

Actualité de l'histoire de l'immigration :  
entretien avec **Anne-Sophie Bruno**<sup>1</sup>, auteur de l'ouvrage  
*Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie  
et marché du travail parisien depuis 1956*

Propos recueillis par **Éric Geerkens** pour l'IHOES

L'ouvrage d'Anne-Sophie Bruno *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*<sup>2</sup> intéressera les historiens de l'immigration et autres chercheurs mais il vient également interpeller les citoyens que nous sommes en nous invitant à jeter un regard rétrospectif et analytique sur les liens qui se tissent notamment entre les migrants et un marché du travail qui bafoue bien souvent les droits sociaux ou les droits les plus élémentaires des minorités.

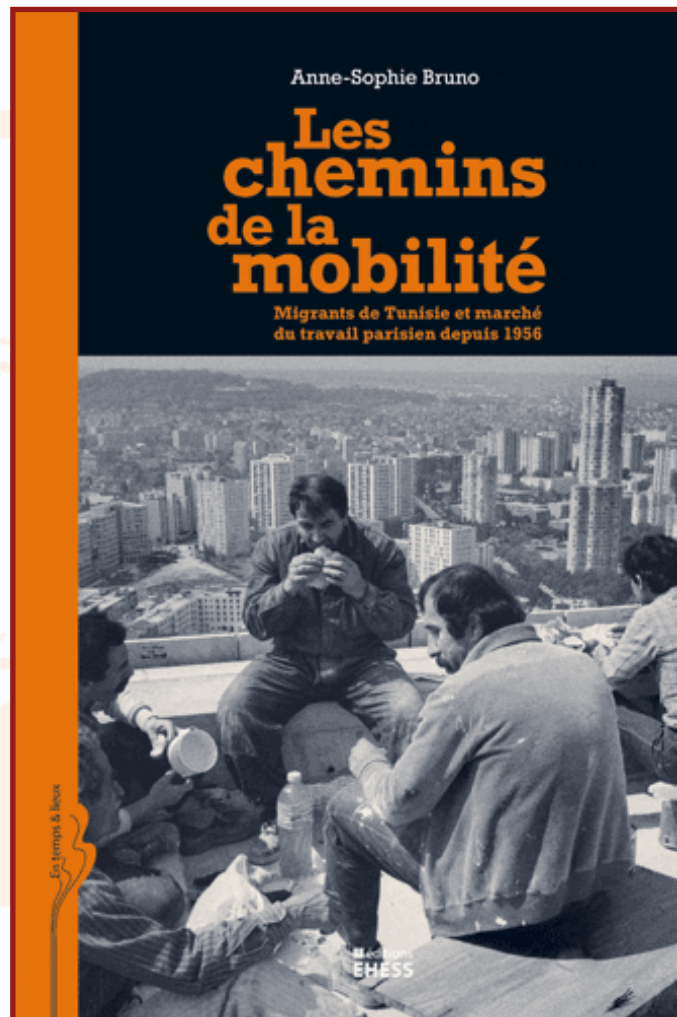


Photo prise du haut d'une tour du quartier de La Défense (Hauts-de-Seine).

<sup>1</sup> Ancienne élève de l'École normale supérieure, **Anne-Sophie Bruno** est maître de conférences en histoire contemporaine à l'université Paris 13. Ses domaines de recherche actuels portent sur l'histoire du travail, abordée du point de vue de l'immigration et de la santé. Derniers livres publiés : Catherine Omnès et Anne-Sophie Bruno, *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et emploi en Europe*, Paris, Belin, 2004, 477 p. ; Anne-Sophie Bruno et Claire Zalc, *Petites entreprises et petits entrepreneurs étrangers en France (19<sup>e</sup>-20<sup>e</sup> siècle)*, Paris, Éditions Publibook, 2006, 275 p.

<sup>2</sup> Anne-Sophie Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « En temps et lieux », 2010, 287 pages.

**Éric Geerkens** : Des manifestations de travailleurs sans-papiers ont rappelé récemment comment pouvaient se cumuler les discriminations dont sont victimes les dernières générations de migrants. Votre livre montre que sous des formes d'abord propres au contexte des Trente Glorieuses<sup>3</sup>, l'attribution d'une identité administrative est en soi un facteur de possible discrimination à l'égard des travailleurs migrants, notamment sur le marché du travail. Pourriez-vous nous dire comment vous est venue cette idée de croiser la question des « identités de papier » et les trajectoires professionnelles de migrants de Tunisie sur un marché du travail particulier ? Comment situez-vous votre travail dans l'historiographie des migrations ?

**Anne-Sophie Bruno** : Au moment où j'ai entamé cette étude, les chercheurs en sciences sociales disposaient de peu d'éléments pour analyser sur la longue durée les mécanismes de discrimination à l'œuvre dans les trajectoires professionnelles, alors même que la question des inégalités et de discriminations est devenue une question centrale du débat public depuis les années 1980. De fait, les étrangers et les femmes étaient longtemps restés les grands absents des études de mobilité sociale, cette lacune reflétant la place marginale assignée à ces deux catégories de main-d'œuvre sur le marché du travail. Si, à la fin des années 1980, les sciences sociales ont découvert les vertus heuristiques d'une étude des marges, ce tournant n'a toutefois pas relancé l'étude de la mobilité sociale des étrangers : à cette date, le déclin de l'histoire sociale et économique a rejeté dans l'ombre la figure du travailleur immigré, laissant la place aux enfants d'immigrés et aux interrogations culturalistes sur l'intégration des « deuxièmes générations ». Il s'agissait donc pour moi de porter un regard historien sur les travailleurs immigrés des Trente Glorieuses, en réinterrogeant leur spécificité à la lumière des avancées permises par l'essor des travaux sur l'immigration. Il s'agissait notamment de tester la force de la figure de l' « immigré OS<sup>4</sup> à vie » identifiée par A. Sayad<sup>5</sup>. Est-ce une figure spécifiquement étrangère du marché du travail ? Est-elle le reflet d'une moindre qualification des étrangers ou faut-il y voir, au contraire, une caractéristique des espaces de travail qui les emploient ? La trappe du travail non qualifié s'applique-t-elle à tous les étrangers et pendant toute leur carrière ?

Étudier la mobilité professionnelle d'étrangers suppose de disposer du contre-factuel que sont les nationaux, auxquels comparer les trajectoires d'étrangers. Si cette entreprise est difficile à mener sur l'ensemble du marché du travail, en raison de la multiplication des points de contrôle nécessaires à la comparaison, les migrations en provenance de la Tunisie post-coloniale permettent de contourner cette difficulté méthodologique dans la mesure où elles comportent des nationaux et des étrangers qui arrivent en France à des dates relativement concomitantes. Par ses multiples composantes – tunisienne, française, italienne... –, la « mosaïque » tunisienne constitue un extraordinaire laboratoire pour mener une étude comparée de la mobilité en fonction de la nationalité. Construite pour les besoins de l'enquête, la catégorie des migrants de Tunisie permet dès lors de croiser histoire de l'immigration – comprise comme une analyse des migrations de personnes nées étrangères au moment de leur déplacement au-delà de frontières étatiques – et histoire des migrations – incluant les migrations de nationaux dans un contexte post-colonial ; elle permet ainsi de réconcilier les différentes analyses du phénomène migratoire et d'interroger la pertinence des catégories de rapatriés, de migrants économiques et de réfugiés politiques. Prenant appui sur la socio-histoire de l'immigration et sur les travaux menés en sciences politiques, cette étude vise notamment à interroger la force des « identités de papier » qui définissent un individu comme « protégé français », comme « étranger » ou comme « national » et à analyser leur influence sur le cours des trajectoires professionnelles, en l'appliquant à la catégorie des migrants de Tunisie.

**Éric Geerkens** : Votre étude est faite de multiples croisements de sources : dossiers de retraite et déclarations sociales des entreprises ; données macro, tirées de grands fichiers administratifs et entretiens approfondis. À quelles nécessités ces croisements répondent-ils ?

**Anne-Sophie Bruno** : Il me paraissait essentiel de saisir les trajectoires des migrants dans toute leur complexité : une vie est un tout, dont il importe de rendre compte de façon globale, en croisant l'histoire individuelle, familiale et professionnelle, et l'histoire des sociétés dans laquelle l'individu évolue, c'est-à-dire en analysant les points de rencontre entre la petite histoire et la grande. De ce point de vue, l'analyse de la mobilité sociale est restée trop longtemps centrée sur une perspective individualiste, faisant la part belle aux déterminants personnels (et notamment au niveau de qualification) pour expliquer le cours des trajectoires professionnelles. Or, si l'individu a souvent l'impression d'agir librement, ses choix s'inscrivent dans une gamme des possibles qui constituent autant de contraintes pour lui. En croisant les

<sup>3</sup> NOTE DE L'IHOES : l'expression « Les Trente Glorieuses » est reprise du titre d'un livre de Jean Fourastié consacré à l'expansion économique sans précédent qu'a connue la France, comme d'autres pays industriels, du lendemain de la Seconde Guerre mondiale jusqu'au choc pétrolier de 1973.

<sup>4</sup> NOTE DE L'IHOES : en France, OS est une abréviation pour « ouvrier spécialisé ». L'expression désigne un ouvrier effectuant une tâche ne nécessitant ni diplôme ni qualification préalable et reposant sur la répétition d'une série d'opérations sur machine. La qualification d'OS a été supprimée en 1975.

<sup>5</sup> NOTE DE L'IHOES : Abdelmalek Sayad (né en Algérie en 1933 et décédé en France en 1998) est un sociologue franco-algérien, directeur de recherche au CNRS et à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). Assistant de Pierre Bourdieu. Il fut un des pionniers de la sociologie de l'immigration en France : il est entre autres l'auteur de *La double absence. Des illusions aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, 1999, 448 p.

sources, et notamment les dossiers individuels de retraite avec les déclarations faites par les entreprises auprès des organismes de protection sociale, l'enjeu était de replacer les trajectoires professionnelles dans une série d'ensembles plus vastes dont notamment les entreprises. Il en ressort une organisation particulière des données, que les économistes appellent « données appariées » et les démographes « données nominatives contextualisées ». Toutes mes données correspondent à des situations individualisées, particulières qui relèvent de sphères différentes – l'individu, la famille, l'entreprise ; mais ces sphères sont connectées les unes aux autres puisque les informations sur les entreprises sont reliées directement aux épisodes d'emploi et donc indirectement aux trajectoires individuelles, professionnelles, administratives et familiales ; c'est cette connexion individualisée qui permet d'effectuer des allers-retours entre les différents niveaux d'analyse. Pour procéder à une analyse quantitative de ces données complexes, le chercheur dispose désormais de nouvelles méthodes économétriques, en particulier des modèles multi-niveaux, qui permettent de suivre l'ensemble de la chaîne et de tenir compte de l'emboîtement des échelles. Ces méthodes d'analyse des données nominatives permettent de mesurer des effets d'ensemble, tout en restant attentif à la dimension individuelle. En ce sens, les entretiens constituent un complément essentiel : ils donnent une respiration à l'ensemble et permettent d'approcher le ressenti des migrants eux-mêmes face aux mécanismes sociaux décrits dans l'ouvrage. Ils invitent surtout le chercheur à la modestie, rappelant que chaque vie est une histoire singulière, qui met en jeu un ensemble complexe de processus institutionnels et psychiques.

**Éric Geerkens** : Dans votre étude des parcours professionnels sur un marché du travail, vous accordez une large place au tissu relationnel. Comment avez-vous étudié le rôle des réseaux sociaux des travailleurs migrants dans l'accès aux emplois ? Avec quels résultats ?

**Anne-Sophie Bruno** : La question des réseaux sociaux est abondamment traitée par les chercheurs en sciences sociales. Un des grands apports de ces travaux a été de montrer que les réseaux de relation jouent un rôle central dans tous les domaines de l'activité sociale. Pour dépasser ce constat désormais bien connu, j'ai privilégié une fois encore l'approche statistique, afin de m'attaquer à une question plus rarement abordée, celle des usages différenciés des réseaux. Il s'agissait notamment de mettre en doute un préjugé courant, et en partie véhiculé par la littérature sur les réseaux communautaires et sur *l'ethnic business*, celui d'un usage privilégié des réseaux par les *outsiders*<sup>6</sup> qui trouveraient dans le capital relationnel une sorte de compensation à l'absence de capital culturel et économique. L'analyse statistique montre qu'en fait, ce sont les *insiders*, c'est-à-dire les Français plutôt que les Tunisiens et les hommes plutôt que les femmes, qui recourent le plus aux réseaux pour trouver un emploi. Le capital relationnel vient donc s'ajouter aux autres formes de capital possédées par ceux qui ont réussi à s'implanter au cœur de l'organisation sociale. De ce point de vue, il reste encore beaucoup à faire pour analyser les relations de pouvoir induites par les réseaux, ainsi que les stratégies développées par les *insiders* pour conserver leur position centrale dans la durée.

Ce rôle des réseaux relationnels permet de mieux comprendre la façon dont les décisions institutionnelles et les décisions individuelles s'imbriquent pour donner lieu à une construction particulière du marché du travail. Pour comprendre la surreprésentation des femmes et des étrangers dans certains types d'emploi, il faut se pencher sur la façon dont les individus accèdent au marché du travail, c'est-à-dire faire appel à l'histoire des individus et à l'histoire tout court. C'est en effet essentiellement au moment de l'entrée sur le marché du travail que les facteurs propres à l'histoire des natifs de Tunisie jouent un rôle crucial. Dans ce mouvement initial, les décisions institutionnelles prises par l'État et par les employeurs ont un effet majeur. En particulier, les recrutements collectifs de travailleurs étrangers qui sont opérés en Tunisie dès la fin des années 1950 tendent à modeler les contours des emplois occupés par les Tunisiens pendant les Trente Glorieuses. Par le jeu des réseaux, ce mode d'entrée sur le marché du travail est déterminant non seulement pour la suite de la carrière de l'individu mais aussi pour les membres de son entourage : il dessine une sorte d'ornière dont il est ensuite difficile de s'écarter.

**Éric Geerkens** : Comment s'est imposée l'idée d'élargir le modèle « canonique » de la segmentation dualiste du marché du travail, qui répartit les travailleurs présents sur le marché du travail entre un segment primaire où les travailleurs sont protégés (notamment par les organisations syndicales), bien rémunérés et dotés de perspectives de carrière et un segment secondaire, où les travailleurs sont exposés à de multiples risques, moins bien rémunérés et rapidement confrontés à un plafond de verre<sup>7</sup> ? À quel enrichissement du modèle aboutissez-vous ?

<sup>6</sup> NOTE DE L'IHOES : le modèle des *insiders/outsiders* est un modèle théorique de la nouvelle économie keynésienne qui permet d'expliquer certaines rigidités à l'embauche sur le marché du travail. Ce modèle oppose d'une part les *insiders*, installés au cœur du système productif, par exemple salariés avec un contrat stable et de l'autre les *outsiders*, travailleurs de la périphérie, en situation de précarité ou de chômage. Par extension, le couple *insiders-outsiders* désigne toute forme de catégorisation des populations renvoyant à un centre et à une périphérie.

<sup>7</sup> NOTE DE L'IHOES : le plafond de verre (de l'anglais *glass ceiling*) est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970. Elle désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes, qui voient ainsi leur possibilité d'ascension professionnelle bloquée par des règles de gestion du personnel discriminatoires, quoique implicites.

**Anne-Sophie Bruno** : Tout est parti d'une intuition initiale, née de la confrontation des relevés de carrière des individus de mon échantillon et des déclarations sociales des entreprises les employant : les individus qui changeaient souvent d'employeur semblaient partager cette caractéristique avec leurs collègues de travail. Inversement, ce que j'avais identifié, lors de la saisie des relevés, comme une durée de présence très longue chez le même employeur semblait valoir pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. La volonté de tester cette hypothèse initiale, celle d'une influence déterminante de l'espace de travail dans lequel le salarié évolue, m'a conduite à me pencher sur les analyses du fonctionnement du marché du travail proposées par les sociologues et les économistes, en particulier sur les travaux issus de l'analyse sociétale et de la théorie du dualisme du marché du travail. Ce dialogue interdisciplinaire m'a fourni des clés d'interprétation des phénomènes que j'observais. Mais il m'a également fait prendre conscience des spécificités du regard historien : à cet égard, la force de l'historien me semble tenir en premier lieu à son immersion dans l'empirique, pour laquelle il dispose d'un savoir-faire, d'une sorte d'avantage comparatif diraient les économistes, qui lui permet d'analyser les choses telles qu'elles se sont réellement produites. C'est ainsi la confrontation avec les données empiriques qui m'a conduite à établir une segmentation tripartite, la distinction traditionnelle entre primaire et secondaire étant insuffisante pour rendre compte des spécificités des petites entreprises, que j'ai qualifiées de segment intermédiaire. Ce segment offre une plus grande stabilité de la relation salariale que le secondaire mais un plus faible niveau de rémunération que le primaire.

Le rôle joué par la segmentation nous invite à appréhender d'une autre façon les trajectoires socioprofessionnelles : pour saisir la position sociale d'un individu, il ne suffit pas de lui demander le métier qu'il exerce. Il faut aussi lui demander où il travaille. Deux individus peuvent ainsi exercer le même métier ou avoir une qualification équivalente, et ne pas avoir du tout la même vie. Par exemple, le fait d'être ouvrier nettoyeur ne signifie pas du tout la même chose selon que l'on est employé par la mairie de Paris ou que l'on est salarié d'une entreprise privée de nettoyage. Dans le premier cas, le poste occupé donne lieu à un salaire décent et à une stabilité de l'emploi ; le second type de poste signifie, pendant les Trente Glorieuses, changer cinq ou six fois d'employeurs chaque année et percevoir *in fine* un salaire de misère. La segmentation du marché du travail constitue donc le principal facteur d'inégalités sur le marché du travail au cours de la seconde moitié du vingtième siècle.

**Éric Geerkens** : La question de la mobilité professionnelle, de la progression dans les carrières, n'est pas moins centrale dans votre étude, qui contribue à réviser la formulation de Sayad « L'immigré, "OS à vie" ». Avec quels outils étudiez-vous cette mobilité ? Quels sont vos principaux résultats ?

**Anne-Sophie Bruno** : Pour étudier l'évolution des trajectoires au sein de ce marché du travail segmenté, j'ai eu recours à des méthodes statistiques qui empruntent aux outils de gestion prévisionnelle du personnel, les chaînes markoviennes<sup>8</sup>. Les résultats laissent peu de doutes sur la réalité des mécanismes de discrimination qui sont à l'œuvre en matière de gestion de la main-d'œuvre : pour un Tunisien employé par une entreprise du segment secondaire, la flexibilité de son emploi est compensée par les possibilités de promotion qui lui permettent d'espérer atteindre un poste d'encadrement. Employé, à qualification égale, sur le segment primaire, le même individu gagne certes en stabilité de l'emploi mais il s'y heurte, comme les femmes, à un plafond de verre qui l'empêche de s'élever dans une hiérarchie dont le sommet est réservé aux nationaux de sexe masculin : la figure de l'immigré OS à vie décrite par Sayad est donc une figure particulière du marché du travail, caractéristique du segment primaire. Quant au segment intermédiaire, s'il est relativement plus égalitaire, c'est en grande partie parce que la hiérarchie plate qui règne dans les petites entreprises donne peu de perspectives d'ascension sociale, en dehors de l'installation à son compte. Le recours aux théories de la segmentation permet donc de comprendre non seulement la position occupée par les individus sur le marché de travail mais aussi l'évolution de leur trajectoire.

On voit ici tout l'intérêt d'une approche longitudinale permettant de croiser histoire des trajectoires individuelles et histoire du marché du travail. Si l'approche en termes de fonctionnement du marché du travail permet de saisir les effets sociaux de la segmentation mais aussi de voir les trajectoires individuelles sous un nouvel angle, inversement, la prise en compte des trajectoires individuelles nourrit l'analyse de la segmentation. En particulier, si j'avais analysé la segmentation uniquement par le biais des espaces de travail sans tenir compte des trajectoires individuelles, je n'aurais pas pu analyser les perspectives de promotion offertes par chaque segment : or, ces règles différentes de mobilité sont les critères qui permettent de définir et de distinguer les segments entre eux. Ainsi, l'analyse longitudinale des trajectoires et l'analyse de la segmentation du marché du travail se nourrissent l'une l'autre et leur complémentarité est indispensable à une meilleure compréhension de l'histoire du travail et de la mobilité.

<sup>8</sup> NOTE DE L'IHOES : les chaînes markoviennes sont des outils statistiques et probabilistes dont le nom vient de leur concepteur, le mathématicien russe Andreï Markov (1856-1922).

**Éric Geerkens :** La période couverte par votre étude vous amène à aborder la crise qui touche les économies occidentales à partir du milieu des années 1970. Va-t-elle affecter d'une manière spécifique les migrants de Tunisie ? Comment vont-ils réagir, vers quelles activités vont-ils se tourner ? Quelle est l'importance du commerce de détail (« l'Arabe du coin ») dans la reconversion de certains migrants du Maghreb et à quels obstacles ont-ils été confrontés dans ce processus ?

**Anne-Sophie Bruno :** Si la crise touche l'ensemble des segments et des salariés, elle affecte plus particulièrement les migrants étrangers, selon un mécanisme récurrent depuis la naissance de la figure du travailleur immigré : défini avant tout en fonction de son utilité économique, le travailleur étranger perd sa raison d'être dès les premiers signes de ralentissement de la conjoncture. Dans ces conditions, les Tunisiens, qui sont plus souvent ouvriers que les Français de Tunisie, sont les premiers à être mis en préretraite ou en chômage de longue durée par les entreprises du segment primaire. En outre, majoritaires sur le segment secondaire, ils sont touchés de plein fouet par la crise qui affecte les entreprises de ce segment et qui aboutit à sa quasi-disparition. L'équilibre du marché du travail observé pendant les Trente Glorieuses est ainsi remplacé par un nouveau mode de régulation : avec la crise, la segmentation ne disparaît pas, elle est simplement de moins en moins liée au type d'entreprise qui emploie le salarié et de plus en plus au type de contrat de travail. À partir des années 1970, on assiste donc à une transformation des figures de la flexibilité, plus qu'à une invention de la flexibilité. Cette transformation radicale des modes de fonctionnement du marché du travail conduit une majorité des salariés du secondaire à rentrer de façon précoce en Tunisie, plus ou moins de bon gré. Pour ceux qui décident de rester, le durcissement de la réglementation à l'égard des étrangers fait planer au-dessus d'eux le spectre d'un non-renouvellement de leur titre de travail et partant de leur titre de séjour. Une partie essaie de contourner ces contraintes réglementaires en s'installant à son compte. On pourrait dire qu'il s'agit là d'un phénomène traditionnel de repli des ouvriers sur la petite entreprise en période de crise. Sans doute, mais toute la difficulté de ces stratégies de reconversion tient à l'existence d'une procédure administrative particulière qui pèse sur les seuls étrangers : leur inscription au registre du commerce est soumise à l'obtention d'une carte de commerçant étranger, qui met en jeu l'approbation des Chambres de commerce et d'industrie. Par cette voix s'exprime le point de vue des représentants des entrepreneurs nationaux sur les petits entrepreneurs étrangers. Pour les candidats étrangers à l'ouverture d'un commerce ou d'une boutique, les chances d'aboutir dépendent essentiellement du rapporteur qui examine leur dossier ; les voix discordantes des rapporteurs de la Chambre de commerce de Paris témoignent ainsi des lignes de clivage internes qui agitent l'institution consulaire, dans un contexte de bouleversement des structures commerciales. À cette date, le petit commerce a subi d'importantes mutations qui contribuent à donner naissance à une nouvelle figure du marché du travail : l'épicier maghrébin de centre-ville, le plus souvent tunisien ou marocain, vient ainsi occuper la place laissée par les nationaux, s'insérant dans les maigres interstices commerciaux laissés par la grande distribution.

**Éric Geerkens :** En suivant des parcours professionnels individuels, vous avez pu observer la manière dont les travailleurs migrants étudiés quittent la vie active. De manière raccourcie, pourriez-vous nous dire dans quel état (de santé) ils la quittent et avec quelles droits à la retraite ?

**Anne-Sophie Bruno :** La retraite apparaît comme un miroir de la vie au travail. Les inégalités subies tout au long de la vie active sont encore amplifiées par celles liées au mode de calcul de la retraite : les possibilités de rachat de cotisations offertes aux rapatriés de l'ancien empire colonial tendent à avantager les nationaux par rapport aux migrants étrangers, tandis que la prime à la continuité des carrières désavantage particulièrement les femmes et les migrants. Couplées aux inégalités observées tout au long des trajectoires professionnelles, ces inégalités face au régime de protection sociale conduisent à une nette différenciation des profils de retraités : si les Français de Tunisie apparaissent comme surreprésentés parmi les bénéficiaires d'une retraite à taux plein dès 60 ans, les Tunisiens sont particulièrement nombreux à prendre leur retraite au titre de l'inaptitude au travail, signe d'une usure prononcée des corps ouvriers, tandis que les femmes constituent une grande partie des vieux salariés, prolongeant leur activité professionnelle bien au-delà de 60 ans, pour compenser des carrières particulièrement discontinues.