, puis à New-York, puis dix ans après à Hong-Kong, et à chaque fois, on lui fait des contrats locaux... ça veut dire qu'il lui faut un plan de retraite international, parce que sinon quand il va arriver à sa retraite, il pourra jamais rien faire fonctionner. Le système est beaucoup trop complexe. On finira pas léser les salariés dans quarante ans (R13).

Rappelons, comme on l'a déjà dit, que ce risque n'est pas seulement celui d'une inéquité ou d'une situation dommageable pour le salarié : c'est aussi un risque juridique pour l'entreprise si ce dernier se retourne contre elle devant les tribunaux. C'est aussi un risque de démotiver certains des salariés à accepter la mobilité internationale en promouvant des conditions trop précaires : on risque alors d'exclure certains salariés expérimentés, en couple avec enfants. Une forme d'anti-sélection, pour le dire dans le vocabulaire des économistes (AKERLOFF 1970), menace donc les prétentions à l'efficacité des services Mobilité Internationale.

Dans ce cas-là, les services MI sont obligés de rappeler aux managers qu'un marché interne est une construction institutionnelle et que l'on ne peut pas y faire ce que l'on veut, que s'il relève de la mondialisation, celle-ci ne signifie pas que les individus sont mobiles au point qu'on peut les envoyer n'importe où sans en payer le prix, bref que s'il s'agit pour eux de « neutraliser » la mobilité internationale, c'est bien qu'il y a quelque chose qui doit être neutralisé. Il s'agit en fait de montrer que la valeur prêtée à la mobilité internationale, et sur laquelle chacun, finalement, s'accorde, a un prix (BOLTANSKI et ESQUERRE 2016), et plus particulièrement il s'agit de dire non seulement quel est ce prix, mais en outre quand il doit être payé – dès le moment du départ à l'étranger et non dans l'avenir, seulement au moment du retour où les ressources internationales pourront être activées – et comment – non pas « en nature », en offrant une expérience agréable à un salarié heureux de voyager, mais de façon monétaire, au travers d'une compensation.

Les services MI se doivent ainsi de construire leur marché interne internatio-

nal contre l'empressement à la mondialisation de certains managers. Comme on l'a souligné précédemment, un marché interne demeure une organisation hiérarchique faite de règles et d'obligation et non un marché au sens d'un espace dérégulé où les prix constitueraient les seuls guides. Sans qu'il y ait nécessairement une conception idéologique aussi claire derrière, c'est vers cette dernière solution que tendraient « naturellement », à entendre nos interlocuteurs, la plupart des managers : « Ce que je dis, c'est que si on a des politiques différentes, du plus disant au moins disant, les managers s'engouffreront sur le moins disant » (R13) – étant données les contraintes de réduction de coûts qui peuvent exister au sein des entreprises, ce n'est sans doute pas loin de la réalité. Si les responsables MI ont également à cœur de réduire les coûts, ils ont de cet objectif finalement très général, une lecture sensiblement différente qui prend en compte, notamment, les risques à un terme plus long que celui qu'envisagent certains des managers critiqués. Ils entendent, en fait, que cette réduction des coûts se fasse au travers de règles, par le biais de leur expertise :

On nous a demandé de réduire les coûts. Comme notre politique n'est pas très généreuse, c'est-à-dire elle est *fair* [juste] mais pas très généreuse, on pouvait pas continuer à baisser les packages d'expats. Donc le levier, c'est plutôt le nombre d'expats : est-ce que quand vous envoyez quelqu'un à l'étranger, vous êtes sûr que vous avez vraiment besoin de lui ? Il fallait un peu arrêter "l'expatriation de confort". Ça a été notre levier (R13).

Un levier qui, on le comprend bien, exige que l'on contrôle et que l'on limite les pratiques des managers, en rencontrant notamment les salariés pour vérifier avec eux les vraies raisons de leur départ et que l'on puisse rendre publics les cas où les managers se sont écartés des règles. Ce n'est évidemment pas facile, car, au final, les services MI demeurent dépendants des managers :

Le choix des expatriés, ce n'est pas nous, ça se fait au sein de chaque activité du groupe, au niveau international. Par exemple, au niveau de l'activité « Glaces Monde ». C'est le patron de l'international qui doit faire ça. Il a la responsabilité de connaître ses troupes, c'est son rôle. De pouvoir dire qui sera bien en expatriation et qui ne le sera pas (R19).

Face aux (futurs) expatriés : normaliser et refroidir

Au-delà des managers, les services MI sont également contraints de composer avec les salariés eux-mêmes, leurs désirs et leurs représentations de la mobilité internationale et de la mondialisation. Si certains managers « tentent le coup » de faire passer des besoins *business* pour des demandes personnelles, c'est que certains salariés sont prêts à accepter des contrats locaux peu protecteurs, souvent de jeunes travailleurs attirés par l'international :

Il y en a beaucoup qui sont demandeurs. On a beaucoup de candidats à l'expatriation. Surtout des jeunes. [...] Globalement, on a pas de mal à trouver

des candidats. [...] On a beaucoup de jeunes cadres qui voudraient partir, mais voilà, c'est pas le *deal*. Nous, on a une volonté de garder les gens. Pour partir, il faut déjà avoir quelque chose à exporter, cinq à huit d'expérience dans le groupe au moins. Donc ça fait une zone tampon où on peut faire des déçus (R19).

Les demandes sont donc nombreuses, et même de plus en plus courantes d'après nos enquêtés, mais ne peuvent pas toutes être satisfaites. Les responsables MI doivent à la fois essayer de les contrôler et de faire le tri entre les bons et les mauvais candidats – si, comme on l'a dit, ce sont plutôt les managers qui prennent en charge la décision, la MI fournit des outils pour cela, en particulier le recueil des dispositions à partir à l'étranger. Dans certains cas, l'intervention peut être plus directe. C'est le cas dans ce récit d'une représentante du Cercle Magellan : spécialisée dans la gestion des ressources humaines internationales, ayant exercé précédemment en entreprise et se destinant à y retourner, elle raconte comment elle est confrontée, dans son activité de promotion de la profession, à des demandes nombreuses d'expatriation et surtout comment elle est amenée à les refroidir :

Dans les écoles de commerce, d'ingénieur, on les serine beaucoup pour partir à l'étranger. [...] Il y a un besoin d'international chez les jeunes [...]. Mais c'est compliqué d'envoyer les jeunes en mobilité : à l'étranger, on est la représentation de l'entreprise à l'extérieur, donc les entreprises font très attention. En général, elles veulent d'abord garder un peu le jeune sur place, en France, avant de l'envoyer à l'international. C'est seulement quand il peut apporter une plus-value, quand on le connaît assez, quand on peut lui faire confiance. Ce sont plutôt les « jeunes à potentiel » qu'on va avoir envie d'envoyer à l'étranger. [...] Quand quelqu'un dit « je veux partir à l'étranger », il se fait une grande idée de ce que c'est. Et c'est souvent très différent des besoins de l'entreprise. Je vous donne un exemple. Dans une école de commerce où j'étais allée faire une intervention il y a un an, j'ai demandé à la centaine d'étudiants qui m'écoutaient qui voulait partir à l'étranger : tout le monde a levé la main. J'ai demandé qui était prêt à partir à New York : tout le monde encore. J'ai ensuite demandé pour des plus petites villes, pour des pays plus difficiles : plus personne. Voilà, c'est ça : tout le monde veut partir, mais pour l'expatriation rêvée. Evidemment, c'est plus difficile quand on se confronte à la réalité, à la logique de l'entreprise. C'est surtout le cas dans les métiers les plus industriels. Dans d'autres encore, on reste dans les grandes capitales, mais quand il faut se rapprocher des sites de production, c'est une autre paire de manche (R7).

Au sein des entreprises, ce problème peut conduire à des critères de jugement apparemment paradoxaux : « Ne part pas à l'étranger qui veut. En fait, ceux qui ont un désavantage pour partir, ce sont ceux qui demandent » (R20). Cela ne veut pas dire que manifester son intérêt pour une expérience internationale soit négatif (comme on l'a dit dans les chapitres précédents, un refus de principe de toute mobilité internationale est souvent mal vu ou constituera un frein dans une carrière, surtout sans « motif » familial ou autre) : c'est l'insistance trop forte qui sera

accueillie avec méfiance. Il s'agit de préserver l'idée d'une mobilité internationale normalisée, neutralisée, qui sert les besoins de l'entreprise en priorité, qui enrichit également le parcours du candidat, sans qu'il y ait de soupçons sur les motivations réelles du candidats – n'est-il pas juste en recherche d'exotisme? ne prévoit-il pas de s'installer définitivement à l'étranger, quitte à changer d'employeur? ne serait-il pas intéressé seulement par l'argent ou par le tourisme? C'est que si les services MI souhaitent, comme on l'a dit, faire de la mobilité internationale une simple mobilité professionnelle, certains salariés sont au contraire motivés par d'autres aspects, par la rencontre avec d'autres cultures ou par tout le « hors travail » – tout ce que la mobilité peut emprunter au voyage et au tourisme, et ce y compris dans ses dimensions néo-coloniales (profiter, par exemple, du différentiel de niveau de vie entre les pays). Dans certaines entreprises, la règle consiste ainsi plutôt à approcher le candidat que l'on a repéré par les entretiens annuels plutôt que de laisser tout le monde postuler sur l'ensemble des postes. La sélection peut alors être très informelle, les règles ne s'appliquant qu'après ce moment particulier. C'est un moyen de gérer les conceptions de la mondialisation des salariés tout en imposant celles promues par les services MI.

6.1.3 L'épreuve du monde

Malgré leurs efforts, les services MI ne parviennent jamais à réaliser pleinement leur projet d'unification d'un marché interne international et de neutralisation de la mobilité internationale. La mobilité internationale y garde une spécificité, et l'usage qu'ils en promeuvent – un enrichissement purement professionnel, parmi d'autres possibles, du parcours des individus – n'est pas le seul dont tiennent compte tant les managers que les salariés. Deux raisons peuvent expliquer, finalement, cette impossible neutralisation.

La première renvoie au fait que les règles qui ont vocation, officiellement, à mettre en œuvre la mobilité de tous laissent une place importante, même dans les entreprises qui se disent les plus avancées en la matière, à l'informel et au discrétionnaire. Ceux qui les mettent en place et les défendent sont d'ailleurs bien conscients de leur caractère relatif :

On a aussi un outil qu'on appelle « [Nom de l'entreprise] pour tous », qui permet de diffuser les offres de postes à pourvoir, qui permet aux candidats de postuler en interne, et puis il y a un relais qui se fait en externe. [...] C'est un outil qui nous permet de diffuser nos offres dans le monde entier [...]. Sachant que sur cet outil, on a tous les types de postes : un poste de conducteur de bus peut être aussi bien diffusé qu'un poste de directeur régional, à tout niveau. *Ça, ça permet, potentiellement à quelqu'un qui vit dans un autre pays de venir en France, ou à un Français de partir à l'étranger?*

Potentiellement. Maintenant en pratique... Nous le faisons. Nous faisons diffuser la plupart des postes à pourvoir à l'étranger. Maintenant, ce qu'il y a, c'est qu'il y a plusieurs types de postes, quand on parle de postes à l'étranger. Il y a des postes qui correspondent... On a un métier, les activités de transport, c'est un métier vraiment tourné vers le terrain, la proximité des populations, et finalement dans notre métier, on a des marchés locaux, en tout cas sur les populations locales... Sur les populations non-cadres en fait clairement se pose la question de leur périmètre d'activité, et donc on recrute dans le périmètre géographique le plus proche. Dès que l'on est sur des populations d'encadrement, on peut envisager soit sur le marché local, soit on peut envisager une mobilité géographique, y compris au niveau international. Mais donc par exemple, une offre de conducteur de bus aux Etats-Unis, potentiellement un Français peut postuler, il nous est arrivé d'avoir des Français qui avaient le souhait de partir à l'étranger, ce type de catégorie, ou en Australie ou au Canada... C'est d'ailleurs plus souvent l'Australie ou le Canada d'ailleurs. Et là, clairement, on a une vraie difficulté. Parce qu'il y a tout un travail d'encadrement à apporter, compliqué, pour pouvoir faire le lien entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Financièrement, il y a un coût extrêmement important, de partir d'un pays à un autre. Et selon la catégorie de population, on a du mal à mettre les fonds. Autant un cadre, on va prendre en charge son déménagement, le transfert de la famille, des mesures d'accompagnement. Autant un conducteur, à partir du moment où, généralement, on peut recruter localement, la filiale voudra pas forcément ces fonds là en jeu. Et donc le salarié, qui n'a pas forcément de hauts revenus, devra supporter ces coûts (R3).

La règle est donc claire : la mobilité internationale, comme l'entreprise, c'est « pour tous » – ce qui n'est jamais qu'une façon de lui ôter sa spécificité pour en faire une pratique normale, presque banale, et ce qui étend, par ailleurs, le champ d'expertise du service MI. Mais ce « pour tous » ne recouvre pas l'ensemble des salariés : même lorsque l'entreprise affiche fièrement son ouverture, son internationalisation et, ici, son souci de chaque salarié, les stratifications propres aux marchés du travail se rappellent au souvenir de chacun – et celles-ci sont à ce point évidentes qu'il est douteux que les salariés les ignorent. Et si chacun peut demander à occuper un poste n'importe où dans le monde (quoique ce n'est que la « plupart » des postes qui sont diffusés via cet outil : il semble bien y avoir des exceptions), c'est au final le pouvoir et non la règle qui va décider de son sort. Le salarié qui ne se rendrait pas compte que ce « pour tous » ne le concerne pas se heurtera assez rapidement aux explications, certes diplomatiques mais on ne peut plus claires, du service MI.

D'autres inflexions aux principes affichés deviennent dès lors possibles. Ainsi, dans une grande banque française, nous rencontrons successivement la directrice du service MI puis le DRH : si la première (R13) nous affirme sa volonté de mettre en place des règles pour éviter l'expatriation « de confort » et pour que la mobilité ne soit guidée que par des objectifs « *business* », le second (R22) reconnaît sans problème que l'expatriation est également utilisée pour « offrir des opportunités »

à certains collaborateurs et peut parfois venir récompenser un « haut potentiel » que l'on souhaite fidéliser. C'est d'ailleurs un usage qui se retrouve dans différents parcours. D'une manière générale, le recours aux VIE comme à un « vivier de gens intéressants, dont on va pouvoir suivre l'évolution » (R22), pratique commune à l'ensemble des entreprises enquêtées, se distingue des intentions unificatrices des responsables MI – ce d'autant plus que le dispositif étatique leur échappe pour partie.

Cela ne veut pas dire, bien évidemment, que ces règles soient sans effets. Le même DRH n'en utilise pas moins les fiches de questions destinées aux futurs expatriés pour leur faire prendre conscience des enjeux de la mobilité internationale – il s'agit en particulier de les informer des risques familiaux, des difficultés d'organisation et d'intégration et de tous les autres éléments qui sont susceptibles de conduire à des « échecs d'expatriation ». Il perçoit aussi parfaitement l'importance d'une rémunération « *fair* et juste, transparente » plutôt que des négociations locales au sein de chaque entité susceptibles de conduire à des « problèmes de légitimité » – dans les deux cas, il partage le même vocabulaire que celui employé par les services MI. Et la règle la plus importante, celle qui veut qu'il n'y ait pas d'expatriation « à vie, [et que] la personne doit pouvoir se réintégrer, ce qui implique d'éviter les durées trop longues » (sauf à passer, pour motif personnel, sur un contrat local), cadre évidemment de façon importante les usages. Mais ces règles ne font pas tout de la réalité des actions : elles constituent, plutôt, des points d'appuis sur lesquels certains acteurs, tels que lui, peuvent s'appuyer à certains moments, et non de simples contraintes.

La deuxième raison qui contrecarre l'objectif de neutralisation de la mobilité internationale est plus large : elle renvoie au fait que, entre les différentes conceptions de la mobilité internationale et de la mondialisation en présence, l'arbitrage ne se fait pas seulement par les rapports de pouvoir au sein des entreprises, mais aussi par l'expérience proprement dite de la mobilité, qui conduit chacun à essayer d'adapter ses positions. La mobilité internationale – en tant que déplacement d'un individu à l'étranger – constitue ici une épreuve au sens de la sociologie pragmatique (LEMIEUX 2013 ; BARTHE et al. 2014), c'est-à-dire un moment où les représentations et conceptions des individus sont questionnées par leur expérience concrète, par la « matérialité du monde ».

En effet, annihiler l'espace par le temps, pour reprendre la célèbre formule de Marx (MARX 1997, p. 32), fonctionne mieux pour les produits que pour les hommes : l'accélération des transports permet de faire venir des marchandises de loin, mais elle ne supprime pas autant l'éloignement des personnes. Fournir un logement dans un

quartier international, garantir la scolarisation des enfants dans un établissements français, aider le conjoint à trouver un logement ou encore financer des billets d'avion pour rentrer en France pendant les vacances ne suffit pas à réduire les distances expérimentées par les salariés au cours de la mobilité, et les « nouvelles technologies » ne leur sont pas d'un plus grand secours – une conversation sur *Skype* ne remplaçant pas, de leur point de vue, un dîner en famille. Pour les expatriés, les distances résistent aux tentatives de « neutralisation » entreprises par les services MI. La façon dont ils se représentent la mondialisation, comme un espace de différences qui ne sont pas que professionnelles, n'est pas celle d'un marché interne international où l'international ne serait qu'une dimension parmi d'autres de la diversité. Les services MI n'ont que peu de prise sur le sentiment d'éloignement de la famille, des proches ou même de la routine que constitue la vie dans un environnement familial (cf. chapitre 2). S'il y a, bien sûr, une certaine homogénéisation des conditions de vie au sein du réseau des villes globales, celles-ci n'en insistent pas moins, comme l'analyse David Harvey (HARVEY 2008), sur leurs différences, les pouvoirs publics locaux tant que les acteurs médiatiques ou touristiques ayant à cœur de constituer pour chacune d'entre elles une « personnalité » propre à des fins toutes économiques. Il n'est donc pas étonnant que, lorsqu'ils partent à l'étranger dans l'espoir de trouver de l'altérité, les expatriés la trouvent effectivement et disposent des ressources matérielles pour asseoir leurs représentations à l'encontre des désirs des services MI. Vivre à New-York, à Séoul ou à Madrid pour quelques années permet pour celui qui le souhaite de faire l'expérience de suffisamment de différences avec la France pour y trouver confirmation de ces attentes – tout en laissant la possibilité, dans bien des cas, d'éviter l'altérité trop forte lorsque l'on n'en a pas l'utilité (cf. chapitre 2). Il en va de même dans les interactions strictement professionnelles : les différences peuvent bien être minimales – se cantonner, par exemple, aux façons de saluer, de donner une carte de visite, de répondre à un email ou de gérer la parole dans une réunion – elles n'en fournissent pas moins une expérience suffisante pour soutenir les conceptions propres aux expatriés et aux managers. Et comme en sus, les expatriés et les managers ont intérêt à ce que ces différences existent puisque, comme on l'a vu précédemment, c'est une ressource bien utile pour eux, le travail de « neutralisation » de la mobilité internationale en est encore plus difficile, pour ne pas dire, en l'état actuel des choses tout au moins, impossible.

6.2 Produire de la mobilité... sans parvenir à la contrôler

Les marchés internes ne deviennent donc pas internationaux dans le sens attendu et promu par les services MI. Il ne faudrait pas en conclure trop vite que ceux-ci n'ont aucun impact : ces services prennent des décisions, mettent en place des politiques et donc ont une certaine influence tant sur la mobilité réelle que sur les représentations attachées à celle-ci. On a souligné au chapitre 3 comment ils contribuaient à l'institutionnalisation de la mobilité internationale. Mais leur activité a aussi quelques conséquences sur les marchés internes, leurs frontières et leur structuration, même si ceux-ci n'adoptent pas tout à fait les formes qu'ils souhaitent. Pour comprendre ce qu'ils font en la matière, on peut s'intéresser à leur travail de façon plus précise et concrète et suivre les différentes fonctions qu'ils remplissent autour de la mobilité des expatriés. Quelles tâches réalisent-ils ? Comment les réalisent-ils ? Et quelles conséquences cela a-t-il tant sur la mobilité que sur les marchés internes ?

Pour répondre à ces différents aspects, on peut suivre les différentes tâches que réalisent les services MI au regard des carrières d'expatriés : celles-ci s'organisent autour des trois moments clés que sont le départ, le séjour à l'étranger et le retour en France.

La première tâche que réalisent les services MI est d'encourager la mobilité des salariés. C'est, on l'a vu, un élément central de leur projet de constitution d'un marché interne international. Ils y parviennent, mais seulement en partie : cette mobilité n'est pas exactement celle attendue car elle consiste en fait à un déplacement d'une strate du marché interne vers une autre. Les services MI participent à cette segmentation dès le moment du départ : intervenant sur la sélection du candidat, ils tentent de faire jouer une certaine expertise en mettant en œuvre des critères qui leur sont propres – la famille et les capacités d'adaptation culturelle – qui tendent à réserver l'accès à l'international à certains profils particuliers. Durant le séjour à l'étranger, ils s'emploient à accompagner les salariés pour éviter notamment que ceux-ci ne sortent du marché interne de l'entreprise pour rejoindre le marché du travail local. C'est, enfin, au moment du retour que se posent les problèmes les plus nombreux : les salariés s'avèrent être bel et bien devenus mobiles et, à ce titre, sont plus facilement disposés à quitter l'entreprise. Ils ont effectivement changé de segment au sein du marché interne et n'ont plus les mêmes ambitions, ce qui les rapproche de certains marchés externes. C'est finalement à ce mouvement d'une mobilité produite par les services MI mais que ceux-ci ont du mal à contrôler qu'est consacrée cette section.

6.2.1 Faire partir certains salariés

S'ils ne parviennent pas à construire un véritable marché interne international où la mobilité serait neutralisée, les services MI n'en ont pas moins quelques impacts sur la mise en mobilité des salariés. Ils ne réalisent pas cet objectif exactement dans les termes qu'ils souhaitent, mais les actions qu'ils entreprennent et les dispositifs qu'ils mettent en place facilitent et incitent à l'expatriation : ils produisent bien de la mobilité, sans pour autant la produire pour tous.

On a déjà présenté quelles parties de leurs activités étaient dédiées à cet objectif. Il s'agit d'une part de la définition des politiques de rémunération et de calcul des packages – même si ceux-ci sont moins généreux que par le passé, ils n'en constituent pas moins une façon de faciliter le travail à l'étranger – et, d'autre part, de l'affichage et de la mise en scène de cette mobilité auprès des salariés, notamment par son intégration dans les pratiques normales de gestion de la main-d'œuvre (entretiens annuels, fiches de renseignement, etc.). Dans certains cas, ces activités deviennent encore plus précises et encore plus manifestes :

En tant que MI, on intervient dès qu'il y a un besoin exprimé par un pôle de la banque. Là, par exemple, dans les pays difficiles, il y a vraiment des pays où l'on n'arrive pas à trouver des gens à faire partir, parce que c'est trop dur. Le Tchad par exemple. On n'arrive pas à trouver des gens. On me demande de réfléchir sur... comment les convaincre, faire des voyages d'aération³, des choses comme ça (R13).

Quelles sont les conséquences de ces activités en termes de marchés internes ? Par ces pratiques et ces dispositifs, les services MI contribuent en fait moins à l'unification et à la connexion de ceux-ci qu'à leur stratification. On a déjà évoqué, dans le chapitre précédent, le fait que ces marchés reconduisent les stratifications professionnelles existantes, notamment celles entre qualifiés et non-qualifiés et entre cadres et ouvriers. Mais, au-delà de celles-ci, les services MI promeuvent et mettent en œuvre un tri – ou, plus précisément, plusieurs tris – entre les salariés, suivant des critères assez différents de ceux utilisés notamment par les managers : c'est encore la menace de l'échec d'expatriation qui est mobilisée ici comme épreuve (au sens de la sociologie pragmatique) pour imposer la légitimité et la pertinence de ces opérations de sélection. La promotion de la mobilité internationale engendre ainsi des segmentations qui lui sont propres au sein des entreprises. Deux critères sont ici tout à fait importants : d'une part, le critère de la famille, d'autre part, celui de l'« adaptation culturelle ». Ce sont ces deux éléments que l'on présente ici.

3. C'est-à-dire des voyages hors du pays, éventuellement des retours en France, pour permettre aux salariés de supporter la vie dans un contexte difficile.

Une segmentation par la famille

Mettre en mobilité internationale un salarié revient, dans toutes les entreprises enquêtées, à mettre en mobilité sa famille : toutes les politiques de mobilité internationale mises en place (à l'exception de celles concernant les VIE, encadrés de toutes façons par une réglementation extérieure à l'entreprise) impliquent des dispositions à cet égard, la plus classique étant la prise en charge de la scolarisation des enfants⁴. On peut ajouter que cela a également un impact sur la question du logement, lui aussi systématiquement pris en charge, que ce soit en termes de surface et de nombre de pièces (qui sont, bien évidemment, fonction du nombre d'enfants notamment) et de localisation (en fonction de la proximité des établissements scolaires internationaux, ce qui pousse à l'installation dans des quartiers internationaux ou, tout au moins, à forte présence de Français et d'expatriés).

On comprend intuitivement le premier problème que la famille peut poser : plus elle est grande, plus les enfants sont nombreux, et plus l'expatriation du salarié va coûter cher à l'entreprise. Il faudra en effet un logement plus grand, dans des quartiers où, généralement, les prix de l'immobilier sont importants, et il faudra en outre supporter des coûts de scolarisation qui peuvent eux-mêmes être élevés : les établissements scolaires français à l'étranger – le choix le plus courant pour la scolarisation – sont des établissements privés ou semi-privés qui s'adressent plutôt à une population financièrement à l'aise. A ce problème brut de coût, s'ajoute un second relatif aux distorsions des échelles de rémunération qu'il peut provoquer entre expatriés et « locaux » :

Dans certains cas de figure, ce qui pose problème, c'est la famille. C'est-à-dire que ça pose problème vis-à-vis des locaux : les expatriés vivent dans des conditions exceptionnelles, parce qu'avec une grande famille, ils ont un grand logement, pris en charge, etc. Donc il y a des problèmes de logements. C'est pour ça que, entre un enfant et trois, ça va, mais plus, c'est un problème (R22).

On comprend bien les problèmes de légitimité qui peuvent se poser lorsqu'un expatrié bénéficie, au final, d'un niveau de rémunération et de conditions de vie supérieure à ceux de ses collaborateurs locaux, voire de ses supérieurs. Il suffit parfois simplement que la proximité avec les établissements scolaires à l'étranger donne accès aux quartiers les plus chers des capitales pour que des formes de jalousie ou de frictions se fassent jour, entamant ainsi la légitimité des expatriés et leur capacité à travailler – le spectre de l'échec d'expatriation n'est jamais loin.

Ah oui, bien sûr, ça pose des problèmes de jalousie, et c'est pour ça que je dis

4. La scolarisation des enfants français dans les établissements scolaires français de l'étranger a été gratuite à partir de 2007, mais cette disposition a été supprimée en 2012.

qu'on ne peut faire ce genre de chose [expatrier quelqu'un], surtout dans les pays où il y a une vraie différence de *package*, que dans la mesure où l'expatrié apporte véritablement quelque chose et qu'il va être reconnu comme tel. Sinon on a déjà envoyé par le passé des gens plus juniors, et ça s'est mal passé parce que ces gens sont là sont énormément challengés par les équipes locales, parce qu'elles savent qu'elles gagnent beaucoup plus qu'elles, et s'ils n'apportent pas une vraie crédibilité, un vrai plus, ça se passe en général assez mal. Donc c'est un point important (R6).

Cependant, les célibataires – a priori moins coûteux – ne sont pas forcément privilégiés. D'une part, comme ce sont plutôt des seniors, soit des personnes d'une quarantaine d'années, qui sont expatriables – pour des raisons d'efficacité : comme le souligne l'extrait d'entretien précédent, il faut apporter « un vrai plus » – les célibataires sans enfants sont relativement rares. D'autre part, le souci de choisir des personnes qui ne risquent ni de vouloir s'établir définitivement à l'étranger (« on ne fait pas d'expatriation à vie, la personne doit pouvoir se réintégrer » (R22)), ni de rentrer prématurément pousse également à voir dans la famille un facteur de « stabilité » : il s'agit de déplacer l'expatrié avec son « univers » pour limiter le coût de la mobilité et le risque de l'engagement à l'étranger . De ce fait, le nombre de personnes à déplacer n'est pas forcément trop élevé pour l'entreprise : il peut aussi bien être trop faible. L'évaluation de la famille n'est ainsi pas purement quantitative – combien de personnes faut-il faire bouger ? – mais aussi qualitative : les services MI se doivent d'« embarquer tout le monde dans le projet » (R17). Dans les entreprises enquêtées, rencontrer le conjoint du futur expatrié fait partie du travail normal des services MI :

On doit proposer un accompagnement de la famille en fait, pas que du salarié. Donc on rencontre tout le monde. Du coup, on est obligé de rentrer dans la vie privée du salarié. Mais on a vraiment besoin de savoir, parce que ça peut être un facteur d'échec. La famille doit s'approprier le projet d'expatriation, elle ne doit pas faire que suivre le salarié, sinon, ça risque de générer de la frustration, des problèmes. Quand on se demande si un salarié peut partir à l'étranger, c'est aussi ça qu'on regarde (R19).

Cette entrée dans la vie privée du collaborateur est courante pour les responsables MI – elle n'est d'ailleurs pas limitée, on le verra, au seul moment du départ. Elle constitue une part de leur expertise et de leur rôle spécifique dans la procédure d'évaluation des candidats. Parce qu'ils ne sont pas des RH « classiques », comme ils le disent, et sans doute parce qu'ils sont présentés aux salariés comme bien distincts de ces derniers, ils recueillent des confidences particulières, « des choses qu'ils [les salariés] ne diraient pas à leur gestionnaire de carrière » (R13) :

On se rend compte, quand on est en MI, que les collaborateurs ne nous considèrent pas vraiment comme des RH. Ils se livrent beaucoup plus facilement à nous. Avec leur conseiller RH, ils vont parler de salaires, essentiellement,

et de postes, et de grades. Avec nous, ils vont vraiment parler de tout. Que ce soit de leur famille, des problèmes qu'ils peuvent avoir parce que l'épouse ou l'époux va devoir quitter son travail, les difficultés que ça va engendrer parce que le conjoint ne veut pas donner sa démission avant d'être sûr que le collaborateur ait bien signé son contrat, donc ça va retarder le départ, et puis après, il y a les enfants, comment on va faire pour l'école, etc. Avec nous, ils se livrent sur des aspects très personnels. Ça peut aller jusqu'à « oui, le poste m'intéresse vraiment, je sais pas comment le refuser parce que c'est une super opportunité de carrière pour moi, par contre, ma femme, elle veut vraiment pas partir, donc je sais pas comment on va gérer ça en termes de famille ». C'est notre rôle d'avoir cette alerte auprès des RH en leur disant « attention, il y a peut être un élément qui à un moment va bloquer ». Après, c'est leur rôle de creuser, de voir si le collaborateur est vraiment motivé, si on va plus loin dans le processus, si on investit vraiment sur ce collaborateur-là. Parce que très souvent les échecs lors d'une mobilité internationale, c'est lié à ce que la famille n'a pas voulu suivre, ou a suivi mais ne voulait pas, ou a suivi mais ne s'est pas adaptée au pays (R8).

Les choses ne sont cependant pas toujours si claires. Dans certains cas, il s'agit pour eux d'interpréter des indices plus ou moins explicites :

On peut avoir des collaborateurs qui peuvent nous demander des clauses particulières dans le contrat au cas où ils divorceraient : comment ça se passe s'ils divorcent, « est-ce que vous continuez à prendre en charge l'école pour mes enfants ? est-ce que vous prenez en charge un logement pour mon conjoint qui n'habitera plus avec moi, mais qui habitera avec les enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire ? ». Quand un collaborateur nous demande ça, c'est bien que derrière il y a le conjoint qui ne veut pas suivre. Ou qui va suivre, et qui va repartir rapidement. Ou alors le couple est déjà en difficulté. Là, c'est notre rôle d'alerter (R6).

On voit ici s'effacer les frontières classiques du travail, et particulièrement avec le non-travail, la vie privée, domestique et familiale (LALLEMENT 2007, p. 47-51). Dans la carrière de l'individu, ce ne sont pas seulement des critères professionnels qui vont être pris en compte, mais aussi des éléments en rapport avec sa situation familiale et personnelle. Ce n'est pas, en soi, un phénomène nouveau : le jugement professionnel n'est jamais purement professionnel, et fait toujours intervenir quantité d'autres dimensions – des intuitions, des indices, des personnalités (EYMARD-DUVERNAY et MARCHAL 1997) – dont certaines ont même été jugées discriminatoires, et encadrées à ce titre par la loi. Ce qui est frappant ici est le caractère légitime, et légitimé, de l'affaiblissement de cette frontière. Certes, les responsables MI rencontrés peuvent parfois l'exprimer avec prudence ou avec une certaine gêne, parfois en s'excusant – au sens où ils (se) donnent de bonnes raisons de s'intéresser à des choses alors que l'on pourrait le leur reprocher. Mais la démarche demeure bien acceptée par les salariés : comme indiqué précédemment, ce sont parfois eux qui, spontanément, se confient au service MI. En outre, parmi les expatriés que nous avons nous-même rencontré et qui ont été en contact avec ce type de structure, c'est un jugement

positif sur ces pratiques qui prévaut de façon unanime. Il ne semble pas y avoir de sentiment d'injustice ou de discrimination en la matière, du moins pas de façon courante, encore moins de manière structurée comme une critique de cette forme d'organisation et des résultats qu'elle produit.

Cela ne veut pas dire, bien entendu, que la prise en compte de la situation familiale n'a pas de conséquences sur qui peut accéder à la mobilité internationale, et donc aux carrières qui demandent des ressources internationales. Elle opère bien et bel un tri entre les candidats potentiels, orientant le choix vers certains profils. Comme on vient de le suggérer, les célibataires ne sont pas forcément favorisés, du moins pour les expatriations *seniors*, les plus courantes. Le fait d'être marié et d'avoir des enfants pourrait même constituer un avantage, au moins pour les hommes étant donné les attentes genrées en matière de travail domestique et de *care* reprises par les employeurs (PAILHÉ et SOLAZ 2009), comme cela a pu être noté ailleurs (GADÉA et MARRY 2000 ; DE SINGLY 2004). Mais c'est surtout dans le fait qu'il faille « embarquer » la famille, c'est-à-dire la convaincre de faire sien le projet d'expatriation de l'un de ces membres, qui est de nature à rendre plus difficiles l'accès à ces mobilités – voire à la mobilité tout court – à certains salariés. Voici par exemple comment un DRH parle des organisations familiales favorables à l'expatriation, en évoquant aussi son expérience personnelle lorsqu'il était expatrié au sein d'une grande entreprise industrielle américaine :

Il y a ceux qui font le choix de partir, et puis celles qui les ont suivis, c'est-à-dire les épouses. Une femme d'expat, souvent, c'est pas la *lead career* [carrière principale dans le couple]. Avant, elles en profitaient pour souffler : elles devenaient femmes au foyer, elles faisaient un peu de bénévolat... Plus maintenant. C'est plus dans le modèle d'aujourd'hui. Et ça devient très difficile à gérer pour les boîtes. J'avais suivi une formation à Pau, et le mec qui donnait le cours, c'était un expat. Enfin, un ancien expat. Sa femme était hyper-effacée, très dépendante de son mari. Le mec, il avait passé 19 ans dans les pays du Golfe, avec toute sa famille. Sa femme était vraiment très effacée. Elle avait fait le choix de se consacrer à sa famille. C'est comme ça que ça marchait pour eux. Il y a des cas où les femmes essaient de faire carrière, mais c'est très compliqué. Au final, ils finissent par s'engueuler à fond. Ça peut vraiment détruire le couple. C'est le choix le plus difficile, ça, l'éloignement de sa carrière. Ça peut vraiment tout arrêter. D'ailleurs, ça a été ça pour moi, pour mon couple, quand je travaillais pour L., à l'étranger. Ça a été vraiment très difficile. Il faut un vrai niveau de maturité. Il faut que ce soit gagnant-gagnant. Souvent, c'est vécu comme « je fais un sacrifice pour toi, mais tu en feras un pour moi après ». Ça donne des marchandages, des négociations dans le couple. Là, j'ai mon meilleur ami qui rentre en France, il est très dépendant des aspirations de sa femme. Ils sont obligés de toujours chercher un pays où leurs deux boîtes sont présentes. C'est pas forcément si facile (R18).

Comme on peut le comprendre, pour qu'une famille soit « embarquée » dans le projet d'expatriation, cela implique une certaine répartition des tâches, inégalitaire,

au sein du couple. Le conjoint doit accepter de sacrifier un peu de sa carrière, même s'il existe quelques possibilités d'arrangement. Par exemple, les entreprises membres du Cercle Magellan ou du Cindex peuvent chercher auprès des autres membres de ces clubs des postes pour les conjoints de leurs expatriés, mais ces possibilités sont minces et rien ne garantit que la position obtenue corresponde aux aspirations des concernés. Ainsi, sont favorisés les couples où les rôles sont finalement assez traditionnels. Sur un autre terrain, celui des carrières de la haute administration française, Alban Jacquemart montre également comment les hommes bénéficient d'avoir une « femme exceptionnelle », c'est-à-dire, dans leur bouche, une épouse qui accepte de sacrifier sa carrière professionnelle et de se consacrer aux enfants pour leur permettre de s'investir pleinement dans leur emploi (JACQUEMART 2014). Il note « la persistance du modèle du *male breadwinner* parmi les élites de la Fonction publique » et ajoute que « dans cette compétition, les hommes aux arrangements conjugaux égalitaires ainsi que les femmes sont pénalisés.e.s » (p. 4). Ce constat peut être reconduit pour les expatriés : sans que ce soit une vérité générale, bon nombre de nos enquêtés masculins, et particulièrement ceux qui ont les carrières les plus prestigieuses, ont pu bénéficier de la ressource que constitue une épouse qui met son activité professionnelle en retrait ou l'adapte aux déplacements de son conjoint, et qui prend en charge une partie importante du soin des enfants. Il y a cependant une différence notable : le degré d'explicitation de cette norme est ici bien plus élevé. Non seulement la négociation au sein du couple peut être dramatisée par le moment de l'expatriation, mais en outre l'enrôlement de la famille est, comme on l'a dit, directement mis en scène et demandé par les services MI.

Il est évidemment difficile de ne pas y voir une cause de la moindre représentation des femmes parmi les expatriés, que confirme la façon dont les responsables MI parlent spontanément des « épouses » lorsqu'il s'agit des conjoints, comme s'il allait de soi qu'il ne peut s'agir que des femmes et jamais des hommes. Pour reprendre encore les remarques d'Alban Jacquemart, les femmes « ne bénéficient que très rarement de l'appui d'un "homme exceptionnel", au sens donné à cette expression par les enquêtés, autrement dit d'un conjoint qui accepte de reléguer sa propre carrière au second plan pour prendre en charge les tâches domestiques et familiales et soutenir celle de sa conjointe » (p. 4) . S'il est plus difficile pour elles d'obtenir un sacrifice professionnel de la part de leurs conjoints, ou si ce sacrifice est plus important parce que, du fait d'autres mécanismes, les hommes demeurent favorisés en termes d'emplois et de salaires, on peut comprendre qu'elles constituent, du point de vue des entreprises, de moins bonnes candidates à l'expatriation. On peut aussi comprendre que les couples où les positions sont plus égalitaires et où le conjoint est

plus exigeant en termes de négociation, y compris dans la rencontre avec les services MI, soient eux-aussi défavorisés.

Ainsi, cette attention prêtée à la famille comme critère de sélection en vient-elle sinon à créer au moins à renforcer et à légitimer certaines stratifications des marchés internes du travail. D'une part, la qualification du bon candidat à l'expatriation en vient à inclure des dimensions relatives à sa famille, non seulement dans sa forme (le nombre d'enfants notamment) mais aussi dans son organisation (la disponibilité du conjoint, le plus souvent de la conjointe). D'autre part, étant donné les inégalités déjà existantes entre les hommes et les femmes, cette segmentation par la famille renforce – et explique – les difficultés de ces dernières à accéder à certaines carrières prestigieuses comme les carrières internationales internes aux entreprises.

Une segmentation en fonction de l'« adaptation culturelle »

Un autre aspect auquel les services MI portent attention est celui qui concerne les capacités d'adaptation du salarié, et plus particulièrement sa capacité à s'adapter à l'international et aux cultures étrangères. Les services MI ne sont pas les seuls à avoir ce souci – ils peuvent parfois se reposer sur la connaissance que les managers doivent avoir de leurs troupes – mais, dans la mesure où ils sont chargés de mettre en place des formations dédiées (notamment « interculturelles »), ils y sont particulièrement attentifs et n'hésitent pas à placer cela dans leur domaine d'expertise revendiqué. Ainsi, ils peuvent parfois se faire les promoteurs explicites de l'usage de tels critères :

L'aspect personnel, les managers et RH ne s'y intéressent pas assez, ils sont trop sur l'aspect professionnel. C'est mon avis, hein, ce n'est que mon avis. Mais je pense qu'on ne fait pas assez pour la sélection, en tout cas dans les pays difficiles. Je pense qu'il devrait y avoir des tests... Je ne sais pas exactement, mais on devrait s'assurer que le profil personnel des expats, leur caractère, est bien compatible avec le pays dans lequel on les envoie, pour éviter des comportements un peu... problématiques. Des choses du genre « je suis l'expat, je suis le roi ». Je trouve qu'on devrait prendre des mesures (R13).

Pour évaluer cette adaptation culturelle potentielle, la forme privilégiée demeure l'entretien, qui se donne pour objectif de débusquer la personnalité réelle du candidat et de juger de son degré d'adéquation avec le pays de destination :

En fonction des questions qui sont posées, on va pouvoir orienter vers la personne... On arrive comme ça à savoir si la personne peut aller en Amérique Latine, s'il vaut mieux qu'elle reste en Europe, et encore en Europe, est-ce qu'elle sera mieux dans un pays latin ou scandinave (R8).

Il existe aussi, comme l'évoque notre précédente interlocutrice, des tests dédiés : des questionnaires informatiques, vendues par des sociétés spécialisées, qui permettent de définir à quelle culture le candidat sera le mieux adapté : « en complément de l'entretien, on leur fait passer parfois un petit test pour voir s'ils sont

expatriables. C'est-à-dire qu'on a un logiciel qui nous permet de... C'est des questions, et on voit à la fin si le collaborateur peut s'adapter à la culture chinoise par exemple⁵ » (R8). Dans les deux cas, cela suppose des représentations bien arrêtées quant à ce que sont les différentes cultures ou aires culturelles, et cela va conduire à privilégier certains profils plutôt que d'autres :

Donc pour être expatriable, il y a le fait de vouloir bouger, le fait d'avoir les compétences pour faire le boulot demandé. Est-ce qu'il y a des choses qui sont relatives à la capacité de s'adapter dans un pays étranger ?

Oui, ça va faire partie des compétences recherchées, la capacité de la personne à s'adapter localement, en fonction du contexte culturel du pays, on essaye de prendre en compte ces dimensions-là.

Et ça peut se mesurer comment sur un profil de candidat ?

On va le faire par rapport à notre connaissance du milieu local, de la culture locale. On va savoir que, par exemple, si vous envoyez quelqu'un en Indonésie, il va falloir qu'il ait une forte humilité et qu'il soit vraiment dans le détail. Parce que c'est pas du tout le même suivi que vous avez en France, avec des gens qui sont très autonomes, en Indonésie, il va falloir être très très près, très orienté sur la tâche. Ça, ça va nous donner un éclairage sur « ok, est-ce que cette personne a naturellement ce côté à aller dans le détail ? ». Si c'est quelqu'un qui reste beaucoup dans les grandes lignes et qui va beaucoup déléguer ensuite, ça risque de pas coller. Aux Etats-Unis, ce serait complètement différent. Aux Etats-Unis, il faut quelqu'un de très carré, de très structuré, qui donne les grandes lignes, et qui après délègue, qui donne la liberté de faire les choses. Il y a un aspect culturel que l'on prendra en compte en fonction des missions. Et on le prend pas encore assez en compte. Je pense qu'on devrait pousser plus loin cette réflexion de l'adéquation culturelle entre la personne et l'endroit où on l'envoie.

Il y a de fortes différences culturelles entre les pays ?

Oui, il y a de fortes différences culturelles [avec insistance]. Entre les pays matures et les pays en développement. Et puis moi, je connais pas tout... Bon, sur l'Asie par exemple, il y a de fortes différences culturelles avec l'Europe ou avec les Etats-Unis.

Ça se manifeste comment ? Vous m'avez dit le souci du détail et l'humilité, est-ce qu'il y a d'autres choses ?

Il faudrait rentrer dans la spécificité de chaque pays. Sur la Chine, si vous envoyez quelqu'un qui est extrêmement colérique et qui a tendance à pas contrôler ses émotions, il y aura aussi beaucoup de difficultés. Et aussi en Chine, on va rarement au conflit frontal, c'est pas dans la culture asiatique d'aller directement remettre en question quelqu'un devant lui, on lui fera comprendre les messages par d'autres moyens. Donc ça, c'est un aspect aussi qu'on

5. Il ne s'agit pas ici de se prononcer sur la pertinence de ces tests – tout juste se bornera-t-on à dire que l'on peut avoir sociologiquement quelques doutes quant à un usage aussi monolithique de la notion de culture nationale (CUCHE 2010). Il ne s'agit pas non plus de se livrer à une analyse de leur contenu : les services MI rencontrés ne se sont pas sentis autorisés à nous montrer ces fameux tests, et l'entreprise spécialisée que nous avons contactée n'a pas répondu à nos sollicitations. C'est sans doute en partie un problème méthodologique : l'approche de cet instrument demanderait une enquête dédiée.

va regarder (R6).

On voit, dans ce passage, ce qui justifie et légitime tant ces entretiens que ces tests, et donc finalement l'usage de ce critère particulier : une fois de plus, il s'agit du risque que constitue un échec d'expatriation. L'expatriation, ou la sélection pour l'expatriation, constitue ainsi, pour les services MI, des épreuves totales, où l'ensemble de la personne et de la personnalité du candidat peuvent être jugé : non seulement sa famille, mais aussi chaque élément de sa façon d'être puisque les cultures auxquelles il devra s'adapter sont elles-mêmes perçues comme autant de totalités. Notons cependant que si nous n'avons pas pu observer le contenu de ces tests de personnalité, il semble que ce ne soit pas une adaptation stricte qui soit attendu des candidats :

Et ces tests, c'est des questions, des mises en situation ?

C'est un questionnaire qui dure une heure à peu près, avec une espèce de mise en situation, les gens doivent répondre après en fonction.

Ça donne un score, un profil, et après on pourra dire il sera bien en Asie, aux Etats-Unis ?

Pas de façon aussi tranchée, c'est des indicateurs, il n'y a pas de vérité absolue. Et puis, c'est pas parce que quelqu'un a pas les compétences qu'il ne peut pas les acquérir. C'est aussi notre compétence à reconnaître la capacité de la personne à apprendre, à comprendre le message (R6).

On comprend qu'il s'agit peut-être moins de parvenir à se présenter comme déjà américain ou chinois que comme ouvert, disposé à comprendre les cultures étrangères, à s'adapter, à ne pas être soi-même trop marqué culturellement... Autrement dit parvenir à se présenter comme neutre, ce qui signifie finalement, comme on l'a souligné dans les chapitres précédents, porteur d'une certaine culture occidentale propre aux classes supérieures et aux élites économiques, bref possesseur d'un certain charisme international et finalement d'un certain capital international. Se constitue ainsi une stratification au sein des marchés internes entre expatriables et non-expatriables à partir d'une épreuve de jugement particulière : non seulement les tests mobilisés par les services MI, mais aussi et surtout leur propre évaluation.

Ainsi, les services MI remplissent bien le mandat qui leur a été donné : ils produisent de la mobilité. Mais loin de le faire pour tous, la nécessité de minimiser les risques d'expatriation les pousse à la réserver à certains salariés qu'ils protègent de fait contre la concurrence tant externe qu'interne, puisqu'ils excluent les autres – ceux dont la famille est trop nombreuse, pas assez stable ou trop égalitaire, ceux qui ne disposent pas d'un capital international suffisamment crédible – de tout un éventail de postes et de carrières.

6.2.2 Sécuriser les parcours

L'activité des services MI ne se limite pas au moment du départ de l'expatrié, ni même au seul calcul de sa rémunération tout au long de son séjour hors de France (ou hors de son pays d'origine d'une façon plus générale). Ils assurent aussi un suivi de du séjour à l'étranger qui ne porte pas, bien entendu, sur l'aspect opérationnel – laissé, une fois de plus aux managers locaux et internationaux – mais plutôt sur la sécurisation des parcours et sur la protection du salarié contre différents aléas. Il s'agit, par exemple, de lui expliquer sa feuille de paye, de le renseigner sur son accès aux soins médicaux, de s'assurer qu'il cotise bien pour sa retraite, etc. Autant d'éléments qui font que les responsables MI voient, comme d'autres membres des ressources humaines, les salariés plutôt comme des clients à qui ils fournissent un service.

Mais leur tâche ne s'arrête pas à ces missions formelles. Ils se trouvent également placés dans un rôle d'interlocuteur privilégié pour répondre à un certain nombre de questions dont, comme précédemment, les salariés ne souhaiteraient pas parler avec leurs managers ou avec d'autres représentants des ressources humaines :

Ils nous parlent de leurs problèmes personnels. Les problèmes de couple, ça va être plutôt « ah ben mon épouse, elle reste à la maison toute la journée, elle s'ennuie, moi je prends le job, je suis pas disponible, elle, elle vient d'arrêter de travailler donc les premières semaines, c'était génial, elle pouvait se reposer, mais maintenant, elle s'ennuie, elle connaît personne, elle veut rentrer ». Ça peut conduire à des échecs d'expatriation. On doit avoir bien une dizaine de cas par an [sur les 700 salariés en mobilité internationale]. C'est pas énorme, mais ça existe quand même (R8).

La menace de l'échec et du retour du salarié, et donc de la perte de l'investissement réalisé sur lui, pousse encore une fois les responsables MI à s'intéresser à ces questions et à chercher à y répondre :

Dans ces cas-là, on fait quoi ?

Au début, on accompagne un peu le collaborateur en lui disant « ben ta femme, il faudrait qu'elle s'inscrive dans tel club d'expats, elle rencontrerait des personnes ». Voilà, on donne des petites pistes puis quelques petits trucs pour ceux qui arrivent en France aussi. « Si vous avez des enfants, dis à ta femme d'aller à la sortie de l'école, de faire des activités à l'école pour rencontrer d'autres parents ». Après, on peut pas tout empêcher. On a eu le cas avec des Japonais où la femme, elle a vraiment pété les plombs. Ils sont partis un soir, on savait pas qu'ils partaient, ils sont rentrés au Japon. C'était vraiment la grosse dépression. On dit souvent que les Japonais, en particulier, ont vraiment le mal du pays⁶, une grosse dépression, mais là,

6. On voit ici un exemple de la façon la nationalité peut, au travers des représentations culturelles, être constituée en avantage ou en désavantage vis-à-vis de la mobilité internationale. Les Français sont d'ailleurs également concernés. Plus loin, notre interlocutrice ajoute : « Les Français ont la réputation d'être arrogants. Et puis un peu, ils arrivent en terrain conquis. Parce qu'ils

c'était vraiment... Les gardiens nous appelaient en disant qu'elle jetait des trucs sur les murs. On a retrouvé après l'appart, il y avait des trous dans les murs (R8).

Ce constat est largement partagé par nos interlocuteurs – même si tous n'ont pas été confrontés à des situations aussi extrêmes que celle ici rapportée. Dans d'autres cas, il s'agit de conseils à donner sur les fameuses différences culturelles :

On a eu le cas comme ça d'une femme qui arrivait de Hong-Kong, qui me disait « un jour, quelqu'un est venu me voir pour me proposer un café, et je voulais pas de café alors je lui ai dit non, et puis une autre personne est venue me dire on va prendre un café, tu veux venir ? », et elle a dit non. Au bout d'un moment, plus personne ne venait lui parler. Et puis finalement « je me suis rendu compte que dans des réunions d'équipe, certaines choses avaient déjà été décidées à la machine à café ». Alors on lui a expliqué qu'effectivement il se passait beaucoup de choses à la machine à café, et que quand on lui proposait, elle n'était pas obligée de boire du café, elle peut prendre juste un verre d'eau. On en a aussi qui disent « le jour de mon arrivée, j'ai dû boire quinze cafés, tout le monde voulait boire un café, j'osais pas dire non » (R6).

Ainsi, les services MI se retrouvent à intervenir autant sur des questions de travail que des questions hors-travail. On retrouve l'effacement de la frontière entre ces deux domaines dont on parlait précédemment puisqu'une émanation de l'employeur se retrouve à devoir rentrer dans la vie privée des collaborateurs pour les aider et les orienter, ce qui conduit à cadrer leurs expériences de l'étranger comme on l'a évoqué précédemment. L'incitation à la participation aux activités scolaires et péri-scolaires des enfants suppose ainsi, d'une part, une organisation particulière de la vie domestique, d'autre part, un rapprochement avec certains groupes, notamment avec les autres expatriés dont les enfants peuvent fréquenter les mêmes écoles internationales. Comme on l'a noté au chapitre 2, cette intégration par les écoles et institutions françaises maintient les individus attachés à la France ou, du moins, dans un état de détachement vis-à-vis de leur pays accueil.

Mais il faut signaler une autre conséquence : cette organisation des mobilités a aussi un impact sur la constitution des marchés internes. Parce que l'entreprise, finalement, prend en charge une partie très importante de la vie du salarié à l'étranger, lui fournissant un support de conseils tant pour sa réussite professionnelle que pour sa vie personnelle, cela augmente la dépendance du salarié vis-à-vis de celle-ci et de son marché interne, au moins pour le temps où il trouve en expatriation. Est-ce là un objectif consciemment poursuivi par les services MI afin de minimiser les risques

amènent l'entreprise à l'étranger. On a eu des retours comme ça. Un Français qui était à Mexico, il a fait planter un marché, parce qu'il a raté des petites choses de savoir-vivre qu'on fait peut-être en France mais qu'on ne fait pas là-bas » (R8). Une autre enquêtée dit également : « Alors, on trouve moins de Français parmi les plus baroudeurs, ceux qui enchaînent les expatriations. Parce que les Français sont très attachés à leur pays, souvent, le lien reste » (R3). Cette réputation constitue un élément avec lequel les expatriés doivent composer.

de départ hors de l'entreprise, vers le marché externe local ? Rien dans les entretiens menés ne permet de l'affirmer. Mais, assurément, le fait de fournir ces services et cette aide renforce, pour le temps du séjour à l'étranger, la frontière entre le marché interne et les marchés externes. Les conseils donnés, en effet, n'ont de sens que dans la mesure où il existe un dispositif qui encadre le salarié en lui fournissant logement, scolarisation des enfants, etc. Et les interventions plus matérielles, comme le maintien des cotisations pour la retraite, joue un rôle plus diffus mais plus fort. Il est dès lors délicat, sans que cela soit impossible, de changer d'emploi au cours du séjour à l'étranger : le passage sur un contrat local peut signifier une perte considérable de revenu ou de confort de vie et il est peu probable qu'une autre entreprise accepte d'embaucher une personne directement sur un contrat d'expatrié. De plus, la participation à des réseaux relationnels déterminés par l'expatriation, particulièrement dans des communautés françaises ou internationales, peut constituer un frein à une recherche d'emploi efficace hors des frontières nationales. A ce moment-là, les services MI parviennent donc encore à contrôler la mobilité qu'ils ont précédemment créée. La chose est plus difficile par la suite, comme on va le voir.

6.2.3 Des retours difficiles

S'il y a bien un constat partagé par tous les responsables MI rencontrés, c'est que le retour constitue pour les expatriés un moment difficile. Mais ils s'accordent tout autant pour dire que c'est aussi un moment difficile pour eux, une tâche dont ils s'acquittent imparfaitement, un axe sur lequel ils doivent progresser, où, plus généralement, les entreprises dans lesquelles ils travaillent doivent faire des efforts pour s'améliorer. Ils estiment d'une façon générale ne pas savoir gérer ce moment de la carrière des individus : « pour être honnête avec vous, nous dit la responsable MI d'une des plus grandes entreprises françaises, chez B., on est pas bon sur la gestion des retours. En même temps, je ne sais pas qui est bon là-dessus... Peut-être dans le pétrole... Et encore, je ne pense pas » (R8). Aucune des personnes rencontrées ne semble satisfaite de la façon dont se déroulent les retours dans son entreprise, et ce bien qu'elles s'efforcent de mettre en place des dispositifs pour faciliter les choses, tant pour les expatriés que pour les entreprises. L'impression générale qui se dégage est que personne ne semble avoir de solution, et que les services MI eux-mêmes ne sont pas sûrs d'être les mieux placés pour faire quelque chose.

Quel est le problème ? Il est en fait très simple : c'est un problème de temporalité. Un expatrié va passer entre trois et cinq ans, rarement plus, à l'étranger. Il est impossible de prévoir à un tel horizon quel sera le poste auquel il pourra « atterrir », selon l'expression la plus courante, au moment de son retour. Pourtant, il y a une

obligation légale à proposer à celui qui a un statut d'expatrié un poste équivalent : son contrat français n'a pas cessé au moment où il est parti à l'étranger et il n'est pas possible de lui proposer, et encore moins de lui imposer, une situation moins bonne ou même simplement trop différente de ce qu'il avait avant. Il faut donc déjà parvenir à faire correspondre ouverture de poste et moment du retour :

La difficulté du retour d'expatriation, c'est qu'on essaye de faire correspondre une évolution de carrière avec une date fixe. Ce qui est très difficile. Les jobs qui s'ouvrent ne le font pas à des dates régulières. C'est très difficile à gérer, pour que l'atterrissage se fasse au bon moment, entre un poste qui était ouvert un peu avant mais qu'on va freiner afin qu'il soit pourvu par l'expatrié ou lui dire « on va prolonger de trois mois parce qu'en ce moment j'ai rien, mais dans trois mois, tu pourras aller sur ce poste » (R6).

En général, ça ne posait pas de problème, mais là avec la crise, on a un peu de mal à trouver des postes de retour en France, parce qu'on fait aussi des licenciements, donc c'est un peu tendu. Du coup, effectivement, on en a qui sont en expat depuis plus de cinq ans, qui posent un peu de problèmes. On va voir comment on va gérer ça. Mais on est pas les seuls, toutes les sociétés ont un peu de mal à gérer leur durée de cinq ans. Parce qu'il n'y a pas forcément de postes (R13).

La personne peut ainsi se retrouver à devoir accepter un poste qui ne correspond pas à ses aspirations ou même à ses qualifications. Ou à prendre la décision de quitter l'entreprise : si, généralement, les responsables MI rencontrés disent que cela arrive assez rarement, ils ajoutent toujours qu'il « y a eu des cas ». Ils peuvent trouver, à ce propos, un appui du côté de l'ensemble de leur profession : en 2011, l'institut BVA avait mené à la demande de Berlitz International Consulting (entreprise de consulting), de l'EURA⁷ (entreprise de relocation) et du Cercle Magellan une enquête sur 404 expatriés, dont 60 de retour d'une expatriation, qui donnait notamment le chiffre de 47% de salariés quittant leur entreprise dans les deux années qui suivent leur retour. Au-delà des problèmes évidents de représentativité, cette information a été largement mobilisée dans la presse spécialisée et constitue ainsi un point d'appui important pour construire un risque que l'on se donne pour mission de gérer. Du point de vue des services MI, cette menace apparaît comme bien réelle, et ils s'emploient à convaincre l'ensemble de leurs organisations qu'il en va ainsi. .

Avant d'approfondir ce point, notons que trouver un poste disponible n'est pas le seul problème. Encore faut-il faire accepter l'ancien expatrié pour ce poste-là : il peut se trouver en concurrence avec d'autres candidats du marché interne. Et son temps d'absence peut s'avérer être un handicap en la matière :

Le retour, c'est toujours un point dans la carrière internationale qui est le plus délicat à gérer. Parce qu'un collaborateur qui part pour trois à cinq ans, en

7. *European Relocation Association.*

trois ou cinq ans, dans certaines entreprises, ça peut beaucoup changer. Les gens bougent beaucoup, donc au bout de cinq ans... On a eu le cas encore récemment, la personne est partie à un moment T, elle revient cinq ans après, il n'y a plus personne, même au niveau de sa hiérarchie, qui est toujours là. Le DRH a changé, son ancien manager a changé, les gens dans son équipe ont changé. Donc en fait, cette personne, elle voulait revenir, mais elle n'avait aucun support à droite et à gauche parce que tout le monde avait bougé (R8).

Autrement dit, l'expatrié a perdu tout ou partie de son capital social, compris à la fois comme capital réputationnel et carnet d'adresses utiles (BOURDIEU 1980), qui, sur le marché interne d'une grande entreprise, constituait l'essentiel de ses armes. Le voilà contraint, dans bien des cas, de refaire ses preuves auprès d'un nouveau supérieur et à devoir le faire sur un poste inférieur à ses aspirations. Ses ressources internationales, on l'a déjà dit, ne sont pas immédiatement utiles : elles ne rendront, peut-être, leurs effets que plus tard, par exemple au poste suivant.

Enfin, dernière dimension du problème, les expatriés n'ont plus tout à fait les mêmes exigences et les mêmes attentes. Ayant souvent fait l'expérience d'une autonomie et de responsabilités plus grandes à l'étranger, ils s'attendent à en tirer les fruits. Et même en l'absence de telles expériences, leur croyance dans les ressources internationales peut largement suffire à les rendre plus exigeants qu'ils ne l'étaient à leur départ ou qu'ils ne l'auraient été s'ils étaient restés en France. Cela signifie qu'il ne s'agit pas seulement de trouver un poste et faire accepter le candidat, encore faut-il trouver un bon poste : « On a fait une enquête qualitative sur le retour, avec 38 entretiens. Ce qu'il en ressort, c'est qu'il y a une frustration qui existe, quant à la reconnaissance de l'expérience. Et à la perte d'autonomie aussi. C'est difficile à traiter. Le cumul des deux donne un vrai sentiment de régression » (E20) . Ces différents problèmes se croisent évidemment dans bien des cas :

On n'est pas bon sur la gestion des retours, c'est-à-dire qu'il y a pas mal de collaborateurs qui quittent l'entreprise. Soit de leur propre chef, soit par le biais d'une transaction. Parce qu'on n'a pas de job à leur proposer. Et puis il y en a certains qui... Je vais prendre un exemple concret. Il y a en a qui travaillent dans un service finance comptable en France. Qui vont prendre un poste de CFO [*Chief Financial Officer*] à l'étranger. Et quand ils vont rentrer en France, ils vont vouloir retrouver ce poste de CFO. Ce qu'il y a, c'est que la structure à l'étranger n'a peut-être pas la même dimension que celle en France, donc il y a une certaine frustration de leur part, je pense, à se dire « là bas j'avais un poste de CFO, je rentre je vais avoir un poste de responsable financier ou contrôleur je sais pas ». Et ils le prennent mal. Parce qu'ils pensent qu'on ne les reconnaît pas à leur juste valeur alors qu'ils étaient CFO et à l'étranger. Mais on peut pas recaser en France tous les CFO qu'on a dans le monde (R8).

Les services MI mettent en place divers dispositifs pour résoudre ces problèmes. Il peut s'agir d'améliorer l'identification des postes sur lesquels les expatriés peuvent

revenir : dans l'entreprise O., il s'agit de constituer un « double tableau de bord, à dix-huit mois et à six mois, partagé entre la DRH et le patron de chaque activité », ainsi qu'un chapitre spécifique dans chaque *people review*. Mais « pour l'instant, il n'y a pas beaucoup de choses faites à propos de ça. On essaye de sensibiliser les RH, de leur expliquer quels sont les problèmes, les difficultés, comment faciliter l'atterrissage » (R20). Dans l'entreprise A., une autre solution a été essayée : un système de « mentors », où chaque expatrié se voit attribué un référent censé le suivre tout au long de son parcours à l'étranger afin de l'aider à anticiper et à préparer son retour sans perdre le contact avec la France. Mais « le problème, c'est que ces personnes là, elles bougent elles aussi » (R8) : changeant de postes, elles perdent parfois le lien avec les expatriés, ou ne s'avèrent pas en position de les aider au moment de leur retour. Finalement, la solution la plus courante – parce qu'elle n'est pas exclusive des autres – c'est d'inciter le collaborateur à prendre lui-même les choses en main et à préparer son retour en comptant sur ses propres forces. Cela a des conséquences importantes sur la structuration des marchés internes, comme on va le voir dans la section suivante.

Avant cela, il faut revenir sur la nature du problème : là où les services MI envisageaient de créer un grand marché interne international où la mobilité internationale serait neutralisée, ils se retrouvent en fait à devoir gérer des individus qui, au moment de leur retour, ne s'estiment pas être sur le même marché que les autres. Il s'agissait de rendre les salariés mobiles en les incitant au départ à l'étranger et en facilitant celui-ci. C'est effectivement ce qui s'est passé : au moment de leur retour, ils sont en quelques sortes devenus si mobiles qu'ils peuvent envisager de quitter l'entreprise. Cela marque que, pour eux, la frontière entre le marché interne et le marché externe s'est affaiblie, et qu'ils se trouvent plus sur un marché professionnel réservé aux anciens expatriés tel qu'on l'a décrit à la fin du chapitre précédent. Leur mobilité, autrement dit, n'a pas été que géographique ou culturelle : elle a aussi été une mobilité entre différentes strates du marché interne, et elle a été une mobilité ascendante vers un sas de sortie de celui-ci. Parce qu'ils ont pu acquérir des ressources internationales, voire un capital international, ils jouissent à ce moment-là d'une mobilité dont ils ne disposaient pas avant leur départ. C'est un point très important : la mobilité, comprise comme une inclination individuelle au changement, un désir de variété, une envie de progression, n'a pas besoin de pré-exister comme une caractéristique particulière des expatriés. Elle peut tout aussi bien être – et il y a tout lieu de penser que c'est le cas majoritaire – une conséquence de l'expatriation qui, modifiant à la fois les ressources dont dispose l'individu et la perception qu'il a de lui, le place, au moment de son retour, sur des marchés du travail plus

fluides. Autrement dit, les services MI sont ici aux prises avec une mobilité qu'ils ont eux-mêmes (pour partie) créée et qu'ils ne parviennent pas entièrement à gérer.

S'affrontent ainsi, une fois de plus, deux représentations du marché où se trouvent les individus au moment du retour : celle des services MI, qui se font ici défenseurs et porteurs des intérêts de l'entreprise de telle sorte que c'est aussi le point de vue de celle-ci qui est en jeu, qui voudraient les maintenir dans le marché interne de l'entreprise, celle des anciens expatriés eux-mêmes qui se sentent placés sur un marché différent, un point de contact entre marché interne et externe, un marché professionnel. Et non seulement, comme on vient de le dire, les services MI ont contribué à produire cette représentation chez les expatriés, mais ils contribuent également, comme on va le voir, à effacer la frontière entre marché interne et marché externe dans leurs modalités de fonctionnement.

6.3 L'effacement de la frontière interne/externe

De l'étude que l'on vient de faire du travail des services MI, on peut retenir deux points essentiels. Premièrement, les marchés internes apparaissent segmentés. Deuxièmement, au travers de la mobilité internationale que promeuvent ces services, les salariés se déplacent en fait d'un segment à un autre, atteignant, de fait, un segment plus valorisé. Alors qu'il s'agissait précisément d'unir le marché interne, les services MI ne peuvent l'empêcher de se découper et participent, d'ailleurs, à ce découpage.

Reste à tirer de cela les conclusions qui s'imposent quant à la nature même de ces marchés internes et de leurs différents segments et strates. Noter leur différenciation ne suffit pas si l'on ne tente pas de donner un sens aux différents paliers ainsi repérés. C'est le but de cette dernière section.

Comme nous l'avons rappelé au début de ce chapitre, l'une des questions centrales autour de la notion de marché interne porte sur la possible dissolution de ceux-ci, c'est-à-dire leur rapprochement avec les marchés externes, l'effacement des frontières entre les deux types de gestion de la main-d'œuvre. Les éléments dont on dispose peuvent en partie plaider dans ce sens : effectivement, lorsque les expatriés rentrent en France, ils se trouvent sur des marchés internes qui ne le sont plus vraiment. D'une part, les règles du jeu ne sont pas si différentes de celles des marchés externes, d'autre part, la sortie de l'organisation n'est plus si coûteuse, bien au contraire. Cependant, on verra qu'il ne faut pas en tirer de conclusions trop hâtives : cette relative dissolution ne concerne que le moment du retour. Avant cela, les marchés internes ont eu un rôle si fondamental que l'on peut les penser comme

des points de passage obligés vers certains segments, ou certaines strates pour le dire mieux, des marchés externes : c'est au travers d'eux que se fait la qualification – au sens d'activité qui qualifie – qui conduit aux marchés professionnels de l'international étudiés dans le chapitre précédent.

6.3.1 Le véritable marché du retour

Puisqu'ils ont finalement peu de prise sur le retour des expatriés, comment les services MI font-ils face aux demandes, aux plaintes et aux problèmes de ces derniers? Ils sont en effet régulièrement confrontés à des salariés mécontents de leur nouveau poste, se sentant lésés ou insuffisamment reconnus. Les responsables MI se trouvent alors obligés de « calmer le jobard » selon l'expression de Goffman (GOFFMAN 1989), c'est-à-dire d'accompagner le salarié déçu pour lui proposer une nouvelle identité positive, un moyen de « sauver la face », ou tout au moins pour lui faire accepter son sort sans qu'il ne se retourne contre l'entreprise, y compris choisissant la voie de l'*exit* (HIRSCHMAN 2011). Dans bien des cas, il s'agit de ramener des ambitions ou des attentes « démesurées » à des proportions plus en accord avec ce que l'entreprise est en mesure de leur proposer :

En expatriation, ils étaient ambassadeurs de leur entreprise, de leur pays. Là, ils redeviennent comme les autres, ils sont plus petits Français, ils ont perdu cette singularité. Mais en même temps, c'est toujours un peu des expats. Enfin, ils ont besoin de dire « on est expats ». En plus, ils ont le choc du retour inversé, ça, je l'avais déjà appris dans mes études. Ils ont pris du recul sur leur pays d'origine, ils voient les choses différemment. Du coup, c'est difficile de gérer leur carrière après l'expatriation (R17).

Pour parer à ces problèmes, les responsables MI sont amenés à prodiguer toutes sortes de conseils, le plus souvent de façon bien préalable au moment du retour, ce qui leur permet, au pire, de rappeler à l'éventuel plaignant qu'il avait été prévenu : « Le retour, ça se prépare très en amont. Les collaborateurs souvent cherchent par eux mêmes un poste, et viennent passer les entretiens dans les différentes entités de l'entreprise » (R8). Il s'agit, en fait, à faire porter la responsabilité de sa situation à l'expatrié insatisfait :

Ça, c'est un des points que l'on soulève à chaque fois avec les futurs expatriés : à partir du moment où vous allez quitter la France, le lendemain de votre prise de poste, il faut que vous commenciez à préparer votre retour. Parce que si le lien n'est pas gardé... S'ils ne reviennent pas de temps en temps en France pour participer à des réunions ou juste pour dire bonjour, pour dire « ben c'est moi », pour venir se présenter... Parce que dans les RH ça bouge beaucoup, dans les différents métiers aussi, ça bouge beaucoup. Donc, ne serait-ce que pour qu'on sache qui est qui et... Il y a des collaborateurs en expatriation que je vois deux à trois fois par an, il y en a qui sont parti juste avant que je

n'arrive dans cette boîte – je suis arrivé en décembre 2008 – et bien, je ne les ai jamais vu (R8).

Tous les conseils et toutes les recommandations ainsi prodigués tournent autour de ce thème : « Moi, je leur dis : "vous êtes acteur de votre carrière, gardez des contacts, passez nous voir, passez voir vos anciens managers, vos RH, etc.". Il faut que ce soit eux qui prennent ça en main. Personne ne va le faire à leur place » (R17). Ce discours peut paraître étonnant, presque paradoxal, puisqu'il minimise finalement le pouvoir de ceux qui l'énoncent. De fait, il est en partie une adaptation à la faiblesse de leurs moyens. Se faisant, les responsables MI sont amenés à relativiser eux-mêmes, y compris explicitement auprès des salariés, le rôle des règles et des dispositifs propres au marché interne, les présentant comme de la « théorie » opposée à une « pratique » bien différente, et finalement plus exigeante, pour ne pas dire plus proche du fonctionnement d'un marché externe tout ce qu'il y a de plus classique :

Lorsque la personne souhaite revenir, est-ce que c'est à elle de trouver son poste ?

Normalement, non. [...] Ils ont un gestionnaire RH qui les gèrent, ça relève moins de la MI. Si le salarié est expatrié dans la même filière que son métier dans son pays d'origine, c'est le même gestionnaire qui va le gérer pendant les cinq ans. Un an avant la fin du contrat, il doit y avoir un point. En général, c'est le gestionnaire de carrière du pays de départ, qui a son réseau de managers, qui doit trouver le poste de retour. Ça, c'est la théorie. En pratique, c'est toujours mieux, quand-même, que l'expatrié garde un peu son propre réseau (R13).

Voilà donc les expatriés sommés de rentrer dans une procédure qui prend ses distances avec les règles et dispositifs constitutifs d'un marché interne : ils doivent chercher eux-mêmes leur futur poste, faire des candidatures, mobiliser leur réseau, passer des entretiens, mettre à jour leur CV, valoriser par eux-mêmes leurs propres expériences. C'est bien ce que décrit cette ancienne responsable MI qui, au moment où nous la rencontrons, a obtenu un poste supérieur au sein des RH de son entreprise, ce qui lui permet de donner à son propos une tournure plus générale :

Il y a un point important, c'est que le retour, c'est une des faiblesses qu'on a dans toutes les entreprises, et c'est aussi parce que le salarié pense que les RH vont s'occuper de lui, lui trouver le poste de rêve, etc. Et la réalité, c'est pas ça. Une année avant le retour, il faut que l'expat puisse refaire son CV, mettre en évidence les compétences qu'il a acquises, contacter son réseau, les RH, son ancien manager, etc. Qu'il puisse dire « j'ai eu une expérience dans tel *business*, mais j'ai une expérience dans tel autre *business* », il va contacter des gens, se faire connaître. Parce qu'il y a beaucoup de réseau interne. Aujourd'hui, on est aidé par la technologie : si quelqu'un veut rester en contact, il le fera. Il faut pas qu'ils attendent à ce qu'on trouve la solution pour eux. Pour moi, c'est comme un marché de l'emploi interne. Et ceux qui réussissent le mieux, c'est pas parce que le RH était en train d'œuvrer pour le poste mais parce qu'eux même ont contacté des gens en expliquant ce qu'ils

avaient fait, en mettant en avant leurs compétences. Nous, ce qu'on fait, c'est leur passer des guides d'aides, pour pouvoir après mieux se vendre, mieux se positionner. C'est des conseils, mais il faut que la personne elle-même le fasse. Il faut relancer les RH : « on m'a parlé de telles opportunités, est-ce que tu pourrais m'introduire à telle ou telle personne ? ». Aujourd'hui, le monde du *business* en externe ou en interne... c'est la même chose. En externe, on dit bien que pour trouver un poste, ça ne suffit pas d'aller demander des offres d'emplois, ce qu'il faut faire, c'est travailler son réseau, appeler les gens, être à l'écoute des opportunités, bien se mettre en valeur. Mais ça si on le voit à l'extérieur, on a l'impression que les gens à l'intérieur de l'entreprise, comme ils ont le confort d'être dans une multinationale, ils pensent que ça se fait tout seul. Mais c'est la même chose : des moments de prise de risque, de changement, et celui qui se met en valeur le mieux, il aura plus de chances de trouver des postes qui lui conviennent (R9).

On assiste ainsi à une segmentation du marché interne des entreprises : pas seulement une segmentation entre un segment national ou un segment international, mais une segmentation entre un marché interne avant expatriation et un marché après expatriation. La caractéristique qui les différencie est les liens et la proximité qu'ils entretiennent avec les marchés externes. Il ne s'agit donc pas non plus d'une segmentation entre différentes formes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises telles que peut l'analyser Paul Osterman (OSTERMAN 1989). Il s'agit plutôt d'un des sas de contact entre les deux types de marché tels que les analysent Piore et Doeringer, quoi qu'il aille dans le sens inverse – du marché interne vers le marché externe – à celui qui est le plus souvent mis en avant.

En effet, si la caractéristique d'un marché interne au sens de Piore et Doeringer est, précisément, de ne pas être un marché, c'est-à-dire que les emplois y sont attribués via des règles et un pouvoir hiérarchique plutôt que par les prix et, plus encore, que par la concurrence (FRANÇOIS 2008), alors ce qui est décrit ici, et qui est promu par les conseils dont les services MI se font les porteurs, est précisément le contraire des marchés internes : c'est même une dissolution de ceux-ci dans les formes de la régulation concurrentielle. La gestion de la main-d'œuvre au sein des organisations se rapproche, selon ces descriptions, de celle qui a cours en dehors d'elles : la frontière marché interne/marché externe s'efface, et les modes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre s'homogénéisent autour de mécanismes proprement marchands.

Cela signifie notamment deux choses. Premièrement, comme précédemment, il n'est pas très étonnant que, de ce fait, les salariés puissent plus facilement passer de l'un à l'autre, sortir du marché interne pour se porter à nouveau sur le marché externe. Une fois de plus, la mobilité n'a pas besoin d'être une caractéristique inscrite dans les individus quant les institutions qui les entourent la produisent et la rendent possible. Deuxièmement, les ressources qui sont utiles sur les marchés internes et sur les marchés externes, si tant est qu'il soit toujours possible de distinguer les deux,

tendent à devenir les mêmes : s'il faut refaire son CV et prouver à nouveau sa valeur aussi bien hors que dans sa propre entreprise, des éléments comme la réputation ou le capital social interne tendent à perdre leur intérêt. Il en va de même pour les ressources internationales : si le moment du retour demande à ce que les salariés eux-mêmes les valorisent, c'est qu'elles n'ont pas un très haut niveau de spécificité, au sens de Williamson, vis-à-vis de l'organisation, et qu'elles attachent donc l'individu moins à celle-ci qu'à un marché plus vaste, par exemple celui des anciens expatriés.

Ce phénomène d'effacement des frontières entre marchés internes et marchés externes n'est pas nouveau et n'est pas non plus propre à la question des expatriés (MICHON 2003 ; GERME 2001). Il déborde largement ce seul terrain d'analyse et la promotion de mécanismes proprement marchands au sein des organisations peut être repérée dans bien d'autres cas. Un trait particulier n'en mérite pas moins d'être souligné : c'est la légitimité et l'évidence avec lesquelles cette transformation se donne à voir ici. Que les anciens expatriés doivent se plier aux exigences d'un véritable marché au sein même de l'organisation qui les emploie ne pose pas de questions ni ne soulève de controverses chez les responsables MI rencontrés, pas plus, d'ailleurs, que chez les expatriés. Le problème est cadré de façon tout à fait différente : celui de la valorisation de l'expérience internationale, jugée trop peu reconnue d'une façon générale, notamment au sein des entreprises mais pas seulement. C'est bien cela que regrettent les services MI comme les expatriés. De ce fait, l'enjeu sera de proposer des postes mieux reconnus, plus élevés et mieux rémunérés aux anciens expatriés plus que de changer les procédures destinées à les protéger. On voit là toute la puissance de la mondialisation comme institution marchande. Cette situation n'est, en outre, guère étonnante, puisque les anciens expatriés sont de toute façon perçus, d'une façon générale, comme plus mobiles et donc peu susceptibles d'être gênés par l'épreuve du marché – au contraire, celui-ci apparaît, on le voit, comme une solution.

Comme précédemment, enfin, on peut noter que la mise en mobilité que promeuvent les services MI – comme stratégie d'adaptation à leur manque de prise sur les processus décisionnels et sur l'attribution des postes – se retourne, en quelque sorte contre eux ou, tout au moins, leur échappe. En encourageant les salariés à refaire leur CV, à mettre eux-mêmes en valeur leurs parcours, à mobiliser leurs propres réseaux, on les encourage aussi, de fait, à étendre leurs recherches hors de l'organisation, où les attentes et les exigences ne seront finalement pas si différentes. On se confronte ainsi à des ressources internationales que l'on souhaiterait rendre plus spécifiques – c'est finalement ce que signifie le souhait, exprimé par certains responsables, d'une meilleure valorisation de l'expatriation au sein de leur organisation – mais qui n'en restent pas moins suffisamment transférables au-delà des frontières de

l'entreprise. Alors qu'elles en encouragent l'acquisition, les organisations se trouvent aussi questionnées et transformées par ces ressources et par les effets qu'elles ont sur leurs frontières.

6.3.2 Les conséquences de la mobilité

Il ne faudrait cependant pas conclure trop rapidement de ce qui précède que les marchés internes disparaissent et se fondent dans les marchés externes. L'articulation entre les deux types d'organisation est en fait plus complexe, y compris par rapport aux propositions de Piore et Doeringer. Ceux-ci présentaient en effet une succession simple entre les deux qui a longtemps été tenue pour évidente : les individus passaient du marché externe au marché interne via certains « sas », c'est-à-dire les niveaux où se faisaient le recrutement de nouveaux personnels. Construite pour décrire l'emploi ouvrier dans des unités industrielles, cette analyse ne s'adapte qu'imparfaitement aux cadres et aux managers. Pour autant, les outils qui la sous-tendent demeurent utiles.

En effet, les marchés internes ne s'effacent pas : ils conservent au contraire, tant dans les parcours étudiés que dans les discours et les conceptions des services MI, une importance fondamentale. C'est en effet au travers d'eux que l'on peut espérer accéder aux marchés professionnels réservés aux anciens expatriés. Autrement dit, les marchés internes constituent dans les cas qui nous intéressent un mode d'accès à des marchés externes. La temporalité est donc inverse par rapport à la conceptualisation classique : le marché interne est un préalable au marché externe. C'est une institution de certification, de qualification.

Comprenons bien qu'il ne s'agit pas simplement de noter que l'expérience professionnelle acquise au sein d'une entreprise est susceptible de servir de ressource sur les marchés externes du travail comme le serait n'importe quelle expérience de travail. C'est en fait précisément le passage par le marché interne, la sélection et l'encadrement de l'expérience internationale par les procédures et les règles organisationnelles, qui fait la valeur de cette expérience, tant du point de vue des expatriés que de ceux qui les recrutent. C'est le marché interne qui fait la valeur des ressources internationales et de la mobilité internationale. Si les responsables MI rencontrés regrettent, comme les anciens expatriés, que l'expérience internationale ne soit pas assez « valorisée », c'est précisément parce qu'ils savent combien elle a été précédemment valorisée de façon tout ce qu'il y a de plus pécuniaire :

Parfois, les expatriés reviennent dans une période où il n'y a pas une opportunité qui leur convienne vraiment. C'est pour ça qu'il y a des échecs d'expatriation, parce qu'ils reviennent dans une période où il n'y a pas leur poste de rêve, et que donc ils se disent « ah, cette entreprise, elle m'a pas valorisé suffisamment

donc je pars ailleurs ». Et c'est pire que tout pour l'entreprise, parce que ça a coûté très cher, et le retour sur investissement n'est pas là. L'entreprise suivante qui va recruter cette personne, elle va payer en local pour quelqu'un qui a une expérience internationale. Parfois, c'est un peu absurde quand même (R9).

Dans ce passage, notre interlocutrice prolonge le problème de l'échec d'expatriation, dont on a vu qu'il inquiète et légitime en même temps les services MI, au moment du retour : une expatriation ratée, c'est aussi lorsque l'entreprise ne parvient pas à conserver l'ancien expatrié dans ses murs. Si elle peut donner à l'expression une signification plus large qu'à l'accoutumée, c'est parce qu'elle peut s'appuyer sur l'idée d'une perte financière commune aux différentes situations : que l'expatriation échoue à cause d'un retour prématuré ou à cause d'une démission peu de temps après le retour, c'est dans tous les cas un investissement gâché, et c'est d'autant plus grave que l'on a beaucoup dépensé pour un seul salarié. Même si l'apport des ressources internationales reste difficilement quantifiable, le fait qu'il ait fallu beaucoup dépenser pour que les personnes aient l'occasion de les acquérir leur donne de fait un prix des plus considérables. La dernière remarque de notre interlocutrice est de ce point de vue claire : l'entreprise qui « récupère », si on peut dire, l'ancien expatrié venu d'une autre société fait une bonne affaire. Elle obtient en effet des ressources internationales sans avoir eu à payer pour. On comprends dès lors que, du point de vue d'un recruteur extérieur, voir sur un CV une expérience d'expatriation au sein d'une autre entreprise prenne un sens particulier : c'est un signal que, ailleurs, on a fait suffisamment confiance à la personne pour être prêt à investir de façon importante sur lui. Même en mettant de côté tous les autres aspects qui peuvent l'intéresser dans la mobilité internationale, c'est-à-dire les ressources proprement internationales qu'il peut rechercher dans le profil d'un futur salarié, cela peut constituer un argument non négligeable. Si on y ajoute la promotion constante faite de la mobilité internationale par les services MI, la force de l'institution « mobilité internationale » devient aisément compréhensible. Les expatriés sont d'ailleurs bien conscients de cet avantage conféré par le passage par un marché interne : c'est même précisément pour cela qu'ils le recherchent.

L'articulation entre marchés internes et externes apparaît ainsi *séquentielle*. Les marchés internes jouent le rôle, tant dans les récits d'expatriés que dans les discours des responsables MI et finalement dans les procédures qu'ils mettent en place, de points de passage, plus ou moins obligés, qui permettent d'accéder à de nouveaux marchés du travail plus prestigieux et plus valorisés et qui débordent volontiers les frontières de l'entreprise pour tendre vers les marchés externes. Ce n'est donc pas que les marchés internes se défont *stricto sensu* : s'ils s'effacent ce n'est que pour

certain salariés (dans le cas présent, les plus qualifiés et ceux qui parviennent à devenir « international ») et, surtout, à un certain moment d'un script de carrière bien particulier. Ce point invite à considérer les carrières des individus comme une succession de passages entre différents marchés, internes et externes, que l'on pourrait décrire à l'aide de ces notions. Dans le cas présent, l'accès à certains marchés externes, qui plus est comme on l'a montré dans le chapitre précédent plus nationaux qu'internationaux, est favorisé si ce n'est conditionné par le passage par un marché interne.

On peut ainsi retenir deux points essentiels en reprenant des éléments présentés par Jean-François Germe dans un article programmatique de 2001 sur le dépassement des marchés internes (GERME 2001). Il y notait en particulier :

En forçant un peu le trait, on serait tenté de dire qu'une partie des actifs et probablement des jeunes ne cherchent pas principalement, en se formant, à se préparer à un métier [...] ou à exercer, à un niveau supérieur, un métier déjà acquis ; ils cherchent plutôt à se préparer au marché du travail lui-même, c'est-à-dire à disposer de « ressources » leur permettant d'accroître leurs chances de progression dans l'emploi et de mobilité dans ou hors de l'entreprise (p. 140).

Cette caractérisation convient bien aux expatriés que nous avons ici étudiés : ce sont bien des ressources utiles à leur progression et à leur carrière qu'ils recherchent. Et on comprend que les marchés internes ne disparaissent pas dans cette activité mais sont mis au service de cette activité : ils sont des lieux de formation, d'appropriation et de reconversion de ces ressources. On peut alors les penser suivant une deuxième remarque de Jean-François Germe : celle qui souligne « l'émergence de systèmes de certification alternatifs ou complémentaires » (p. 141-142). Les diplômes, les métiers et, plus généralement, les qualifications professionnelles classiques se verraient tout à la fois compléter et concurrencer par de nouvelles certification « hors appareil éducatif ». On a montré précédemment, au travers de l'idée d'une institutionnalisation de la mobilité internationale, que cette dernière et, d'une façon plus générale, la mondialisation jouaient un tel rôle de certification. Mais on peut compléter ici l'argument en soulignant que celle-ci demande une activité de qualification et de reconnaissance qui passe par les marchés internes des entreprises : non pas que toute expérience internationale ait besoin de se faire au sein des entreprises, sous forme de *corporate expatriation*, bien au contraire, mais plutôt qu'il est nécessaire que de telles expériences puissent être reconnue par les entreprises et qu'une partie d'entre elles, au moins les mieux reconnues, se fassent en leur sein. C'est parce que de telles expériences existent, parce qu'elles font l'objet de certification et qualification, que d'autres vont chercher à les imiter, quitte à recourir à des *self-initiated expatriation*.

Conclusion

Ce chapitre peut se résumer en quelques propositions élémentaires. La première est que les marchés internes du travail sont effectivement affectés par l'internationalisation comprise comme l'émergence d'institutions et de ressources internationales organisées autour de la question de la mobilité et de l'expatriation. Constructions sociales produites par les interactions et les compromis entre différents acteurs, les marchés internes sont mis à l'épreuve par l'internationalisation et, à ce titre, sont reconstruits tant dans leurs frontières que dans leur fonctionnement. La seconde est qu'ils ne le sont ni de la façon qui est planifiée et énoncée par les services MI pourtant en charge de les modifier, ni suivant une simple dissolution et progression de la logique proprement marchande que l'on attribue souvent à la mondialisation. Il ne se constitue pas, au sein des grandes entreprises, un marché interne global où la mobilité internationale ne serait qu'une mobilité comme les autres. Il n'y a pas non plus d'effacement général de la frontière entre marché interne et marché externe. Ce à quoi on assiste est plutôt à une segmentation, et même une stratification, des marchés internes au contact de l'internationalisation. Pour ceux qui ont pu accéder à la mobilité internationale et qui, ainsi, ont pu accumuler certaines ressources internationales, il devient possible d'accéder à de nouveaux marchés, des marchés professionnels ou des marchés internationaux, mais seulement *après* le passage par le marché interne, à savoir par l'expatriation telle qu'elle se pratique au sein d'une (grande) entreprise. Ainsi, il existe une strate de ce marché qui est en contact suffisamment fort avec des marchés externes pour qu'effectivement les frontières s'effacent à ce niveau. Ce n'est pas le cas avant où, au contraire, les frontières sont toujours aussi fortes : en témoigne le fait que beaucoup des expatriés interrogés ne souhaitaient partir à l'étranger que comme *corporate expatriates*. Ils sont bien conscients que se lancer seuls dans l'aventure ne leur donnera pas forcément, en tout cas plus difficilement, accès aux marchés qu'ils visent à terme.

Par rapport à la question de l'érosion possible des marchés internes du travail que nous avons évoqué en introduction de ce chapitre, les éléments avancés amènent à une conclusion nuancée. Certes, cette forme spécifique de gestion de la main-d'œuvre semble voir sa surface se réduire : au sein même des entreprises, des formes de régulation propres aux marchés internes se répandent, et les marchés professionnels prennent, eux, de l'importance. Mais, dans le même temps, les marchés internes prennent un sens différent : ils jouent le rôle d'institutions de certification. C'est le passage par le marché interne qui transforme la nature du travailleur, qui le qualifie. Ils demeurent ainsi extrêmement importants dans les carrières des individus.

Concernant ces dernières, justement, les marchés du travail ne sont jamais que

des étapes par lesquelles passent les individus au cours de leur carrière, évoluant potentiellement de l'un à l'autre – ce qui n'exclut pas, bien évidemment, qu'ils puissent rester enfermés dans certains. Ces carrières apparaissent, une fois de plus, essentiellement des carrières nationales. En effet, si c'est le passage par un marché interne qui permet d'accéder aux marchés externes les plus valorisés et les plus prestigieux, il faut tenir compte du fait qu'il est plus facile d'obtenir une expatriation depuis son pays d'origine et depuis une entreprise nationale que depuis un autre pays ou une filiale étrangère. Même si la question de la mobilité internationale entre filiales étrangères est à l'ordre du jour dans les entreprises les plus avancées, elle demeure encore embryonnaire, en partie parce qu'elle demande des organisations et des dispositifs tout à fait particuliers : si une entreprise française décide de déplacer un salarié entre deux pays africains, de quelle nationalité sera le contrat ? Dans certains cas, c'est un contrat suisse (solution promues par certains consultants (R15), en partie à cause du droit du travail suisse), ce qui implique d'ouvrir une filiale en Suisse et de faire réaliser les contrats là-bas. Cela éloigne, de toute façon, du siège et des lieux de décisions les plus importants. La mondialisation demeure ainsi située dans des lieux bien précis. En son sein, les marchés internes des entreprises, loin de disparaître, acquièrent une importance nouvelle.

Conclusion générale

Retour sur le cas de départ

Nous avons commencé cette thèse par présenter le cas de Sébastien, ce jeune diplômé d'une petite école de commerce parti plus ou moins à l'aventure en Australie, entre emplois précaires et difficultés d'intégration. Nous posions alors la question : comment en est-il arrivé là ? Les propositions que nous avons faites permettent de mieux comprendre un tel parcours et une telle carrière. De l'éclairer, aussi, sous un jour nouveau, différent de ce que des lectures trop rapides en feraient, que ce soit un « jeune en mal d'aventures » ou un « exilé », qui voterait « avec ses pieds contre la France ». Il peut lui-même, comme d'autres, se présenter ainsi, mais les motivations dont il fait part ne nous disent pas grand chose si l'on ne les replace pas d'abord dans le bon contexte, si l'on ne restitue pas également tous les mécanismes qui les produisent et les rendent réalisables. En revenant sur son cas, il est possible de résumer les différents arguments que nous avons avancé. C'est aussi l'occasion d'illustrer, une dernière fois, le propos central que nous avons soutenu tout le long du développement, à savoir que les enjeux de la mobilité internationale sont avant tout nationaux : pour comprendre le parcours de Sébastien, il est nécessaire de le rapporter à des enjeux nationaux.

En effet, pour que Sébastien décide de partir travailler à l'étranger, et pour qu'il le fasse, en outre, dans des conditions très particulières – sans emploi préalable, avec un visa « Vacances-Travail » qui n'est pas destiné, formellement, à conduire à une intégration de long terme – il a d'abord fallu qu'il apprenne la valeur de l'international. En effet, ce n'est pas tant un pays particulier qui l'intéresse que le fait d'aller « à l'international », d'avoir une « expérience internationale » – il commence d'ailleurs à explorer l'Asie avant de se rendre en Australie. Non seulement, il faut qu'il ait acquis une telle perception du monde, une telle division entre le national – ce qui est français ou « franco-français » selon l'expression si souvent utilisé par nos enquêtés – et l'international, mais ce deuxième terme doit en outre s'être vu attribuer une valeur positive, et doit avoir pris une puissance normative : pour Sé-

bastien, il *faut* aller à l'international, c'est un impératif tout à la fois professionnel et personnel, une façon de développer sa carrière mais aussi plus largement de vivre sa vie. Cette opération d'apprentissage a eu lieu, dans son cas comme dans bien d'autres, au cours de ses études (chapitre 3) : non seulement son BTS Commerce International l'a incité à prendre ce dernier terme comme référence, mais en outre l'école de commerce dans laquelle il poursuit ensuite son cursus affiche fièrement son caractère international, que ce soit dans ses plaquettes de présentation ou dans l'intitulé de ses cours et ses diplômes, toujours en anglais. C'est aussi là qu'il a, pour la première fois, l'occasion d'aller passer une année à l'étranger, dans le cadre d'un échange universitaire. Il n'est donc pas possible de comprendre son parcours sans tenir compte du fait que la mobilité internationale s'est institutionnalisée comme l'un des critères de jugement et d'évaluation sur les marchés du travail en France. Et ce d'autant plus que Sébastien occupe une position bien particulière : issu d'une famille des classes moyennes, il s'est engagé dans un parcours qu'il espère être de mobilité ascendante. De ce point de vue, il essaye de se conformer au modèle offert par les classes supérieures, des « élites de la mondialisation », manipulant un véritable « capital international » qui suscite, chez lui comme chez d'autres une « bonne volonté internationale », un moyen de distinction à la fois par rapport aux autres classes sociales et par rapport à ses concurrents potentiels sur les marchés du travail (chapitre 4). Même si le choix d'être un *self-initiated expatriate* n'est pas le seul possible, il fait partie des possibilités offertes aux classes moyennes et aux fractions dominées de la classe dominante désireuses d'accumuler certaines ressources internationales dont elles sont convaincues de l'intérêt et de la puissance. Et, de fait, ces ressources permettent effectivement à ceux qui s'en font les détenteurs d'accéder aux marchés du travail les plus favorisés, ou de se situer sur des marchés professionnels réservés aux anciens expatriés (chapitre 5). D'autres que Sébastien, mieux armés que lui en termes de diplômes, auront plutôt recours aux VIE – il en a cherché un, sans succès – ou aux *corporate expatriations*, lesquelles demeurent le moyen le plus efficace d'accéder à ces ressources internationales du fait de l'importance des marchés internes comme mode de certification des parcours internationaux (chapitre 6). De ce point de vue, ces carrières sont des carrières *normales* (chapitre 1), c'est-à-dire qu'elles sont produites par le fonctionnement propre et les dynamiques internes aux marchés du travail français, c'est-à-dire, finalement, par des enjeux nationaux. Ce n'est pas une force perturbatrice venue de l'extérieur qui impose la mobilité internationale comme une solution aux yeux de Sébastien, ni même un dysfonctionnement interne comme le chômage et la menace de la précarité, mais bien au contraire des acteurs nationaux – notamment les établissements de l'enseignement supérieur – qui

poursuivent des intérêts nationaux (se distinguer de leurs adversaires, se réserver un certain monopole).

Une fois à l'étranger, sa carrière n'en reste pas moins profondément liée à la France. Celle-ci exerce, de fait, une contrainte sur le déroulement de sa carrière, qui apparaît plus tournée vers les marchés du travail nationaux que l'on ne pourrait le penser. En effet, bien que se trouvant à l'étranger, il oriente ses choix en fonction de leur valeur en France : s'il accepte de se plier à une longue période de précarité et de petits boulots, s'il supporte de devoir s'éloigner de son champ de spécialisation pourtant durement acquis, c'est parce qu'il perçoit que ces efforts lui apportent quelque chose de plus, et ce n'est certainement pas un « plus » par rapport aux marchés du travail australiens. Au contraire, il décrit ceux-ci comme plutôt rétifs à l'accueil des étrangers. Ce qu'il dit apprendre de « plus » en étant à l'étranger – notamment faire preuve d'initiative et savoir gérer les différences culturelles – a d'abord du sens rapporté à la France. Les ressources internationales, telles que nous les avons analysées au chapitre 4, sont finalement moins libératrices, moins productrices de mobilité, que l'on ne veut bien le croire. Moins, surtout, que ne le pensent bon nombre de ceux qui partent à leur recherche. C'est finalement le cas de Sébastien, qui prend peu à peu conscience de tout ce qu'il doit à son intégration à des réseaux de sociabilité français ou « expatriés » : non seulement il fréquente surtout d'autres étrangers dont beaucoup de Français, mais c'est par un de ces contacts qu'il parvient à trouver un emploi un peu plus pérenne. Ces différents éléments laissent à penser que, si l'on se base sur le modèle génératif exposé dans le chapitre 2, sa carrière s'oriente, pour l'instant, soit vers un retour en France, soit vers la spécialisation dans des marchés réservés aux expatriés français. Ceux-ci s'incarnent, physiquement, dans les quartiers internationaux (quand ils ne sont pas spécifiquement français) des villes globales, espaces qui marquent une coupure entre l'expérience des migrants qualifiés et celle de la population locale et des autres formes de migrations. Evidemment, pour Sébastien, les choses ne sont pas entièrement cristallisées, et certains événements pourraient conduire à des réorientations : le plus évident, car le plus déterminant dans les parcours étudiés, serait la rencontre d'un conjoint australien ou d'une autre nationalité que Française. Il est d'ailleurs bien conscient que le retour en France est une perspective importante dans sa carrière, puisqu'il signale qu'il l'envisagera cinq ans dans l'avenir.

Voici donc un parcours qui n'est pas une fuite hors de France, mais plutôt une façon, parmi d'autres possibles, d'être en France (socialement) sans y être (physiquement). Ce changement de regard a été au cœur de notre travail – et également au cœur de notre propre parcours de recherche au contact du terrain. Si nous avons

contribué, pour paraphraser Norbert Elias (ELIAS 2003b), à chasser quelques mythes de la mondialisation, alors ce travail n'aura pas été tout à fait inutile.

Retour sur les grands résultats

Si revenir sur le cas de Sébastien permet de montrer comment les différents éléments et les différents arguments développés tout au long de cette thèse permettent d'éclairer les carrières internationales et les marchés du travail, nous voudrions en outre dégager d'une façon un peu plus marquée trois grands résultats de l'ensemble de notre travail. Ceux-ci suggèrent en effet des pistes de réflexion, théoriques et empiriques, plus larges que celles que nous nous sommes efforcé de mettre en avant dans chacun des chapitres.

Les carrières internationales, des carrières comme les autres

Le premier résultat important sur lequel nous voudrions ici insister est à quel point les carrières internationales sont des carrières normales. Et ce, non seulement parce que, comme on vient de le rappeler, elles sont produites par les injonctions normatives des marchés du travail, mais aussi et surtout parce qu'elles ne sont pas plus « libres » que les autres. Tout au long de ce travail, nous nous sommes efforcé de rendre compte de ce que de telles carrières doivent au(x) contexte(s) et aux structures, là où les analyses dominantes s'épuisent à décrire une montée de l'*agency* et de l'individualisation, dont on ne parvient pas facilement à démêler les vertus descriptives des tentations performatives. En prenant volontairement le contrepieds théorique, nous espérons avoir rappelé que même les carrières qui se donnent à voir et se vivent comme les plus libérées de toute contrainte restent en fait modelées par des injonctions, par des institutions, par des ressources, bref par un contexte qui les dépasse et avec lequel les individus doivent, bon gré mal gré, composer.

Il y a, certes, des changements par rapport aux modèles de carrières plus anciens, dont les entreprises étaient les principales organisatrices. Mais si les marchés prennent une place plus importante dans les orientations et les scansions des biographies, on aurait tort d'y voir une forme de dérégulation, du moins dans un sens fort de ce terme. Les entreprises ne dessinent plus seules les modèles de carrières, elles formulent peut-être moins de règles, mais celles-ci n'en existent pas moins : l'enseignement supérieur y pourvoit aussi, des professionnels tels que les spécialistes MI interviennent pour en établir d'autres, et les marchés forment moins un vaste champ de liberté qu'un espace hiérarchisé, fait de frontières et d'étapes successives,

de normes et d'institutions. L'organisation des carrières s'est certes déplacée, elle n'a pas pour autant disparue. Elle demande simplement à être mise à jour suivant des stratégies de recherche plus complexes, dont le suivi des récits de vie et l'analyse de séquences font partie. La sociologie économique des marchés offre également, à notre sens, des outils pertinents pour ne pas confondre marché et absence de règles.

Sans doute une telle complexification de la fabrique des modèles de carrières donne-t-elle un plus grand sentiment de liberté aux individus – celui-ci se donne volontiers à voir dans les entretiens que nous avons rapporté – mais il ne faut pas pour autant confondre ce sentiment avec un véritable relâchement des contraintes proprement sociales. Celles-ci apparaissent plutôt intériorisées par les individus, sous la forme d'institutions, de règles, d'attentes : le cas de Sébastien qui, à l'étranger, se soumet avec bonheur à une période de précarité et d'incertitudes au moins aussi fortes que celle qu'il n'aurait pas supporté de devoir vivre en France en offre un exemple éclatant.

Norbert Elias a montré comment le pouvoir et le contrôle politique ont, au cours de l'histoire, été progressivement intériorisés, transformés en auto-contrainte de la part des individus, comment s'est renforcé ce qu'il appelle l'« habitus » (ELIAS 2002 ; ELIAS 2003a). Il est possible de suggérer, à partir de l'analyse des évolutions des carrières sur les dernières décennies, qu'il en va de même pour ce qui concerne les conduites économiques : leur contrôle pourrait bien reposer de plus en plus sur l'apprentissage et sur le dressage des individus. Le pouvoir ne disparaît pas, mais se déplace, se répartissant entre un plus grand nombre d'acteurs et recourant à des formes d'influences plutôt que de contraintes. La notion de gouvernementalité (FOUCAULT 2004a ; FOUCAULT 2004b) avait permis à Michel Foucault de montrer que l'engagement libre des individus n'excluait pas les mécanismes de pouvoir : c'est par le marché et son organisation, notait-il, que le néolibéralisme entend gouverner. Les attitudes et comportements économiques sont, de façon parallèle, soumises à des formes de pouvoir qui n'ont pas à passer par des organisations entièrement dédiées : c'est ce qu'illustre le cas des carrières internationales.

La force des liens nationaux

Un deuxième résultat qu'il nous semble important de souligner est la force des liens qui relient ces carrières pourtant internationales à l'espace national. Ce n'est pas seulement que c'est là qu'elles sont « fabriquées ». C'est aussi qu'elles conservent le plus souvent un rapport privilégié à la France, qui peut certes se briser, mais seulement difficilement et, en conséquence, rarement. En cela, les migrants qualifiés ne se distinguent que peu, finalement, de la majorité des migrants, et particulièrement

des moins favorisés, si ce n'est que leur retour dans le pays d'origine est plus simple et plus profitable – « petite » différence qui fait un grand écart dans la vie des individus.

Ce rapport est constitué de différents paramètres que nous avons intégrés en un modèle génératif dans le chapitre 2 : position de classe, capital de carrière, liens sociaux, modes d'expatriation. C'est la pluralité de ces liens qui leur donne de la force. Il est remarquable que les plus importants soient de nature économique : ce sont les ressources collectées à l'étranger, ces ressources internationales qu'il est difficile de valoriser ailleurs qu'en France parce qu'elles tirent toute leur force du déplacement entre les espaces nationaux, qui attachent le plus fortement bon nombre des carrières à leur pays d'origine. Ainsi, il ne faudrait pas réduire cet attachement toujours fort à l'espace national à une sorte de « frottements » sociaux face à l'implacabilité de la machine économique : le phénomène est bien plus profond. Lorsque telles ressources se combinent à la force des attaches familiales et à des modes d'intégration *via* les communautés françaises ou plus généralement « expatriées », on comprend que le retour devienne difficilement évitable. Ce sont en outre ces configurations qui sont les plus courantes : les conditions qui rendent la rupture avec la France possible voire inévitable demandent des arrangements sociaux tout à fait particuliers, qui sont finalement très rares. Notamment, il faut les ressources internationales n'aient pas tant d'importance, c'est-à-dire que le fait de pouvoir se présenter comme international ne fournissent pas des gains suffisamment importants à l'individu. Or, cela est difficilement compatible avec les mécanismes qui motivent à l'expatriation, notamment la recherche de ces gains.

Ces éléments questionnent plus largement, comme le suggère Saskia Sassen, la notion de contexte, compris comme le contexte institutionnel dans lequel agissent les acteurs, comme des « assemblages de territoire, d'autorités et de droits » (SASSEN 2007 ; SASSEN 2009b ; SASSEN 2009a). Nous avons insisté sur le fait que bon nombre des carrières internationales sont, en fait, des « carrières françaises à l'étranger ». Cela veut dire que les liens qui les relient à la France sont à ce point puissants que le contexte pertinent pour les comprendre demeure le contexte français, et notamment les marchés du travail français, quand bien même les individus se trouvent physiquement à l'étranger. On peut retenir deux implications importantes de ce point.

Premièrement, il faut se garder d'interpréter toute mobilité internationale comme le signe d'une sortie de l'espace national ou de rupture avec celui-ci, comme cela est souvent fait dans le débat public mais aussi dans certains travaux académiques, notamment en économie. Les individus ne se déplacent pas d'un pays à l'autre

seulement en fonction de l'offre ou de la demande de travail ou même des facteurs d'attraction et de répulsion qu'identifient les micro-économistes, mais aussi du fait de la logique propre de leurs carrières, c'est-à-dire à la fois de leurs expériences passés et de leurs perspectives d'avenir, ainsi que des structures qui encadrent celles-ci. Certains reviendront en France parce que le déroulement de leur trajectoire le leur commande. Et si d'autres s'y établissent définitivement, c'est du fait de mécanismes bien plus complexes qu'une comparaison entre la situation entre ici et là-bas. Cela ne sera simplement pas possible pour d'autres, par exemple si leur conjoint est étranger et ne peut pas ou ne veut pas se déplacer. Ces éléments devraient être pris en compte dans les tentatives de mesure de la mobilité internationale et plus généralement des Français de l'étranger, particulièrement dans les enquêtes, encore trop peu nombreuses, menées sur ceux-ci. Les traiter comme un stock homogène de Français établis hors de France, c'est oublier non seulement l'existence de flux mais aussi l'hétérogénéité des parcours et des situations.

Deuxièmement, et d'une manière plus générale, la problématisation de la notion de contexte trouve, dans notre travail, une illustration de sa portée générale : avant de dire d'un phénomène, qu'il s'agisse d'une carrière ou d'autre chose, qu'il est « international », il convient non seulement de préciser rigoureusement ce que cela signifie, mais en outre de le (dé)montrer. En effet, l'international n'a pas seulement, comme l'analyse Sassen à propos des villes globales, un ancrage national : il peut aussi être en lui-même national. A notre sens, la question du contexte mérite d'être traitée d'abord comme une question empirique, c'est-à-dire qu'elle doit recevoir une réponse par l'enquête.

L'international comme phénomène national

C'est dans la lignée de la réflexion précédente que se place le dernier résultat sur lequel nous voudrions insister : l'international que nous avons étudié ici est avant tout un phénomène national. Formule paradoxale qui souligne que l'international est un objet en soi. Nous voulons dire par là que non seulement les forces qui le nourrissent sont à chercher à cette échelle particulière, mais que c'est aussi là qu'il a ses principales conséquences. C'est une institution, dans le sens le plus durkheimien du terme.

Evidemment, il ne s'agit pas de soutenir qu'il n'existe pas, par ailleurs, d'autres phénomènes spécifiquement globaux. Encore moins qu'il n'y a pas de connexion entre la France et le reste du monde. Tout au contraire, comme nous l'avons montré dans le chapitre 1, il y a effectivement des mobilités professionnelles internationales plus nombreuses : la mondialisation, de ce point de vue, n'est ni une illusion, ni une

simple rhétorique. Mais ces connexions croissantes au reste du monde remanient bien plus ce qui se passe au sein des frontières nationales qu'elles ne les affaiblissent ou même qu'elles ne remodelent l'ensemble du monde.

Ainsi, nous avons identifié deux transformations amenées par la mondialisation et l'internationalisation : un changement des modes de légitimation de la stratification sociale d'une part, le développement de marchés du travail construits autour des ressources internationales d'autre part. Dans un cas comme dans l'autre, c'est toujours au sein des frontières nationales que les mouvements ont lieu. Il y a certes des ressources et même un capital international qui émergent et qui transforment sinon les classes sociales au moins leurs modes de légitimation et de domination. Mais les inégalités changent peu, et les hiérarchies sociales sont plus reproduites et reconduites que bouleversées. Non seulement, les voies d'accès à l'élite demeurent, en France comme ailleurs, encore fortement nationales (HARTMANN 2011), mais en outre, les classes moyennes et supérieures que nous avons étudiées, et qui sont celles qui recourent le plus à l'internationalisation dans leurs stratégies de mobilité et de reproduction, ne s'avèrent disposer que de ressources internationales trop peu efficaces pour leur permettre de concurrencer fortement la fraction dominante des dominants.

A un niveau plus fin, ce sont les stratégies de clôture des marchés du travail qui sont affectées : l'internationalisation permet à certains individus et à certains groupes de se réserver un domaine professionnel, de créer, autrement dit, des marchés professionnels pour ceux et celles qui maîtrisent les ressources internationales. Là encore, l'espace national est le lieu de déploiement de ces phénomènes. Certes, on peut repérer des marchés globaux réservés aux expatriés et anciens expatriés, mais ceux-ci demeurent structurés par la nationalité : être un expatrié français ne donne pas, de fait, accès aux mêmes emplois et aux mêmes possibilités que d'être d'une autre nationalité. L'espace national, autrement dit, déborde les frontières géographiques sans cesser pour autant d'exister. La mondialisation peut conduire à être en France hors de France : elle est globalisation du national bien plus que retrait de celui-ci.

Retour sur la mondialisation

Cette remarque nous conduit à développer, pour finir, certaines des conséquences de notre travail quant à l'appréhension générale que l'on peut avoir de la mondialisation d'un point de vue sociologique. C'est en effet ce phénomène que nous avons souhaité approcher en commençant cette thèse, et que nous nous sommes employé

ensuite à étudier en passant par un niveau d'analyse original, le niveau micro. Saisi « au ras du sol » (REVEL 1989), cet objet *a priori* tout ce qu'il y a de plus macro ne disparaît pas dans une opération de déconstruction mais se révèle plutôt sous un jour nouveau, qui permet de mieux en saisir la nature. C'est sur la valeur de ce geste critique que nous voudrions conclure.

La mondialisation est généralement assimilée à la progression du marché et de la marchandisation. Nous avons considérablement relativisé ce point pour ce qui est des marchés du travail en soulignant la résistance du niveau national. Cependant, nous avons aussi assisté à une autre forme de progression du marché : la progression de ce que l'on peut appeler, avec Karl Polanyi, la « mentalité de marché⁸ » (POLANYI 2008). C'est en effet l'emprise qu'exerce le marché sur les esprits qui paraît l'un des traits marquants des parcours des expatriés. S'ils sont nombreux à faire l'expérience de l'altérité, dans ses différentes dimensions, celle-ci est généralement rapportée à sa valeur économique, à une compétence professionnelle, à un capital humain que l'on pourra toujours monnayer, plus tard, sur le bon marché. En plaçant un nombre croissant d'individus dans une position d'intermédiaires entre différents espaces nationaux, la mondialisation remet moins en cause les frontières nationales qu'elle ne permet aux individus de les exploiter comme de véritables entrepreneurs tirant profit des différences de prix entre ici et là-bas. Les voilà, en effet, en position d'acquérir une connaissance qui a peu de valeur à tel endroit – telle norme de politesse, telle anecdote, telle connaissance des modes de management, telle relation privilégiée avec un client – et de la revendre à tel autre endroit où elle devient un bien rare et prisé. Si Claude Lévi-Strauss pouvait constater avec amertume le retrait de l'exotisme et de la diversité au contact d'une culture occidentale triomphante (LÉVI-STRAUSS 1984), il est possible de suggérer que cet exotisme s'est depuis reconstruit mais pris dans les rets des exigences économiques et marchandes, où la différence avec l'autre est d'abord un enrichissement de son propre CV : tristes exotismes serait-on tenté de dire.

De ce point de vue, la mondialisation apparaît finalement comme un mode d'engagement dans l'économie. La réflexion sur ce qui justifie, du point de vue des acteurs, leur engagement dans l'activité capitaliste n'est pas nouvelle : pourquoi les individus acceptent-ils de participer à la poursuite sans fin du profit (WEBER 1991 ; BOLTANSKI et CHIAPELLO 2011) ? Pourquoi acceptent-ils de se soumettre à des impératifs et à des transformations de leur travail qui leur sont souvent défavo-

8. Au moment où il écrit son article, en 1947, Polanyi faisait le vœux que cette mentalité soit « obsolète ». Pour reprendre une formule qu'il applique à Adam Smith, « aucune interprétation erronée du passé ne s'est jamais révélée aussi annonciatrice de l'avenir » (POLANYI 2009).

rables, y compris lorsqu'ils font partie des dominants (FLOCCO 2015)? L'international et la mondialisation sont une réponse, partielle mais néanmoins importante, à ces questions. Ils proposent en effet de combiner une inquiétude proprement économique – trouver un emploi, sécuriser sa position et sa trajectoire en participant au jeu économique dans ce qu'il a de plus avancé – et une aspiration plutôt « extra-économique », culturelle, personnelle, etc. Les parcours étudiés peuvent toujours être présentés, autant par ceux qui les vivent que par ceux qui les gèrent, comme des aventures plaisantes, excitantes, dépayssantes, ce qui efface les enjeux beaucoup plus matériels que nous nous sommes attachés à restituer. La participation à la mondialisation ajoute à la participation à l'économie capitaliste la possibilité de tirer des profits symboliques et matériels qui dépassent le seul salaire, la seule rémunération pécuniaire : pouvoir se présenter comme un homme ou une femme « du monde », visiter des lieux nouveaux, faire une expérience (aussi contrôlée et confortable que l'on peut le souhaiter) de l'altérité. Même lorsqu'elle est dénoncée comme une forme de prédation ou de néo-colonialisme, la mondialisation peut être en quelque sorte sauvée en faisant appel à d'autres valeurs et représentations largement partagées, celle du dialogue entre les cultures et de l'enrichissement mutuel par la rencontre. Ce futur n'est peut-être qu'une fiction, il n'en est pas moins puissamment mobilisateur (BECKERT 2016). Comme nous nous sommes attaché à le montrer, il transforme bel et bien les choses, envoie des hommes et des femmes travailler à l'étranger, redéfinit les frontières des marchés, modifie les armes de la lutte... Mais c'est toujours suivant des voies différentes de celles qui sont annoncées comme inévitables. Plus que jamais, c'est au niveau empirique le plus fin qu'il est nécessaire d'approcher cette mondialisation.

Bibliographie

- ABBOTT, Andrew (1988), *The System of Professions : an Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago : University of Chicago Press, 452 p.
- (1995), « Sequence analysis : New methods for old ideas », *Annual Review of Sociology* 21, p. 93–113.
- (1997), « On the concept of turning point », *Comparative Social Research* 16, p. 85–106.
- ABBOTT, Andrew et Angela TSAY (2000), « Sequence analysis and optimal matching methods in sociology : Review and prospect », *Sociological Methods & Research* 29.1, p. 3–33.
- ABÉLÈS, Marc (2012), *Anthropologie de la globalisation*, Paris : Payot, 302 p.
- ABRAHAM, Yves-Marie (2007), « Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un “ HEC ” », *Revue française de sociologie* 48.1, p. 37–66.
- ACKER, Joan (2004), « Gender, Capitalism and Globalization », *Critical Sociology* 30.1, p. 17–41.
- AKERLOFF, George A. (1970), « The Market of ”Lemons” : Quality Uncertainty and the Market Mechanism », *The Quarterly Journal of Economics* 84.3, p. 488–5500.
- ALLISON, Paul (2003), *What’s the Best R-Squared for Logistic Regression*, URL : <http://statisticalhorizons.com/r2logistic> (visité le 29/06/2016).
- AMOSSÉ, Thomas, Corinne PERRAUDIN et Héloïse PETIT (2011), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Economie et Statistique* 450, p. 79–105.
- ARISS, Akram Al, Iris KOALL, Mustafa ÖZBILGIN et Vesa SUUTARI (2013), « Careers of skilled migrants », *Journal of Management Development* 32.2, p. 148–151.
- ARTHUR, Michael B. (1994), « The Boundaryless Career : a New Perspective for Organizational Inquiry », *Journal of Organizational Behavior* 15.4, p. 295–306.

- ARTHUR, Michael B. et Robert DEFILLIPI (1994), « The Boundaryless Career : a Competency Based Perspective », *Journal of Organizational Behavior* 15.4, p. 307–324.
- ARTHUR, Michael B. et Denise M. ROUSSEAU (1996), *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford : Oxford University Press, 394 p.
- BALLATORE, Magali (2006), « Le programme Erasmus en France, en Italie et en Angleterre : sélection des étudiants et compétences migratoires », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs* 5, p. 215–239.
- (2007), « L'expérience de mobilité des étudiants Erasmus : les usages inégaux d'un programme d' " échange ". Une comparaison Angleterre/ France/ Italie », thèse de doct., Université d'Aix-Marseille I.
- BANAI, Moshe et Wes HARRY (2004), « Boundaryless Global Careers : The International Itinerants », *International Studies of Management & Organization* 34.3, p. 96–120.
- BARABEL, Michel et Olivier MEIER (2011), *La gestion internationale des ressources humaines*, Français, Paris : Dunod, 296 p.
- BARTH, Frederik (1970), « Economic Spheres in Darfur », *Themes in Economic Anthropology*, sous la dir. de Raymond FIRTH, Londres : Tavistock Publications, p. 149–174.
- (1981), *Process and Form in Social Life - Selected Essays of Fredrik Barth : Volume I*, Londres : Routledge & Kegan Paul., 254 p.
- BARTHE, Yannick et al. (2014), « Sociologie pragmatique : mode d'emploi », *Politix* 103.3, p. 175–204.
- BARUCH, Yehuda (2006), « Career development in organizations and beyond : Balancing traditional and contemporary viewpoints », *Human Resource Management Review* 2, p. 125–138.
- BATTILANA, Julie, Bernard LECA et Eva BOXENBAUM (2008), « Agency and Institutions : A Review of Institutional Entrepreneurship », *Harvard Working Paper*.
- BAUMAN, Zygmunt (2011), *Le coût humain de la mondialisation*, Paris : Fayard, 208 p.
- BAZIN, Jean (1985), « A chacun son Bambara », *Au coeur de l'ethnie. Ethnies, tribalisme et Etat en Afrique*, sous la dir. de Jean-Loup AMSELLE et Elikia MBOKOLO, Poche, Paris : La Découverte, p. 87–125.
- BEAUCHEMIN, Cris, Christelle HAMEL et Patrick SIMON, éd. (2016), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Grandes Enquêtes, Ined éditions.

- BEAUD, Stéphane (2003), *80 % au bac... et après ? : Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris : La Découverte, 350 p.
- BEAVERSTOCK, Jonathan V., Philip HUBBARD et John R. SHORT (2004), « Getting away with it? Exposing the geographies of the super-rich », *Geoforum* 35.4, p. 401–407.
- BECK, Sylvain (2015), « Expatriation et relation éducative : les enseignants français dans la mondialisation », thèse de doct., Paris 4.
- BECK, Ulrich (2008), *La société du risque : Sur la voie d'une autre modernité*, Paris : Flammarion, 521 p.
- BECKER, Howard S. (1985), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Paris : Métailié, 247 p.
- (2002), *Les ficelles du métier*, Français, Paris : La Découverte, 360 p.
- (2006), « Notes sur le concept d'engagement », *Tracés. Revue de Sciences humaines* 1.11, p. 177–192.
- BECKERT, Jens (2016), *Imagined Futures : Fictional Expectations and Capitalist Dynamics*, Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 358 p.
- BERGER, Peter et Thomas LUCKMANN (2012), *La Construction sociale de la réalité*, Paris : Armand Colin, 344 p.
- BERRY, Daphne P. et Myrtle P. BELL (2012), « 'Expatriates' : Gender, Race and Class Distinctions in International Management », *Gender, Work & Organization* 19.1, p. 10–28.
- BERTAUX, Daniel (2010), *Le récit de vie : L'enquête et ses méthodes*, 3e édition, Paris : Armand Colin, 128 p.
- BLANCHARD, Marianne (2012), « Socio-histoire d'une entreprise éducative : le développement des Ecoles supérieures de commerce en France (XIXe siècle-2010) », thèse de doct., EHESS.
- (2014), « Le rôle de la concurrence dans l'essor des écoles supérieures de commerce », *Formation emploi* 125.1, p. 7–28.
- BLOSSFELD, Hans-Peter, Melinda MILLS et Fabrizio BERNARDI (2006), *Globalization, Uncertainty, and Men's Careers : An International Comparison*, Edward Elgar Publishing.
- BOLTANSKI, Luc (1982), *Les cadres : La formation d'un groupe social*, Paris : Les Editions de Minuit, 523 p.
- BOLTANSKI, Luc et Ève CHIAPELLO (2011), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 980 p.
- BOLTANSKI, Luc et Arnaud ESQUERRE (2016), « L'énigmatique réalité des prix », *Sociologie* 7.1, p. 41–58, (visité le 2016).

- BONO, Pierre-Henri et Etienne WASMER (2014), « Y-a-t-il un exode des qualifiés français ? », *LIEPP Policy Briefs* 10.
- BÖRJESSON, Mikael et Donald BROADY (2007), « Nouvelles stratégies dans le marché transnational de l'enseignement supérieur », *Figures croisées d'intellectuels : trajectoires, modes d'action, productions*, Paris : Karthala, p. 387–397.
- BOUFFARTIGUE, Paul (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris : La Dispute, 245 p.
- BOUFFARTIGUE, Paul et Charles GADÉA (2000), *Sociologie des cadres*, Repères, Paris : La Découverte, 128 p.
- BOUFFARTIGUE, Paul et Sophie POCHIC (2002), « "Cadres nomades" : mythe et réalités. A propos des recompositions des marchés du travail des cadres », *Sociologia del lavoro* 85, p. 96–106.
- BOURDIEU, Pierre (1979), *La distinction : critique sociale du jugement*, Paris : Éditions de Minuit, 670 p.
- (1980), « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales* 31, p. 2–3.
- (1986a), « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 62-63, p. 69–72.
- (1986b), « The forms of capital », *Handbook of theory and research for the sociology of education*, sous la dir. de John RICHARDSON, New York : Greenwood Press, p. 241–258.
- (1994), *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris : Seuil, 245 p.
- (2000), *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris : Seuil, 272 p.
- (2003), « La fabrique de l'habitus économique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 150.1, p. 79–90.
- BOURDIEU, Pierre, Luc BOLTANSKI et Monique de SAINT-MARTIN (1973), « Les stratégies de reconversion. Les classes sociales et le système d'enseignement », *Information sur les sciences sociales* 12.5, p. 61–113.
- BRESSOUX, Pascal (2008), *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales*, Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur, 464 p.
- BRINTON, Mary C. et Victor NEE (1998), *The New Institutionalism in Sociology*, New York : Russell Sage Foundation, 352 p.
- BRUNEL, Chantal (2015), « L'analyse des flux migratoires entre la France et l'étranger entre 2006 et 2013 », *Insee Analyses* 22.
- BURGESS, Ernest W. (2004), « La croissance de la ville. Introduction à un projet de recherche », *L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, sous la dir. d'Yves GRAFMEYER et Isaac JOSEPH, Paris : Champs Flammarion, p. 127–143.

- BURT, Ronald S. (1995), *Structural Holes : The Social Structure of Competition*, New edition, Boston : Harvard University Press, 324 p.
- CADIN, Loïc, Anne-Francoise BENDER, Véronique DE SAINT GINIEZ et Judith PRINGLE (2000), « Carrières nomades et contextes nationaux », *Revue de gestion des ressources humaines*, p. 76–96.
- CAPPELLEN, Tineke et Maddy JANSSENS (2005), « Career paths of global managers : Towards future research », *Journal of World Business* 40.4, p. 348–360.
- (2010), « Enacting global careers : Organizational career scripts and the global economy as co-existing career referents », *Journal of Organizational Behavior* 31.5, p. 687–706.
- CARROLL, William K. (2009), « Transnationalists and national networkers in the global corporate elite », *Global Networks* 9.3, p. 289–314.
- CASTEL, Robert (1999), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Folio/Essais, Paris : Gallimard, 813 p.
- CASTELLS, Manuel (2001), *La Société en réseaux*, Paris : Fayard, 671 p.
- CEFAÏ, Daniel (1996), « La construction des problèmes publics. Définitions de situations dans des arènes publiques », *Réseaux* 14.75, p. 43–66.
- CERDIN, Jean-Luc (2004), « Les carrières dans un contexte global », *Management & Avenir* 1.1, p. 155–175.
- (2007), *S'expatrier en toute connaissance de cause*, Paris : Eyrolles, 172 p.
- CHAMPY, Florent (2011), *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Paris : PUF, 314 p.
- (2012), *La sociologie des professions*, Paris : PUF, 268 p.
- CHARPENEL, Marion (2007), *Français en Irlande ou Français d'Irlande ? Le rapport des expatriés au pays d'origine*, Logiques Sociales, Paris : L'Harmattan, 228 p.
- COASE, Ronald (1937), « The nature of the firm », *Economica* 4.16, p. 386–405.
- COENEN-HUTHER, Jacques (2004), *Sociologie des élites*, Paris : Armand Colin, 172 p.
- COLOMBI, Denis (2010), « Parcours dans la mondialisation. Eléments pour une sociologie du global », Mémoire de Master de sociologie, EHESS.
- COLOMBI, Denis et Simon PAYE (2014), « Synchronising Sequences. An Analytic Approach to Explore Relationships Between Events and Temporal Patterns », *Advances in Sequence Analysis : Theory, Method, Applications*, sous la dir. de Philippe BLANCHARD, Felix BUHLMANN et Jacques-Antoine GAUTHIER, New York : Springer International Publishing AG, p. 249–264.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2014), *Erasmus : facts, figures and trends*, rapp. tech., Luxembourg : Office des publications de l'Union Européenne.

- CONSEIL DE L'EMPLOI, des revenus et de la cohésion sociale (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Paris : La documentation française, 179 p.
- COUSIN, Saskia et Bertrand RÉAU (2009), *Sociologie du tourisme*, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- CROZET, Matthieu et Lionel FONTAGNÉ (2011), « L'internationalisation des entreprises : une analyse microéconomique de la mondialisation », *Economie et Statistique* 435-436, p. 3-12.
- CROZIER, Michel et Erhard FRIEDBERG (1992), *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Points, Seuil, 500 p.
- CUCHE, Denys (2010), *La notion de culture dans les sciences sociales*, Repères, Paris : La Découverte, 157 p.
- D'AGOSTINO, Alexandra et Anne DELANOË (2016), « Typologie sectorielle des modes de gestion de la main-d'oeuvre », *Net.Doc* 157.
- DARMON, Muriel (2010), *La socialisation*, 128, Armand Colin, 128 p.
- DE SINGLY, François (2004), *Fortune et infortune de la femme mariée. Sociologie des effets de la vie conjugale*, Quadrige, Paris : PUF, 256 p.
- DELPIERRE, Alizée (2016), « L'humanitaire, lieu de formation des élites », *Sciences Humaines* 279.
- DEZALAY, Yves (2004), « Les courtiers de l'international », *Actes de la recherche en sciences sociales* 151-152.1, p. 4-35.
- DIMAGGIO, Paul J. (1988), « Interest and Agency in Institutional Theory », *Institutional Patterns and Organizations : Culture and Environments*, sous la dir. de Lynne G. ZUCKER, Cambridge : Ballinger, p. 3-21.
- DIMAGGIO, Paul J. et Walter W. POWELL (1983), « The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Sociological Review* 48.2, p. 147-160.
- DIPRETE, Thomas A. et K. Lynn NONNEMAKER (1997), « Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes », *American Sociological Review* 62.3, p. 386-404.
- DIRECTION DES FRANÇAIS À L'ÉTRANGER ET DE L'ADMINISTRATION CONSULAIRE (2013), *Enquête sur l'expatriation des Français*, Ministère des Affaires Etrangères, 43 p.
- D'IRIBARNE, Philippe (1993), *La logique de l'honneur : Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris : Seuil, 280 p.
- DOBBIN, Frank (2011), *Inventing Equal Opportunity*, Princeton : Princeton University Press, 360 p.

- DOERINGER, Peter B. et Michael J. PIORE (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Princeton : Heath Lexington Books, 214 p.
- DOHERTY, Noeleen, Julia RICHARDSON et Kaye THORN (2013), « Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates : Clarification of the research stream », *Career Development International* 18.1, p. 97–112.
- DOLLFUS, Olivier (2007), *La mondialisation*, 3e édition, Paris : Les Presses de Sciences Po, 175 p.
- DUFOIX, Stéphane, Carine GUERASSIMOFF et Anne de TINGUY (2010), *Loin des yeux près du coeur : Les Etats et leurs expatriés*, Paris : Les Presses de Sciences Po, 344 p.
- DUHAUTOIS, Richard, Héloïse PETIT et Delphine REMILLON (2012), *La mobilité professionnelle*, Repères, La Découverte, 128 p.
- DURKHEIM, Emile (2013), *Les règles de la méthode sociologique*, 14e édition, Paris : PUF, 154 p.
- DURU-BELLAT, M. (2006), *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*, La République des idées, Seuil, 110 p.
- ELIAS, Norbert (2002), *La civilisation des moeurs*, Agora, Pocket, 512 p.
- (2003a), *La dynamique de l'occident*, Agora, Pocket, 320 p.
- (2003b), *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Paris : Pocket, 222 p.
- ELZINGA, Cees H. et Aart C. LIEFBROER (2007), « De-standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults : A Cross-National Comparison Using Sequence Analysis », *European Journal of Population / Revue européenne de Démographie* 23.3-4.
- EYMARD-DUVERNAY, François (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique* 40.2, p. 329–360.
- EYMARD-DUVERNAY, François et Emmanuelle MARCHAL (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris : Editions Métailié, 239 p.
- EYRAUD, François, David MARSDEN et Jean-Jacques SILVESTRE (1990), « Marchés professionnels et marchés internes en Grande Bretagne et en France », *Revue Internationale du Travail* 129.4, p. 551–569.
- FAVELL, Adrian (2008), *Eurostars and Eurocities : Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*, Wiley-Blackwell, 279 p.
- FAVEREAU, Olivier (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique* 40.2, p. 273–328.
- FERNER, Anthony et Javier QUINTANILLA (1998), « Multinationals, national business systems and HRM : the enduring influence of national identity or a process

- of "Anglo-Saxonization" », *The International Journal of Human Resource Management* 9.4, p. 710–731.
- FLOCCO, Gaëtan (2015), *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, Paris : Raisons d’agir, 176 p.
- FOUCAULT, Michel (1994), *Histoire de la sexualité, tome 1 : La Volonté de savoir*, Paris : Gallimard, 224 p.
- (2004a), *Naissance de la biopolitique : cours au Collège de France (1978-1979)*, Gallimard, 355 p.
- (2004b), *Sécurité, territoire, population : cours au Collège de France, 1977-1978*, Gallimard, 435 p.
- FRANÇOIS, Pierre (2008), *Sociologie des marchés*, Paris : Armand Colin, 320 p.
- éd. (2011), *Vie et mort des institutions marchandes*, Paris : Les Presses de Sciences Po, 264 p.
- GABADINHO, Alexis, Gilbert RITSCHARD, Nicolas S. MÜLLER et Matthias STUDER (2011), « Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR », *Journal of Statistical Software* 40.4, p. 1–37, URL : <http://www.jstatsoft.org/v40/i04/>.
- GABADINHO, Alexis, Gilbert RITSCHARD, Matthias STRUDER et Nicolas S. MÜLLER (2010), *Mining sequence data in R with the TraMineR package : A user’s guide*, University of Geneva, URL : <http://mephisto.unige.ch/traminer>.
- GABADINHO, Alexis, Gilbert RITSCHARD, Matthias STUDER et Nicolas S. MÜLLER (2010), « Indice de complexité pour le tri et la comparaison de séquences catégorielles », *Revue des nouvelles technologies de l’information* E-19, p. 61–66.
- GADÉA, Charles et Catherine MARRY (2000), « Les pères qui gagnent », *Travail, genre et sociétés* 1/2000.3, p. 109–135.
- GALLEZ, Caroline, Vincent KAUFMANN, Martine FLONNEAU et Vincent GUIGUENO (2009), « Aux racines de la mobilité en sciences sociales », *De l’histoire des transports à l’histoire de la mobilité ? : Etat des lieux, enjeux et perspectives de recherche*, sous la dir. de Mathieu FLONNEAU et Vincent GUIGUENO, PU Rennes, p. 41–55.
- GARCIA, Marie-France (1986), « La construction sociale d’un marché parfait. Le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne », *Actes de la recherche en sciences sociales* 65, p. 2–13.
- GARCIA, Sandrine (2007), « L’Europe du savoir contre l’Europe des banques ? », *Actes de la recherche en sciences sociales* 166-167.1, p. 80–93.

- GARRIAUD-MAYLAM, Joëlle (2010), « Un pays pionnier », *Loin des yeux, près du cœur*, sous la dir. de Stéphane DUFOIX, Carine GUERASSIMOFF et Anne de TINGUY, Paris : Presses de Sciences Po, p. 105–128.
- GARUD, R., C. HARDY et S. MAGUIRE (2007), « Institutional Entrepreneurship as Embedded Agency : An Introduction to the Special Issue », *Organization Studies* 28.7, p. 957–969.
- GAZIER, Bernard (2003), *Tous "Sublimes" : Vers un nouveau plein-emploi*, Français, Paris : Flammarion, 374 p.
- (2008), « Flexicurité et marchés transitionnel du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi* 113, p. 117–128.
- GENIEYS, William (2011), *Sociologie politique des élites*, Paris : A. Colin, 368 p.
- GENTIL, Bernard (2003), « La population française immatriculée à l'étranger est en forte hausse », *Insee Première* 919.
- GERME, Jean-François (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation emploi* 76.1, p. 129–145.
- GIBSON-GRAHAM, J. K (1996), *The End of Capitalism (as We Knew It) : A Feminist Critique of Political Economy*, Minneapolis : University of Minnesota Press, 316 p.
- GINSBURG, Carlo (1993), *Le Fromage et les vers : L'univers d'un meunier du XVIIe siècle*, Français, Paris : Aubier-Montaigne, 220 p.
- GINZBURG, Carlo et Carlo PONI (1981), « La micro-histoire », *Le Débat* 17.10, p. 133–136.
- GOFFMAN, Erving (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Paris : Les Editions de Minuit, 255 p.
- (1975), *Stigmate : Les usages sociaux des handicaps*, Paris : Les Editions de Minuit, 175 p.
- (1989), « Calmer le jobard », *Le parler frais d'Erving Goffman*, Arguments, Editions de Minuit.
- (1991), *Les cadres de l'expérience*, Français, Paris : Les Editions de Minuit, 573 p.
- GRANOVETTER, Mark (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology* 78.6, p. 1360–1380.
- (1985), « Economic action and social structure : the problem of embeddedness », *American Journal of Sociology* 91.3, p. 481–510.
- (2003), « La sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs », *Terrains & travaux* 4.1, p. 167–206.
- GRANOVETTER, Mark et Patrick MCGUIRE (1998), « The making of an industry : electricity in the United States », *The Sociological Review* 13, p. 147–173.

- GUNZ, Hugh, Wolfgang MAYRHOFER et Pamela TOLBERT (2011), « Career as a Social and Political Phenomenon in the Globalized Economy », *Organization Studies* 32.12, p. 1613–1620.
- GUSFIELD, Joseph (2008), *La culture des problèmes publics : L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*, Paris : Economica, 354 p.
- HANDY, Charles B. (1995), *The Age of Paradox*, Anglais, Nouvelle édition, Harvard Business Review Press, 320 p.
- HARTMANN, Michael (2011), « Internationalisation et spécificités nationales des élites économiques », *Actes de la recherche en sciences sociales* 190.5, p. 10–23.
- HARVEY, David (2008), *Géographie de la domination*, Paris : Les Prairies Ordinaires.
- HATCHUEL, Armand (1995), « Les marchés à prescripteur », *L'inscription sociale du marché*, sous la dir. d'Annie JACOB et Hélène VÉRIN, Paris : L'Harmattan, p. 205–255.
- HEDSTRÖM, Peter et Peter BEARMAN (2009), *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*, Oxford Handbooks in Politics & International Relations, Oxford : OUP Oxford, 800 p.
- HEERY, Edmund et John SALMON (2000), *The Insecure Workforce*, Londres : Routledge, 256 p.
- HINDMAN, Heather (2007), « Outsourcing difference : Expatriate training and the disciplining of culture », *Deciphering the Global : Its scales, spaces and subjects*, sous la dir. de Saskia SASSEN, New York : Routledge.
- HIRSCHMAN, Albert O. (2011), *Exit, voice, loyalty : défection et prise de parole*, Bruxelles : Éditions de l'Université de Bruxelles, 160 p.
- HO, Karen (2009), *Liquidated : An Ethnography of Wall Street*, English, Durham : Duke University Press Books, 392 p.
- (2012), « Situating Global Capitalisms : A View from Wall Street Investment Banks », *Cultural Anthropology* 20.1, p. 68–96.
- HUGHES, Everett C. (1937), « Institutional Office and the Person », *American Journal of Sociology* 43.3, p. 404–413.
- (1996a), « Carrières », *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris : Editions de l'EHESS, p. 175–185.
- (1996b), « Carrières, cycles et tournants de l'existence », *Le regard sociologique. Essais choisis*, Editions de l'EHESS, p. 165–173.
- INKSON, Kerr et Michael B. ARTHUR (2001), « How to Be a Successful Career Capitalist », *Organizational Dynamics* 30.1, p. 48–61.
- INSEE (2003), *Histoire de vie - 2003*, Centre Maurice Halbwach (diffuseur).

- INSEE et INED (2008), *Trajectoires et origines (TeO) - version réduite*, Centre Maurice Halbwach (diffuseur).
- JACQUEMART, Alban (2014), « "J'ai une femme exceptionnelle". Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi* 114.
- JEPPEPERSON, Ronald L. (1991), « Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism », *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, sous la dir. de Walter W. POWELL et Paul J. DIMAGGIO, University of Chicago Press, p. 143–163.
- JONES, Adele (2008), « A Silent but Mighty River : The Costs of Women's Economic Migration », *Signs : Journal of Women in Culture and Society* 33.4, p. 761–769.
- KALLEBERG, Arne L. et Aage B. SORENSEN (1979), « The Sociology of Labor Markets », *Annual Review of Sociology* 5, p. 351–379.
- KARPIK, Lucien (1989), « L'économie de la qualité », *Revue Française de Sociologie* 30.2, p. 187–210.
- (2007), *L'économie des singularités*, Paris : Editions Gallimard, 373 p.
- KERR, Clark (1954), « The balkanization of labor markets », *Labor Mobility and Economic Opportunity*, sous la dir. d'Edward W. BAKKE, Cambridge, Massachusetts : MIT Press, p. 92–110.
- LAHIRE, Bernard (2005), *Portraits sociologiques : dispositions et variations individuelles*, Collection Essais & recherches. Sciences sociales, Armand Colin, 434 p.
- LALLEMENT, Michel (2007), *Le travail : Une sociologie contemporaine*, Paris : Folio, 688 p.
- LARQUIER, Guillemette de et Delphine REMILLON (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? », *Travail et Emploi* 113, p. 13–30.
- LAZUECH, Gilles (1998), « Le processus d'internationalisation des grandes écoles françaises », *Actes de la recherche en sciences sociales* 121.1, p. 66–76.
- (1999), *L'Exception française : Le Modèle des grandes écoles à l'épreuve de la mondialisation*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 303 p.
- LE BRAS, Hervé (2008), *Contre le conservatisme démographique français : Quatre essais sur la population actuelle de la France*, En temps réel.
- LE RENARD, Amélie (2016), « "Ici, il y a les Français français et les Français avec origines" : reconfigurations raciales autour d'expériences de Dubaï », *Tracés* 30, p. 55–78.
- LECLER, Romain (2013), *Sociologie de la mondialisation*, Repères, Paris : la Découverte, 128 p.

- LEMIEUX, Cyril (2013), « Peut-on ne pas être constructiviste ? », *Politix* 100.4, p. 169–187.
- L'ESTOILE, Benoît de (2010), *Le goût des autres : De l'Exposition coloniale aux Arts premiers*, Paris : Flammarion, 454 p.
- LEVERD, Sonia (2011), « L'internationalisation des Instituts d'Études Politiques : une étude de cas », *Mutations de l'enseignement supérieur et internationalisation*, sous la dir. d'Imelda ELLIOTT, Michael MURPHY, Alain PAYEUR et Raymond DUVAL, Pédagogies en développement, De Boeck Supérieur, p. 95–106.
- LEVI, Giovanni (1989), *Le Pouvoir au village : Histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVIIIe siècle*, Paris : Gallimard, 230 p.
- LÉVI-STRAUSS, Claude (1984), *Tristes tropiques*, Terre Humaine, Plon, 504 p.
- LÉVY, Jacques, éd. (2008), *L'invention du monde : Une géographie de la mondialisation*, Paris : Les Presses de Sciences Po, 408 p.
- L'HORTY, Yannick (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du CERC* 2004-1.
- LIÉGÉY, Maxime (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *Centre d'Analyse Stratégique - La note de veille* 156.
- LINDBECK, Assar et Dennis J. SNOWER (1989), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge : MIT Press, 285 p.
- MARCHAND, Olivier et Claude MINNI (2010), « Le marché du travail dans la crise : un cadrage statistique », *Revue de l'OFCE* 115.4, p. 63–80.
- MARSDEN, David (1991), « Action syndicale et structure des marchés du travail », *CFDT aujourd'hui* 102, p. 43–56.
- (1999), *A Theory of Employment Systems : Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford : Oxford University Press, 316 p.
- MARUANI, Margaret (2011), *Travail et emploi des femmes*, 4e édition, Repères, Paris : La Découverte, 128 p.
- MARUANI, Margaret et Danièle MEULDERS (2013), « Genre et marché du travail dans l'Union européenne », *Travail et genre dans le monde : L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret MARUANI, Paris : La Découverte.
- MARUANI, Margaret et Emmanuèle REYNAUD (2004), *Sociologie de l'emploi*, 4e édition, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- MARX, Karl (1997), *Manuscrits de 1857-1858 (Grundrisse), Tome 2*, Bibliothèque du Marxisme, Paris : Editions Sociales, 464 p.
- MATTELART, Armand (2009), *Diversité culturelle et mondialisation*, Repères, Paris : La Découverte, 128 p.

- MAURICE, Marc, François SELLIER et Jean-Jacques SILVESTRE (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris : PUF, 382 p.
- MAUSS, Marcel et Henri HUBERT (1985), « Esquisse d'une théorie générale de la magie », *Sociologie et Anthropologie*, Paris : PUF, p. 3–142.
- MAYRHOFER, Wolfgang, Michael MEYER et Johannes STEYRER (2007), « Contextual issues in the study of careers », *Handbook of career studies*, sous la dir. d'Hugh GUNZ et Maury PEIRPEL, Sage Publications.
- MENDEZ, Ariel (2006), « Vers une globalisation de la gestion des ressources humaines », *Cahiers Français* 333, p. 38–43.
- MENGER, Pierre-Michel (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur : métamorphoses du capitalisme*, français, La République des idées, Paris : Seuil, 96 p.
- MERLLIÉ, Dominique et Jean PRÉVOST (1997), *La mobilité sociale*, Repères, Paris : La Découverte, 128 p.
- MERTON, Robert K. (1997), *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris : Armand Colin, 384 p.
- MEYER, John W. et Brian ROWAN (1977), « Institutionalized organizations : Formal structure as myth and ceremony », *American Journal of Sociology* 83.2, p. 340–363.
- MICHON, François (2003), « Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels : la disparition des divisions de genre », *Recherches*, p. 238–258.
- (2007), « What became of labour market segmentation in France : its changing design », *Economies et Sociétés série Socio Economie du Travail*, p. 999–1026.
- MILLS, Charles Wright (2006), *L'imagination sociologique*, Français, Paris : La Découverte, 229 p.
- MILLS, Melinda (2010), *Introducing Survival and Event History Analysis*, Londres : SAGE Publications Ltd, 279 p.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (2013), *Rapport du Directeur des Français à l'étranger et de l'administration consulaire*, rapp. tech.
- MOUHOUD, El Mouhoub (2013), *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- MUSSELIN, Christine (2008), « Vers un marché international de l'enseignement supérieur ? », *Critique internationale* 39.2, p. 13–24.
- MUSSELIN, Christine et Catherine PARADEISE (2002), « Le concept de qualité : où en sommes-nous ? », *Sociologie du Travail* 44.2, p. 255–260.

- NASCHBERGER, Christine, Camilla QUENTAL et Céline LEGRAND (2012), « Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ? », *Gestion* 37.3.
- NEE, Victor (2005), « The New Institutionalisms in Economics and Sociology », *Handbook of Economic Sociology*, Princeton/New-York : Princeton University Press/Russel Sage Foundation, p. 49–74.
- NEVEU, Érik (2013), « Les sciences sociales doivent-elles accumuler les capitaux ? », *Revue française de science politique* Vol. 63.2, p. 337–358.
- NOGUEIRA, Maria Alice et Andrea AGUIAR (2008), « La formation des élites et l'internationalisation des études : peut-on parler d'une 'bonne volonté internationale' ? », *Education et sociétés* 21.1, p. 105–119.
- ORANGE, Sophie (2010), « L'invitation au voyage? Les Sections de Techniciens Supérieurs face à l'impératif de mobilité », *Regards sociologiques* 40, p. 77–87.
- OSTERMAN, Paul (1989), « Les systèmes d'emploi aux Etats-Unis : modèles en concurrence et travail précaire », *Travail et Emploi* 39.2, p. 65–81.
- OSTERMAN, Paul et M. Diane BURTON (2006), « Ports and Ladders : The Nature and Relevance of Internal Labor Markets in a Changing World », *The Oxford Handbook of Work and Organization*, sous la dir. de Stephen ACKROYD, Rosemary BATT, Paul THOMPSON et Pamela TOLBERT, Oxford.
- PAILHÉ, Arianne et Anne SOLAZ, éd. (2009), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Recherches, Paris : La Découverte, 594 p.
- PARK, Robert Erza (2004), « La ville. Propositions de recherche sur le comportement humain en milieu urbain », *L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, sous la dir. d'Yves GRAFMEYER et Isaac JOSEPH, Paris : Champs Flammarion, p. 53–59.
- PASSERON, Jean-Claude (1990), « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue Française de Sociologie* 31.1, p. 3–22.
- PASSERON, Jean-Claude et Jacques REVEL (2005), *Penser par cas*, Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 292 p.
- PAUGAM, Serge (2013), *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*, Quadrige, Paris : Presses universitaires de France, 256 p.
- PAVIS, Fabienne (2003), « L'institutionnalisation universitaire de l'enseignement de gestion en France (1965-1975) », *Formation emploi* 83, p. 51–63.
- PEIRPEL, Maury et Yehuda BARUCH (1997), « Back to Square Zero : The Post-Corporate Career », *Organizational Dynamics* 25.4, p. 6–22.

- PIERSON, Paul (2000), « Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics », *The American Political Science Review* 94.2, p. 251–267.
- PINÇON, Michel et Monique PINÇON-CHARLOT (1989), *Dans les beaux quartiers*, Paris : Editions du Seuil, 254 p.
- (2005), *Sociologie de la bourgeoisie*, 3e édition, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- PIORE, Michael J. (1972), « Notes for a theory of labor market stratification », *Working Paper Department of Economics* 95.
- (1978), « Dualism in the Labor Market : A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France », *Revue économique* 29.1, p. 26–48.
- POLANYI, Karl (2008), « La mentalité de marché est obsolète ! », *Essais*, Paris : Seuil, p. 589.
- (2009), *La Grande Transformation : Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Tél, Paris : Gallimard, 476 p.
- PONTHIEUX, Sophie (2006), *Le capital social*, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- PORTES, Alejandro, éd. (1998), *The Economic Sociology of Immigration : Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, New York : Russell Sage Foundation, 398 p.
- (1999), « La mondialisation par le bas. L'émergence des communautés transnationales », *Actes de la recherche en sciences sociales* 129.1, p. 15–25.
- POUPEAU, Franck (2004), « Sur deux formes de capital international. Les "élites de la globalisation" en Bolivie », *Actes de la recherche en sciences sociales* 151-152, p. 126–133.
- (2008), « La structure spatiale des inégalités : éléments de méthode pour une analyse des recompositions de l'espace social », Mémoire d'HDR, Paris I Panthéon Sorbonne.
- POWELL, Walter W. et Paul J. DIMAGGIO, édés. (1991), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago : University of Chicago Press, 478 p.
- R CORE TEAM (2015), *R : A Language and Environment for Statistical Computing*, R Foundation for Statistical Computing, Vienne, URL : <https://www.R-project.org/>.
- RÉAU, Bertrand (2009), « Voyages et jeunesse " favorisée " », *Agora débats/jeunesses* 53.3, p. 73–84.
- REICH, Michael, David M GORDON et Richard C EDWARDS (1973), « A theory of labor market segmentation », *The American Economic Review* 63.2, p. 359–365.
- RENAHY, Nicolas (2010a), « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards sociologiques* 40, p. 9–26.

- RENAHY, Nicolas (2010b), *Les gars du coin : Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris : La découverte, 284 p.
- RETIÈRE, Jean-Noël (2003), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix* 16.63, p. 121–143.
- REVEL, Jacques (1989), « L'histoire au ras du sol (préface) », *Le pouvoir au village*, sous la dir. de Giovanni LEVI, Paris : Gallimard.
- (1996), *Jeux d'échelles : la micro-analyse à l'expérience*, Hautes Etudes, Paris : Gallimard.
- ROBETTE, Nicolas (2011), *Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires*, Paris : CEPED, 86 p.
- ROBINSON, William I. et Jerry HARRIS (2000), « Towards a Global Ruling Class ? Globalization and the Transnational Capitalist Class », *Science & Society* 64.1, p. 11.
- ROSENTAL, Paul-André (1996), « Fredrik Barth et la microstoria », *Jeux d'échelles : la micro-analyse à l'expérience*, sous la dir. de Jacques REVEL, Hautes Etudes, Paris : Gallimard.
- SABA, Tania et René DOUCET (2002), « La gestion des ressources humaines à l'international », *Gestion* 27.1, p. 31–32.
- SAFI, Mirna (2011), « Penser l'intégration des immigrants : les enseignements de la sociologie américaine », *Sociologie* 2.2.
- SAINT MARTIN, Moinique de (1993), *L'espace de la noblesse*, Collection Leçons de choses, Paris : Métailié, 326 p.
- SASSEN, Saskia (1996), *La Ville globale*, Paris : Descartes & Cie, 533 p.
- (2007), « L'émergence d'une multiplication d'assemblages de territoire, d'autorités et de droits », *Les sciences sociales en mutation*, sous la dir. de Michel WIEVIORKA, Sciences Humaines, p. 640.
- (2009a), *Critique de l'Etat*, Paris : Editions Demopolis, 474 p.
- (2009b), *La globalisation. Une sociologie*, Paris : Editions Gallimard, 341 p.
- SAYAD, Abdelmalek (1986), « "Coûts" et "profits" de l'immigration. Les présupposés politiques d'un débat économique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 61.1, p. 79–82.
- (1999), *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris : Seuil, 348 p.
- (2006), *L'immigration, ou Les paradoxes de l'altérité*, Paris : Raisons d'agir, 205 p.

- SCHILLER, Nina Glick, Linda BASCH et Cristina Szanton BLANC (1995), « From Immigrant to Transmigrant : Theorizing Transnational Migration », *Anthropological Quarterly* 68.1, p. 48–63.
- SENNETT, Richard (2003), *Le travail sans qualités : les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris : 10-18, 220 p.
- SILVESTRE, Jean-Jacques (1986), « Marché du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », *Formation emploi* 14, p. 54–61.
- SIMMEL, Georg (2004), « Digressions sur l'étranger », *L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, sous la dir. d'Yves GRAFMEYER et Isaac JOSEPH, Paris : Champs Flammarion, p. 53–59.
- SIMON, Gildas (2008), *La planète migratoire dans la mondialisation*, Paris : Armand Colin, 255 p.
- SKLAIR, Leslie (2000), *The Transnational Capitalist Class*, Wiley.
- SMITH, Michael Peter, Adrian FAVELL et Miriam FELDBLUM (2006), « The Human Face of Global Mobility : A Research agenda », *Comparative Urban & Community Research* 8, p. 1–25.
- SOROKIN, Pitirim Aleksandrovich (1927), *Social Mobility*, Londres : Taylor & Francis, 559 p.
- SPENCE, Michael (1973), « Job Market Signaling », *The Quarterly Journal of Economics* 87.3, p. 355–374.
- STAHL, Gunter K., Edwin L. MILLER et Rosalie L. TUNG (2002), « Toward the Boundaryless Career : A Closer Look at the Expatriate Career Concept and the Perceived Implications of an International Assignment », *Journal of Management Inquiry* 11.2, p. 94–101.
- STEINER, Philippe (2005), *L'école durkheimienne et l'économie : sociologie, religion et connaissance*, Travaux de Sciences Sociales, Librairie Droz, 376 p.
- (2011), *La sociologie économique*, 4e édition, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- SULLIVAN, Sherry E. (1999), « The Changing Nature of Careers : A Review and Research Agenda », *Journal of Management* 25.3, p. 457–484.
- SULLIVAN, Sherry E. et Michael B. ARTHUR (2006), « The evolution of the boundaryless career concept : Examining physical and psychological mobility », *Journal of Vocational Behavior* 69.1, p. 19–29.
- TAMS, Svenja et Michael B. ARTHUR (2010), « New directions for boundaryless careers : Agency and interdependence in a changing world », *Journal of Organizational Behavior* 31.5, p. 629–646.

- TARRIUS, Alain (2002), *La Mondialisation par le bas : les nouveaux nomades de l'économie souterraine*, Paris : Balland, 168 p.
- THÉVENOT, Laurent et Alain DESROSIÈRES (2002), *Les catégories socioprofessionnelles*, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- THOMAS, David C., Mila B LAZAROVA et Kerr INKSON (2005), « Global careers : New phenomenon or new perspectives? », *Journal of World Business*, Global Careers 40.4, p. 340–347.
- THOMAS, William Isaac et Florian ZNANIECKI (1996), *The Polish peasant in Europe and America : a classic work in immigration history*, University of Illinois Press, 127 p.
- TISSOT, Sylvie (2010), « De l'usage de la notion de capital d'autochtonie dans l'étude des catégories supérieures », *Regards sociologiques* 40, p. 99–109.
- TODOROV, Tzvetan (1991), *La conquête de l'Amérique : La question de l'autre*, Paris : Seuil, 360 p.
- TROUILLOT, Michel-Rolph (2003), « Anthropology and the Savage Slot : The Poetics and Politics of Otherness », *Global Transformations : Anthropology and the Modern World*, New York : Palgrave Macmillan, p. 7–28.
- URBAIN, Jean-Didier (2011), *L'envie du monde*, Paris : Bréal, 267 p.
- VAN DE VELDE, Cécile (2008), *Devenir Adulte : Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Le lien social, Paris : Presses Universitaires de France, 278 p.
- VIARD, Jean (2007), *Penser les vacances*, La Tour-d'Aigues : Editions de l'Aube, 204 p.
- WAGNER, Anne-Catherine (1998), *Les nouvelles élites de la mondialisation : Une immigration dorée en France*, Paris : PUF, 240 p.
- (2004), « Syndicalistes européens », *Actes de la recherche en sciences sociales* 155.5, p. 12–33.
- (2007a), « La place du voyage dans la formation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales* 170, p. 58–65.
- (2007b), *Les classes sociales dans la mondialisation*, Repères, Paris : La découverte, 128 p.
- (2010), « Le jeu de la mobilité et de l'autochtonie au sein des classes supérieures », *Regards sociologiques* 40, p. 89–98.
- (2011), « Les classes dominantes à l'épreuve de la mondialisation », *Actes de la recherche en sciences sociales* 190.5, p. 4–9.
- WAGNER, Anne-Catherine et Bertrand RÉAU (2015), « Le capital international : un outil d'analyse de la reconfiguration des rapports de domination », *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, Paris : CNRS Editions, p. 33–46.

- WEBER, Max (1991), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris : Presses Pocket, 285 p.
- (2003a), *Economie et société, tome 1 : Les Catégories de la sociologie*, Nouvelle, Paris : Pocket, 416 p.
- (2003b), *Economie et société : Tome 2, l'organisation et les puissances de la société dans leur rapport de l'économie*, Paris : Pocket, 448 p.
- WEENINK, Don (2007), « Cosmopolitan and Established Resources of Power in the Education Arena », *International Sociology* 22.4, p. 492–516.
- WIDMER, Eric D. et Gilbert RITSCHARD (2009), « The de-standardization of the life course : Are men and women equal? », *Advances in Life Course Research* 14.1, p. 28–39.
- WIHTOL DE WENDEN, Catherine (2009), *La globalisation humaine*, Paris : PUF, 272 p.
- WILLIAMSON, Oliver (1981), « The Economics of Organization : The Transaction Cost Approach », *American Journal of Sociology* 87.3, p. 548–577.
- WILLIAMSON, Oliver E. (1994), *Les institutions de l'économie*, Paris : Interéditions, 404 p.
- ZALIO, Pierre-Paul (2009), « Sociologie économique des entrepreneurs », *Traité de sociologie économique*, sous la dir. de Philippe STEINER et François VATIN, PUF, Paris.
- ZELIZER, Vivian (1983), *Morals and Markets. The Development of Life Insurance in the United States*, New York : Transaction Books, 208 p.
- ZIKIC, Jelena, Jaime BONACHE et Jean-Luc CERDIN (2010), « Crossing national boundaries : A typology of qualified immigrants' career orientations », *Journal of Organizational Behavior* 31.5, p. 667–686.

Annexes

Liste des entretiens avec les migrants qualifiés

Le tableau qui suit présente la liste des entretiens réalisés auprès des migrants qualifiés. Pour chacun d'eux, nous donnons les précisions suivantes :

- 1) Numéro : un code constitué d'un numéro précédé de la lettre E qui permet de faire le lien entre les citations et références aux entretiens dans le corps du texte et dans ce tableau.
- 2) Prénom : ceux-ci ont bien évidemment été modifié afin de garantir l'anonymat des enquêtés.
- 3) Date : il s'agit de la date à laquelle a eu lieu l'entretien.
- 4) Secteur d'activité : il s'agit du secteur où l'enquêté a fait la plus grande partie de sa carrière, sachant que certains ont connu des changements professionnels plus ou moins importants. Si nous nous sommes concentré sur les secteurs de l'industrie et de la finance, tous nos enquêtés ne correspondent pas à ce profil, cette diversité ayant eu une vocation pour partie exploratoire.
- 5) Type de mobilité : à des fins de simplifications, nous ne différencions ici qu'entre *self-initiated expatriation* (parti à l'étranger de sa propre initiative), *corporate expatriation* (parti à l'étranger sur la base d'un contrat d'expatrié au sein d'une entreprise ou d'une autre organisation) et VIE (Volontariat International à l'Etranger). Les parcours sont évidemment plus complexes : il s'agit ici de rendre visible la diversité de notre corpus d'entretiens.
- 6) Eléments biographiques : il s'agit de très brefs résumés factuels des parcours des enquêtés. Là encore, ceux-ci ne rendent compte ni de la complexité ni de la profondeur des trajectoires : c'est dans le corps du texte que l'on trouvera des présentations plus détaillées. Nous nous contentons ici de donner quelques précisions sur la profession, le nombre d'expatriations, les pays de destination, et la situation au moment de l'entretien. Il s'agit comme précédemment d'illustrer la diversité du corpus d'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E1	Georges	Octobre 2009	Enseignement	Corporate expatriation	Georges a travaillé deux ans au lycée français de New-York avant de revenir en France
E2	Marc	Octobre 2009	Journaliste	Self-initiated expatriation	Mathieu s'est installé en Espagne immédiatement après son diplôme français, où il travaille depuis aussi bien pour des médias français qu'espagnol.
E3	Samuel	Octobre 2009	Enseignement	Self-initiated expatriation	Sébastien a commencé sa carrière en Espagne comme commercial dans le secteur industriel, avant de revenir en France où il est devenu enseignant.
E4	Fabienne	Octobre 2009	Humanitaire	Corporate expatriation	Spécialisée dans la justice transnationale, Fabienne a principalement travaillé au Rwanda et en Belgique, pour le compte de différentes ONG.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E5	Cérise	Octobre 2009	Finance	VIE	Diplômé d'un IEP de province, Cérise enchaîne avec un VIE dans une banque française à New-York, avant de revenir en France.
E6	Sihem	Novembre 2009	Enseignement	Self-initiated expatriation	Partie au Royaume-Uni afin de travailler tout en portant son voile islamique, Sihem travaille dans l'éducation spécialisée. Revenue en France récemment au moment de l'entretien, elle n'avait pas encore retrouvé un emploi.
E7	Emma	Novembre 2009	Humanitaire	VIE	Spécialisée dans les questions de développement, Emma a pris comme premier poste un VIE, avant de revenir en France où elle travaille pour une organisation gouvernementale.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E8	Léonie	Novembre 2009	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignante, Léonie a été expatriée aux Etats-Unis puis au Danemark, où elle a rencontré son mari et s'est installée de façon définitive.
E9	Elise	Novembre 2009	Fonction publique	Corporate expatriation	Travaillant pour le ministère de la culture, Elise a occupé des postes d'expatriée au Moyen-Orient avant de rentrer en France.
E10	Marion	Novembre 2009	Enseignement	Self-initiated expatriation	Partie après sa thèse pour un post-doctorat aux Etats-Unis, Marion y a trouvé un poste dans l'enseignement supérieur, qu'elle occupe depuis dix ans. Elle réfléchit à prendre la nationalité américaine.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E11	Florence	Décembre 2009	Recherche	Self-initiated expatriation	Partie au Pérou à l'occasion de sa thèse d'archéologie, Florence y a ensuite trouvé un emploi dans une agence de voyage. Au moment de l'entretien, elle s'apprête à revenir en France de façon durable.
E12	Nikita	Décembre 2009	Restauration	Self-initiated expatriation	Diplômée dans l'hôtellerie, Nikita a travaillé deux ans en Angleterre avant de revenir en France.
E13	Bertrand	Décembre 2009	Industrie	Self-initiated expatriation	Après une école de commerce en France et un MBA aux États-Unis, Bertrand a construit sa carrière au Mexique auprès d'entreprises françaises, avant de monter la sienne, qu'il dirige actuellement.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E14	Octave	Décembre 2009	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une petite école de commerce, Octave a commencé sa carrière dans les missions économiques françaises à l'étranger, où il a passé dix ans. Il est ensuite revenu en France, où il travaille pour une entreprise industrielle spécialisée dans les marchés étrangers.
E15	Thomas	Décembre 2009	Finance	VIE	Après une école de commerce, Thomas a fait un VIE en Corée en tant que trader. Il est ensuite revenu en Europe, et a trouvé un emploi dans une banque à Genève. Il vit cependant en France.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E16	Ernestine	Janvier 2010	Fonction publique	Corporate expatriation	Diplômée d'un IEP de province, Ernestine s'est spécialisée dans le secteur culturel par le biais de vocation dans la fonction publique, notamment en Asie.. Au moment de l'entretien, elle commence un contrat de deux ans à New-York.
E17	Maylis	Janvier 2010	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignante, Maylis a été expatriée au lycée français de Londres. Au moment de l'entretien, elle est en train de se reconvertir dans une carrière artistique, pour laquelle elle envisage de revenir en France.
E18	Patrice	Janvier 2010	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une école d'ingénieur, Patrice a commencé sa carrière par des emplois de courte durée au Royaume-Uni et en Espagne. Il est ensuite revenu en France.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E19	Aurélie	Mai 2010	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une école de commerce, Aurélie a commencé sa carrière par un VIE en Allemagne, où elle s'est ensuite installée de manière durable.
E20	Jean-Sébastien	Juin 2010	Finance	Self-initiated expatriation	Diplômé d'une école d'ingénieur, Jean-Sébastien a ensuite obtenu un diplôme dans une université londonienne. Sur place, il se tourne vers la finance, et s'installe durablement au Royaume-Uni.
E21	Gilles	Mars 2012	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignant, Gilles a été expatrié en Asie.
E22	Elsa	Avril 2012	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignante, Elsa a été expatriée aux Etats-Unis.
E23	Anne-Lise	Avril 2012	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignante, Anne-Lise a été expatriée en Europe.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E24	Alicia	Mars 2012	Finance	Corporate expatriation	Diplômée d'un IEP de province, Alicia s'est tournée vers la finance via un VIE en Asie, qui s'est ensuite transformé en emploi local pour une banque française. Au moment de l'entretien, elle prévoit de revenir en France
E25	Carine	Avril 2012	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômée d'une école d'ingénieur, Claire a ensuite travaillé dans l'industrie pharmaceutique au Canada, en Angleterre, en Belgique et en Suisse.
E26	Alphonse	Mars 2011	Finance	Self-initiated expatriation	Né au Sénégal de parents français, Alphonse est venu faire ses études en France, où il a commencé sa carrière en tant que consultant. Il a ensuite été expatrié en Côte d'Ivoire, au Mali et au Sénégal, où il a finalement monté sa propre entreprise de conseil.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E27	Bérénice	Novembre 2011	Industrie	Self-initiated expatriation	Spécialisée dans la gestion administrative, Bérénice a décidé de travailler au Royaume-Uni pour vivre avec son mari, un Anglais rencontré pendant ses études.
E28	Hector	Mars 2011	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômé d'une école de commerce, Hector commence sa carrière dans le secteur industriel, puis se spécialise dans la gestion d'aéroport. Il travaille en Côte d'Ivoire, à Chypre et au Congo, où il vit au moment de l'entretien.
E29	Marilyne	Novembre 2011	Humanitaire	Corporate expatriation	Spécialisée dans l'humanitaire, Maryline a travaillé essentiellement en Amérique latine, avant de revenir en France.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E30	Laure	Février 2012	Industrie	Corporate expatriation	Spécialisée dans la communication, Laure a travaillé à la fois pour des ONG humanitaires et des grands groupes industriels. Ayant commencé sa carrière en Egypte suite à ses études, elle la poursuit au moment de l'entretien en Angleterre où elle a suivi son mari.
E31	Sara	Février 2012	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignante, Sara a été expatriée en Asie.
E32	Claudine	Février 2011	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômée d'un IEP de province, Claudine a travaillé dans le secteur industriel en France et au Canada, où elle vit au moment de l'entretien.
E33	Emmanuelle	Mars 2013	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignante, Emmanuelle a été expatriée en Europe.
E34	David	Mars 2013	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignant, David a été expatrié au Maghreb.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E35	Luca	Février 2012	Enseignement	Corporate expatriation	Enseignant, Luca a été expatrié en Europe de l'Est.
E36	Bénédicte	Septembre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une école de commerce, Bénédicte a travaillé dans la communication de plusieurs grandes entreprises industrielles. Après une expérience en Guyane française, elle a ensuite été expatriée au Canada puis aux États-Unis, où elle vit au moment de l'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E37	Nicolas	Septembre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une grande école de commerce, Nicolas est rentré rapidement dans l'industrie cosmétique, où il a été expatrié en Grèce, en Chine et à Taïwan avant de revenir au siège de son entreprise en France. Il est ensuite parti de sa propre initiative en Asie afin de suivre son épouse, elle-même expatriée.
E38	Aristide	Septembre 2012	Fonction publique	Corporate expatriation	Membre de la haute fonction publique, Aristide a été fonctionnaire international auprès des Nations Unies pendant plusieurs années, essentiellement en Asie. Au moment de l'entretien, il est consultant international et vit en France.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E39	Claire	Août 2012	Fonction publique	Corporate expatriation	Diplômée d'une grande école de commerce et docteure en économie, Claire a été fonctionnaire internationale auprès des Nations Unies, à Washington. Au moment de l'entretien, elle occupe un poste à Genève.
E40	Adrien	Novembre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'un IEP de province et d'une grande école de communication, Adrien a commencé sa carrière en Birmanie afin de vivre avec son épouse. Ayant travaillé pour plusieurs entreprises françaises, il est ensuite revenu en France où il travaillé pour un Conseil général de province.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E41	Jérémy	Novembre 2012	Industrie	VIE	Diplômé de l'IEP de Paris, Jérémy a fait une année de césure en Inde, puis un VIE à Dubaï pour un grand groupe industriel français. Au moment de l'entretien, il prépare son retour en France.
E42	Sylvain	Novembre 2012	Finance	Corporate expatriation	Diplômé d'une université de province, Sylvain commence sa carrière au sein d'une banque française avant d'être rapidement envoyé en tant qu'expatrié au Japon. Il change plusieurs fois d'employeurs, et va travailler à Hong Kong puis à Londres. Finalement, c'est à Singapour qu'il s'installe de façon durable, où il travaille en tant que trader.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E43	Fabien	Novembre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Ingénieur de formation, Fabien travaille pour un grand groupe industriel français, où il effectue une expatriation au Mexique. Au moment de l'entretien, il est revenu en France.
E44	Gérard	Novembre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une grande école de commerce, Gérard a travaillé pour un groupe agro-alimentaire suisse qui l'a envoyé en expatriation aux Etats-Unis et en Italie. Revenu en France, il a décidé de créer sa propre entreprise, qu'il dirige au moment de l'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E45	Mattis	Décembre 2012	Finance	Self-initiated expatriation	Né en Espagne mais ayant grandi à Bruxelles, Mattis est diplômée d'une grande école de commerce française. Il a commencé sa carrière en France, avant de partir travailler en Espagne puis de revenir en France.
E46	Lara	Décembre 2012	Conseil	Corporate expatriation	Diplômée de l'université en Mathématiques et en Informatique, Lara a travaillé pour différentes entreprises industrielles en Allemagne, au Canada et en Belgique, où elle vit au moment de l'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E47	Jean-Charles	Mars 2011	Industrie	Corporate expatriation	<p>Diplômé d'un IEP de Province et d'une grande école de commerce, Jean -Charles a commencé sa carrière dans un groupe pharmaceutique de taille moyenne qui l'a envoyé en expatriation dans plusieurs pays de l'Europe de l'est. Il revient en France pour rentrer dans un groupe de plus grande taille, qui l'envoie quelques années plus tard en expatriation en Italie, où il vit au moment de l'entretien.</p>

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E48	Sabine	Décembre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Diplômée de l'université en Relations Internationales, Sabine est partie travailler en Amérique latine pour de grands groupes français. Elle se spécialise progressivement dans les ressources humaines, et revient en France pour passer un diplôme spécialisée. Au moment de l'entretien, elle travaille pour une association professionnelle française, à Paris.
E49	Clémentine	Décembre 2012	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômée de pharmacie et d'une grande école de commerce, Clémentine est partie travaillé au Royaume-Uni où elle vit de façon durable au moment de l'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E50	Denise	Mai 2011	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'un IEP de province et d'une grande école de communication, Denise est rapidement partie chercher du travail en Asie, où elle a été embauchée par une PME française. Elle revient ensuite en France où elle rentre dans un grand groupe industriel. Elle y obtient une expatriation pour la Chine. Au moment de revenir en France, elle décide d'aller vivre avec son mari à Lyon, et trouve un emploi dans un grand groupe pharmaceutique.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E51	Baptiste	Juin 2011	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une grande école de commerce, Baptiste a été expatrié au Canada et aux États-Unis pour un grand groupe pharmaceutique français. Au moment de l'entretien, il est revenu en France.
E52	Elliot	Mai 2011	Industrie	Corporate expatriation	Diplômé d'une grande école de commerce, Elliot a été expatrié en Asie pour le compte d'un grand groupe cosmétique français. Au moment de l'entretien, il est revenu en France.
E53	Gaston	Janvier 2013	Finance	Self-initiated expatriation	Normalien, diplômé d'une grande école de commerce, Gaston s'est tourné vers la Finance. Il a successivement travaillé comme trader à Paris, à Londres et à New York, où il vit au moment de l'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E54	Eloi	Janvier 2013	Finance	Corporate expatriation	Diplômé d'une grande école de commerce, spécialisé dans les ressources humaines, Eloi a travaillé comme consultant quatre ans aux Etats-Unis avant de revenir en France. Il a ensuite suivi son épouse en Chine, où celle-ci est expatriée. Au moment de l'entretien, il y cherche un emploi.
E55	Anne-Charlotte	Février 2013	Finance	Corporate expatriation	Diplômé d'une grande école de commerce, Anne-Charlotte est devenue traductrice dans une grande banque française, où elle a été expatriée pendant un an au Japon. Elle travaille à Paris au moment de l'entretien.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E56	Lucien	Février 2013	Finance	VIE	Diplômé d'une grande école de commerce, Lucien s'est d'abord tourné vers la finance et a effectué un VIE de deux ans à New-York dans une grande banque française. De retour en France, il a décidé de se convertir au journalisme économique.
E57	Martin	Mars 2013	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômé d'une petite école d'ingénieur, Martin a travaillé dans l'industrie pétrolière d'abord en France puis en Afrique, essentiellement sur des contrats locaux. Au moment de l'entretien, il vit en Côte d'Ivoire, et envisage de rentrer en France pour sa retraite, dans les cinq années à venir.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E58	Salomé	Octobre 2013	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômée d'une petite école de commerce, Célia travaille pour un grand groupe industriel français à Bruxelles, sur un contrat local. C'est son premier poste.
E59	Danielle	Octobre 2012	Industrie	Corporate expatriation	Diplômée d'une grande école de commerce, Danielle est rentrée rapidement dans un grand groupe industriel français, qui l'a envoyé en expatriation en Australie et en Hongrie. Au moment de l'entretien, elle dirige une entité en France.

Numéro	Prénom	Date	Secteur d'activité	Type de mobilité	Éléments de biographie
E60	Sébastien	Septembre 2013	Industrie	Self-initiated expatriation	Diplômé d'une petite école de commerce, Sébastien est parti en Australie avec un visa Vacances-Travail. Au moment de l'entretien, il a trouvé un emploi pour quatre ans qui lui permet d'obtenir un visa plus long. Il espère ainsi pouvoir prolonger encore son séjour en Australie.

Liste des entretiens avec les représentants d'entreprises

Ce second tableau présente la liste des entretiens réalisés auprès des représentants d'entreprises et autres spécialistes de la mobilité internationale. Comme précédemment, nous indiquons, pour chacun d'eux, un certain nombre d'informations :

- 1) Numéro : comme pour les migrants, il s'agit d'un code constitué d'un numéro précédé de la lettre R. Il permet de faire le lien entre les références dans le corps du texte à chaque entretien et le tableau ici présenté.
- 2) Prénom : une fois de plus, ceux-ci ont été modifiée afin de garantir l'anonymat des enquêtés.
- 3) Date : il s'agit de la date à laquelle a eu lieu l'entretien.
- 4) Fonction : nous distinguons essentiellement les responsables Mobilité Internationale (MI) et Ressources Humaines (RH). Il s'agit pour la plupart des directeurs de ces services ou de cadres haut placés dans la hiérarchie, sauf mention contraire dans la dernière colonne du tableau. Dans quelques cas, il ne s'agissait pas de personnes travaillant directement dans une entreprise : c'est alors précisé.
- 5) Entreprise ou Organisation : nous donnons ici quelques détails sur l'entreprise approchée au travers de l'entretien et, le cas échéant, des détails sur la fonction de la personne rencontrée.

Numéro	Nom	Date	Fonction	Entreprise ou Organisation
R1	Anna	Novembre 2011	RH	S., groupe industriel spécialisée dans l'électroménager
R2	Delphine	Mars 2012	RH	S., groupe industriel spécialisée dans l'électroménager
R3	Marc	Mars 2012	MI	V., branche transport d'un groupe international spécialisée dans les activités logistiques
R4	Noël	Avril 2012	Président d'un think tank	Ancien haut fonctionnaire, président d'un cercle de réflexion sur la représentation de la France à l'international, auteur de plusieurs livres et rapports sur le sujet
R5	Marion	Juillet 2012	MI	Responsable des fonctionnaires internationaux auprès du Ministère des Affaires étrangères et du Développement international
R6	Laurent	Octobre 2012	RH	A., entreprise industrielle spécialisée dans le conditionnement
R7	Georgette	Novembre 2012	Directrice d'un club d'entreprise	Cercle Magellan, club d'entreprises autour de la Mobilité Internationale.
R8	Maïa	Janvier 2013	MI	B., leader mondial de l'assurance
R9	Suzanne	Janvier 2013	MI	B., leader mondial de l'assurance
R10	Maele	Mai 2013	RH	Fondation de coopération scientifique
R11	Gérard	Mai 2013	RH	D., groupe pétrolier international

Numéro	Nom	Date	Fonction	Entreprise ou Organisation
R12	Gaspar	Mai 2013	RH	K., groupe international spécialisé dans l'outillage
R13	Sylvia	Mai 2013	MI	B., banque française
R14	Bénédicte	Mai 2013	MI	P., groupe international spécialisé les consommables de bureau
R15	Frank	Mai 2013	MI	Consultant en mobilité internationale, à son compte
R16	Paul	Mai 2013	RH	D., groupe prétrilier international
R17	Fanny	Juin 2013	MI	C., société de transport de dimension internationale
R18	Samuel	Juin 2013	RH	I., producteur de jeux vidéo
R19	Séraphine	Juin 2013	MI	L., groupe agro-alimentaire international
R20	Adele	Juin 2013	MI	O., groupe international de construction
R21	Jacques	Juin 2013	RH	Consultant en ressources humaines, à son compte
R22	Fabien	RH	Septembre 2013	B., banque française

Expatriation et salaire : analyse complémentaire

Dans le chapitre 5, nous avons abordé la question de l'effet de la mobilité internationale sur le niveau de salaire afin de montrer qu'il existe, en France, un lien entre le fait d'avoir été expatrié, et celui d'avoir un niveau de salaire favorable. Ce traitement a été fait à partir de l'enquête *Trajectoires et Origines* 2008, en utilisant la variable relative au niveau de salaire au moment de l'enquête. Nous l'avons alors divisé en deux classes : au-dessous et au-dessus du salaire médian, soit 2500€. C'est à l'aide d'un modèle logit sur cette variable que nous avons pu établir que, une fois contrôlé l'effet du genre, de la profession, et de la génération, les « cadres et professions intellectuelles » qui ont connu une expatriation ont en effet plus de chances d'avoir un salaire supérieure à la médiane que ceux qui ne sont pas passés par une telle expérience internationale.

En complément, nous proposons ici d'utiliser un grain plus fin en divisant le salaire en quatre classes au lieu de deux. Pour cela, on utilise les quartiles en fonction du salaire, tels que les présente le tableau 6.3. On y a réparti les enquêtés en quatre classes de salaires : inférieur à 2000€, de 2000 à 2500€, de 2500 à 3102€ et plus de 3102€— chacune représentant à peu près un quart de la population enquêtée. Les résultats sont encore plus parlant qu'avec deux classes : c'est près d'un ancien expatrié sur deux (49,2% d'entre eux pour être précis) qui se trouve dans le quartile supérieur. Le test du χ^2 indique qu'il existe un lien entre la classe de salaire et le statut d'expatrié ou de non-expatrié.

Le tableau 6.4 propose lui une régression polytomique ordonnée sur cette variable, c'est-à-dire que l'on estime la probabilité de passer d'une classe inférieure à une classe supérieure. Le recours à un tel modèle est pertinent dans la mesure où les classes de salaire, outre qu'elles sont évidemment ordonnées, n'ont pas de raisons de constituer des phénomènes qualitativement différents pour lesquels les variables explicatives pourraient jouer de façon différente. Il n'en reste pas moins plus difficile à interpréter et finalement plus fragile qu'un modèle logit. C'est pour cela que nous

Salaire mensuel	Inf. à 2000€	De 2000 à 2500€	De 2500€ à 3102€	Plus de 3102€
Expatriés	25.6%	16.6%	8.7%	49.2%
Non-expatriés	30.8%	25.1%	21.4%	22.8%
Ens. de la population	30.4%	24.4%	20.4	24.8%
Test du χ^2		$\chi^2 = 48.0405$; DL = 3 ; valeur p = 0.000		

TABLE 6.3 – Répartition par rapport aux quartiles du salaire mensuel (Cadres & Professions intellectuelles supérieures, Enquête TeO)

avons préféré le placer en annexe plutôt que dans le corps du texte.

Nous utilisons les mêmes variables explicatives que dans le chapitre 5 : outre le fait d’avoir été ou non en expatriation (variable d’intérêt), le modèle prend en compte le sexe de l’enquêté, son classement dans les catégories socio-professionnelles propres aux « Cadres et professions intellectuelles supérieures », et sa génération.

Comme Le suggérer le modèle logit, le fait d’avoir connu une expatriation apparaît comme significatif toutes choses égales par ailleurs : cela confère 1,27 fois plus de chances d’appartenir à un quartile supérieur de salaire que de ne pas avoir été expatrié. L’effet est toutefois plus modeste : par exemple, être un homme confère 1,78 fois plus de chances d’appartenir à un quartile supérieur qu’être une femme, et être « cadre commercial » 1,45 fois plus de chances que d’être « cadre de la fonction publique ». Il n’en reste pas moins que l’effet est loin d’être négligeable, et confirme encore une fois que le fait d’avoir connu une expatriation distingue des individus autrement comparables, et est bel et bien associé avec des niveaux de salaire plus élevés.

Régression : Salaire en quartiles	Odds	Signif.	E.S.
Expatriation	1.26	***	0.002
Sexe : Homme	Intercept		
Sexe : Femme	0.56	***	0.001
Professions libérales	1.12	***	0.007
Cadres de la fonction publique	0.69	***	0.002
Professeurs et professions scientifiques	0.46	***	0.002
Professions de l'information, des arts et du spectacle	0.53	***	0.003
Cadres commerciaux et administratifs d'entreprises	Intercept		
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	0.89	***	0.001
Né entre 1948 et 1962	Intercept		
Né entre 1963 et 1972	0.73	***	0.002
Né entre 1973 et 1981	0.51	***	0.002
Né entre 1982 et 1990	0.20	***	0.003
De 100 à 2000€/ De 2000 à 2500€	0.22	***	0.002
De 2000 à 2500€/ De 2500 à 3102€	0.47	***	0.002
De 2500 à 3102€/ Plus de de 3102€	0.89	***	0.002
AIC	7155065.94		

TABLE 6.4 – Régression polytomique ordonnée sur le salaire en quartiles (cadres et professions intellectuelles supérieures, Enquête TeO 2008)

Modalités des catégories sociales dans *Histoire de Vie* 2003

Catégorie sociale de l'enquête pour l'année concernée
00 Echech
10 Agriculteurs
20 Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
21 Artisans
22 Commerçants et assimilés
23 Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus
30 Cadres (sans autre information)
31 Professions libérales
33 Cadres de la fonction publique
34 Professeurs, professions scientifiques
35 Professions de l'information, de l'art et des spectacles
37 Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
38 Ingénieurs, cadres techniques d'entreprise
40 Professions intermédiaires (sans autre information)
42 Instituteurs et assimilés
43 Professions intermédiaires de la santé et du travail social
44 Clergé, religieux
45 Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46 Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47 Techniciens
48 Contremaîtres, agents de maîtrise
50 Employés (sans autre information)
52 Employés civils, agents services de la fonction publique
53 Policiers et militaires
54 Employés administratifs d'entreprise
55 Employés de commerce

Catégorie sociale de l'enquêté pour l'année concernée

56 Personnels des services directs aux particuliers

60 Ouvriers (sans autre information)

62 Ouvriers qualifiés de type industriel

63 Ouvriers qualifiés de type artisanal

64 Chauffeurs

65 Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et des transports

67 Ouvriers non qualifiés de type industriel

68 Ouvriers non qualifiés de type artisanal

69 Ouvriers agricoles

81 Chômeur n'ayant jamais travaillé

83 Militaire du contingent

84 Elèves, étudiants

85 Personnes diverses sans activité professionnelle, de moins de 60 ans (sauf retraités)

86 Personnes diverses sans activité professionnelle de 60 ans et plus (sauf retraités)