



HAL
open science

Ici et là-bas. Mélanges offerts en hommage à Mohamed Madoui

Sylvie Chiousse, Brahim Labari

► **To cite this version:**

Sylvie Chiousse, Brahim Labari (Dir.). Ici et là-bas. Mélanges offerts en hommage à Mohamed Madoui. Sylvie Chiousse, Brahim Labari. , 26 (1), 2017. hal-01497778

HAL Id: hal-01497778

<https://hal.science/hal-01497778>

Submitted on 29 Mar 2017

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.

Ici et là-bas

Mélanges offerts

en hommage à Mohamed Madoui

Sous la direction de Sylvie Chioussé et Brahim Labari

Photo : <http://lise-cnrs.cnam.fr/e-laboratoire/les-membres-du-lise/mohamed-madoui-615977.kjsp>



Sommaire

Sylvie Chiousse et Brahim Labari , Introduction – Ici et là-bas. Mélanges offerts en hommage à Mohamed Madoui	3
<i>In memoriam</i> – Mohamed Madoui , Entrepreneurs d'ici et de là-bas	5
Rabah Nabli , Mohamed Madoui, le socio-anthropologue de l'entreprendre	21
Hicham Jamid , Migrations qualifiées et entrepreneuriat migrant – <i>Sur les traces de Mohamed Madoui</i>	38
Brahim Labari , Considérations sur l'entrepreneuriat migrant – Hommage à Mohamed Madoui	55
Ferroudja Chalal , L'entrepreneuriat : nouvelle forme du travail féminin en Algérie	69
Laurence Eydoux , Femmes et multi-discriminations – Un aperçu des perceptions à partir de l'analyse d'entretiens sur les parcours d'intégration professionnelle de jeunes femmes qualifiées immigrées ou issues de l'immigration	76
Linda Gardelle , L'introduction des Sciences humaines et sociales dans les formations d'ingénieurs – Des questions en débat en Algérie et au Maroc	104
Rachid Benbih , Mohamed Madoui en langue arabe – Retour sur une expérience de traduction	119
Ridha Ben Amor , Fragments d'une amitié discrète et éphémère	124
Mohamed Ben Attou , Mohamed Madoui : un maître-patriote	135
Mohamed Charef , Migrations et mondialisation de l'indifférence	138
Sylvie Chiousse , Bibliographie indicative de travaux de Mohamed Madoui	144

Ici et là-bas

Mélanges offerts en hommage à Mohamed Madoui

Sylvie Chiousse et Brahim Labari

Mohamed Madoui nous a quitté en novembre 2016 après de longs mois de lutte contre la maladie. Avec cette disparition, c'est l'une des figures majeures des sciences sociales en Afrique du Nord qui s'en va. Une figure qui n'avait de cesse d'œuvrer à la construction patiente et méthodique des ponts qui devraient lier le Nord et le Sud de la Méditerranée. Pont au sens de Georges Simmel, mais circonscrit ici entre un ici et un là-bas, si présent et imposant dans ses travaux.

Sur le plan scientifique, la production de Mohamed couvre tous les domaines des sciences sociales (sciences politiques et relations internationales, sociologie du travail et sociologie économique, anthropologie du monde méditerranéen et sociologie des migrations...).

L'aire géographique sur laquelle s'est déployée son œuvre à grande valeur comparative concerne les trois pays du Maghreb central (Algérie, Maroc et Tunisie), mais également la France. Ses réflexions sur les problématiques de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, des dynamiques migratoires impliquant les deux rives de la Méditerranée sont d'une grande richesse.

Mohamed était fier de ses origines kabyles et populaires, mais ne les étalait jamais sur la place publique. Il avait cette discrétion humaine qui fait de grands chercheurs. Il était admirateur de Mouloud Ferraoun, ce grand romancier qui racontait par le menu la vie paysanne, les vertus de la méritocratie et le déracinement des immigrés kabyles en terre d'accueil.

Pour quiconque a côtoyé Mohamed ou a eu l'occasion de travailler avec lui, la compétence, l'esprit d'équipe et une conscience professionnelle avérée constituent chez lui des vertus personnelles ; de même que sa production intellectuelle considérable, son équité

professionnelle et son sens de l'initiative, à organiser notamment des manifestations scientifiques.

Très souvent d'ailleurs, Mohamed Madoui organisait séminaires et colloques et sollicitait sans coup férir les chercheurs de nationalités et d'horizons divers, fédérant ces travaux dans l'ambition de développer une véritable recherche au Maghreb. C'est là une ressource essentielle du monde de la recherche que manifestement Mohamed possédait à la perfection.

Le passage de la revue *Esprit critique* de la France au Maroc est exemplaire de cette passerelle entre un continent et l'autre, de cet « ici et là-bas » qu'il prônait. C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité lui consacrer notre premier numéro 2017 « sous pavillon marocain », en hommage à ses travaux et à la belle personne qu'il était.

Il n'est souvent pas de plus bel hommage à rendre à un chercheur que de continuer à le faire vivre à travers nos écrits ; aussi, plus que des restitutions de longues recherches, mais plutôt comme *un clin d'œil amical*, nous avons opté pour la spontanéité des témoignages de chacun et/ou la présentation de travaux propres dans lesquels l'empreinte de Mohamed Madoui apparaîtrait, puisque tous, à un moment ou à un autre, nous avons fait appel à ses réflexions et l'avons cité.

Les articles qui composent ce numéro-hommage peuvent être répartis en trois axes.

Le premier réunit des textes sur l'entrepreneuriat, y compris féminin. Il s'agit des contributions de Rabah Nabli, Hicham Jamid, Brahim Labari, Ferroudja Chalal et dans une certaine mesure du texte de Laurence Eydoux.

Le deuxième axe peut être qualifié de « Transmissions/transmissibilités » et comporte les contributions de Linda Gardelle et de Rachid Ben Bih.

Le dernier se déploie autour de trois témoignages : de Ridha Ben Amor, de Mohamed Ben Attou et de Mohamed Charef.

Sylvie Chiousse, dans un effort de synthèse, réunit une bibliographie indicative de quelques-uns des travaux et contributions de Mohamed Madoui.

In memoriam



Cet article est initialement paru dans le dossier thématique « La méditerranée à l'heure de la mondialisation » sous la direction de Sylvie Chioussse et Brahim Labari, *Esprit critique*, été 2010, Vol.13. No. 01.

Il a été repris dans l'ouvrage *Les identités méditerranéennes au défi du processus de la mondialisation. Mutations, enjeux et perspectives*, sous la direction de Sylvie Chioussse et Brahim Labari, 2016, imprimerie Sousse, avec le soutien de la Faculté des Lettres et Sciences humaines de l'université Ibn Zhor, Agadir.

Entrepreneurs d'ici et de là-bas

Mohamed Madoui

Mohamed Madoui, sociologue et politiste, chercheur au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (CNRS, UMR 5262) et enseignant à la chaire d'analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations du CNAM. Ses travaux portent sur la sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs en France et dans l'immigration et sur les rapports entre économie, religion et construction du social. Il a publié notamment *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, Paris, Aux lieux d'être, 2008 ; *Militaires à temps partiel. Sociologie des officiers de réserve spécialistes d'État-Major de l'armée de terre*, Paris, L'harmattan, 2006.

L'objectif de cet article est d'analyser la manière dont les entrepreneurs d'origine maghrébine en France contribuent au développement de leur pays d'origine. Au-delà de l'apport caractérisé par l'envoi de l'argent aux membres de la famille restés au pays, il s'agit plus largement ici de s'interroger sur les reconfigurations du lien entre migration et développement. Repenser le lien au pays d'origine s'impose à l'heure même où l'on assiste en France à l'émergence de nouvelles figures de l'immigration ayant connu une mobilité sociale ascendante et qui peuvent jouer un rôle important dans le processus de développement de leur pays d'origine (investir, créer des emplois et réduire la pauvreté). De la même façon, l'expérience entrepreneuriale est également une forme de quête identitaire forte dans le sens où les circulations entre ici et là-bas sont à la fois une forme d'affirmation de soi que l'expression d'une identité fragmentée et clivée entre l'ici et là-bas.

Des entrepreneurs par défaut

Cette question de l'apport ou de la contribution des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine en France au développement et à la dynamisation économique de leur région d'origine n'a pas été directement liée à notre travail de recherche initial qui consistait à analyser les conditions socio-économiques d'émergence de l'entrepreneuriat migrant en France. Notre hypothèse de départ consistait à se demander si la création d'entreprise n'était finalement qu'un moyen de contourner le marché du travail à cause des difficultés d'insertion dues probablement à la discrimination et à la stigmatisation auxquelles sont confrontés les jeunes d'origine maghrébine dans leur vie sociale et professionnelle en France. Environ 15 000 entreprises sont créées chaque année par des personnes d'origine immigrée, ce qui représente environ 7 % des créations d'entreprises dans ce pays. Pour le secrétaire d'Etat aux PME, Renaud Dutreil (gouvernement de Raffarin II), il y a un potentiel énorme de créateurs d'entreprises dans les banlieues et une grande soif de réussite¹.

Au-delà du fait que la création d'entreprise est d'abord un moyen de créer son propre emploi et de s'affirmer comme un acteur économique à part entière dans la société française, la question de la relation entre le pays d'installation et le pays d'origine ressortait très fortement dans les entretiens avec les entrepreneurs d'origine maghrébine. Qu'ils soient nés ou arrivés à

¹ *Figaro entreprises* du 21 octobre 2002.

l'âge adulte en France, ils considèrent comme un devoir d'aider les membres de leurs familles restés au pays à créer à leur tour des petites entreprises en leur apportant l'argent et les réseaux nécessaires. Sur les 35 entrepreneurs interrogés dans le cadre de notre enquête, 16 d'entre eux, soit près de la moitié de l'échantillon (9 algériens, 4 marocains et 3 tunisiens) ont créé dans leur village ou leur région d'origine une entreprise soit dans le même secteur que leur entreprise en France soit dans un autre secteur. Il est très difficile, à partir d'un petit échantillon comme celui sur lequel nous avons travaillé, de tirer des conclusions rapides et toutes faites, néanmoins cette enquête nous amène à interroger le poids et l'impact réels (ou supposés) des entrepreneurs et plus largement des immigrés sur la création d'emploi et de l'activité indépendante au Maghreb². Pour l'heure, il est difficile de savoir dans quelle mesure les populations issues de l'immigration maghrébine, à l'instar de la diaspora chinoise ou coréenne, participent au processus de dynamisation économique et de développement de leur pays d'origine.

Dans une enquête que nous conduisons depuis ces cinq dernières années sur la création d'entreprise en Algérie et tout particulièrement en Kabylie (Madoui et Bouyacoub, 2003), nous avons constaté en effet, à partir de notre enquête qualitative avec les petits entrepreneurs de la wilaya de Bejaia (Petite Kabylie), que de nombreux « émigrés », contrairement à l'idée que l'on se fait de cette population souvent décriée (trafic de devises, responsables de la cherté de la vie, frimeurs, etc.), investissent de plus en plus en Algérie via les membres de leur famille restés au pays. Souvent méconnus, voire ignorés, les liens qu'entretiennent les immigrés avec le pays d'origine sont multiples et porteurs de transformations sociales parfois significatives (Daum, 1999). Les transferts de fonds opérés par les immigrés en direction de leurs familles restées au pays ont donné lieu à de nombreuses études (Streiff-Fenart, 1996 ; Boubakri, 1999, etc.). Cet argent sert non seulement à satisfaire les besoins de consommation de la famille mais également à financer certaines initiatives et tout particulièrement la création d'entreprise en association avec les frères et/ou cousins au chômage ou travaillant de façon précaire.

2 Il y a quelques années, en 1992 très exactement, la télévision algérienne diffusait un film documentaire intitulé *Patrons algériens en France* suivi quelques temps après d'un débat télévisé au cours duquel un certain nombre d'entrepreneurs algériens vivant et travaillant en France avaient pris l'engagement de créer les conditions de rapprochement entre les entrepreneurs algériens et leurs compatriotes installés partout en France. Cette idée a débouché en juin 1992 sur la naissance du « Club 92 » qui rassemble 35 chefs d'entreprises opérant dans des secteurs économiques diversifiés (électronique, mécanique, confection, transports, conseil, tourisme, boucherie, restauration, agro-alimentaire, etc.). L'ambition de ce Club est de constituer des structures économiques à dimension transnationale, en direction privilégiée du pays d'origine, un peu comme font les diasporas chinoises ou coréennes, qui génèrent des capitaux importants entre les différentes parties du monde et la Chine (Chaib, 1999).

Sur les 30 entrepreneurs que nous avons interrogés à Bejaia, 5 d'entre eux, ont connu, de par leurs trajectoires, une longue période d'immigration en France³ où ils ont acquis une expérience professionnelle soit en qualité de commerçant soit en tant que salariés et ouvriers dans des usines françaises. Partis très jeunes, leur retour s'est fait au début des années 1980, période qui correspond aux lois d'ouverture économique de 1982 qui ont institué l'ouverture du capital aux entreprises privées. C'est dans le registre de l'« opportunité » que sont explicitées les raisons à rentrer en Algérie et à créer une entreprise : l'opportunité des nouvelles lois du secteur privé – ouverture et remise en cause de la gestion socialiste –, l'opportunité de rentrer dans un pays considéré alors par eux comme ayant des perspectives de réussite favorables (pays jeune, pays en expansion, moyens financiers humains et infrastructures).

Nous avons rencontré également le cas d'entrepreneurs plus jeunes ayant créé leur entreprise grâce en grande partie à l'aide financière du père, du frère ou de l'oncle installé depuis longtemps en France ou à l'étranger (Etats-Unis, Canada, etc.). Dans ce dernier cas, ce sont des jeunes ayant quitté l'Algérie au début des années 1980 pour poursuivre leurs études à l'étranger et qui y sont restés après l'obtention de leur diplôme. Devenus cadres, fonctionnaires et dans certains cas entrepreneurs (Madoui et Bouyacoub, 2003), cette nouvelle génération d'immigrés encourage les membres de leur famille restés au pays (frères, sœurs, cousins, etc.) à créer leur propre entreprise en y apportant l'essentiel du capital nécessaire. Cette situation est favorisée par ailleurs par le contexte de la dévaluation du dinar algérien et qui a donné lieu à un véritable marché parallèle de la devise (un euro vaut environ 115 dinars sur le marché parallèle contre 80 dinars au change officiel). Les « émigrés » comme on les appelle encore en Algérie profitent de ce marché noir pour faire des affaires et réinvestir cet argent dans la construction de maisons, villas, achat de terrains, ouverture de petits commerces ou pour aider les membres de leur famille à créer de petites entreprises qui offrent aux jeunes de la région, souvent sans emploi et sans qualification, des opportunités de travail même si l'emploi généré s'inscrit le plus souvent dans le registre de l'informel.

3 Région montagnaise et côtière connue pour l'exiguïté de ses terres, le commerce et l'artisanat (bois, poterie, armurerie, bijouterie, orfèvrerie, fabrication de lainage, etc.) ont fourni aux kabyles d'autres vocations économiques compensant ainsi la modestie des ressources agraires de la région. A cela s'ajoute une longue tradition de courtage, de colportage et de « négociant » qui fera des kabyles de redoutables commerçants dont les produits inondèrent l'ensemble des régions d'Algérie où ils ont tissé de nombreux réseaux en Algérie d'abord, en France ensuite. A côté de la tradition commerçante, les populations kabyles disposent également d'une longue tradition migrante, d'abord migration interne (dans les grandes villes d'Algérie) puis émigration en France essentiellement où les premières vagues d'émigration datent de la fin du 19^{ème} siècle puis plus massivement entre les deux guerres mondiales. Ce qui place la Kabylie comme la région d'Algérie la plus pourvoyeuse de bras et de force de travail à moindres frais pour les usines françaises.

Disqualification sociale

Quand des diplômés d'origine maghrébine se reconvertissent en entrepreneurs

Nous inscrivons un certain nombre d'entrepreneurs faisant partie de notre échantillon dans cette catégorie qui concerne uniquement les jeunes issus de l'immigration maghrébine arrivés en France il y a 10, 15 ou 20 ans pour faire des études supérieures. A l'issue de leur scolarité, ils décident de rester en France mais leur statut d'étudiant ne leur permet pas de résider de façon régulière et par conséquent ils n'ont aucune possibilité de trouver un emploi stable. Bien qu'ils aient un niveau de formation et de qualification élevés, ils sont très souvent sous employés et mal payés dans des secteurs d'activité souvent informels (restauration, hôtellerie, gardiennage, sécurité, livreurs, etc.). Ils sont ainsi prisonniers de leur statut « post-étudiant » dont ils veulent se débarrasser. Chacun essaie à sa façon de trouver des stratégies pour rester en France et deux solutions s'offrent généralement à eux : soit se marier comme le font certains avec une Française ou une maghrébine de nationalité française (cette stratégie peut aller jusqu'à alimenter des logiques de mariages blancs), soit créer une très petite entreprise. La principale motivation n'est donc pas la création de l'entreprise en elle-même mais bien la régularisation de leur situation en France. Ils accèdent de cette façon au statut d'artisan, commerçant, entrepreneur (ACE) qui leur permet d'acquérir dans un premier temps une carte de séjour d'une année qui se transformera trois ans plus tard en carte de résident de 10 ans si toutefois l'entreprise n'a pas disparu pendant cette période et a réellement fait ses preuves. Comme le constate à juste titre Abdelkader Latrèche (2006, p.172), le non-retour des diplômés maghrébins « ne signifie pas une volonté d'établissement définitive en France. Les étudiants ne veulent pas se détacher de leur société d'origine. En même temps, ils hésitent à la rejoindre. Cette représentation ambiguë du devenir fait que les étudiants maghrébins en fin de formation sont des personnes en instance de décision et de choix. Partagés entre le retour et le non-retour, indécis, ils aspirent à une double insertion : s'insérer ici et là-bas ».

Ces entrepreneurs (leur âge moyen est de 38 ans), ayant déjà obtenu des diplômes universitaires dans leurs pays d'origine, sont venus en France dans le but de faire des études de troisième cycle (Geisser, 2000). En arrivant, certains ont fait un DEA et abordé leur thèse de doctorat, d'autres ont refait leurs études à partir de la licence. Ces « jeunes » préparaient avec beaucoup d'ambition leur débarquement en France pour réussir leurs études. Ils ont fait preuve de grande persévérance face aux difficultés pour s'inscrire dans une université :

« J'ai soutenu mon mémoire d'ingénieur en agro-alimentaire en 1990. Une année après, j'ai débarqué en France. En étant là-bas, j'ai envoyé un dossier à l'université pour un DESS en agro-alimentaire, je n'étais pas retenu, d'autres universités ne m'ont même pas répondu. Je suis arrivé le mois d'août, c'était déjà trop tard pour l'inscription. J'ai déposé mon dossier dans une fac à Massy Palaiseau pour l'agro-alimentaire, je n'étais pas retenu. Il fallait faire évidemment une inscription pour qu'on me fasse une carte de séjour. Le visa arrivant, à quelques jours d'expirer, ils m'ont branché sur une école d'anthropologie, j'ai fait finalement mon inscription, je suis allé par la suite au CNAM pour un stage où je suis accepté et je l'ai fait pendant une année, j'y allais de temps en temps, pas tous les jours, c'était une semaine pas mois, je me présentais aussi à l'école d'anthropologie pour l'assiduité. En 1994, je me suis inscrit à Paris 8 en licence de science politique en deux ans parce que j'ai fait deux ans d'anthropologie ; puis, en maîtrise jusqu'à 1997 ».

Ce sont là quelques facteurs encourageants pour amorcer le passage au monde de l'entreprise. Ce passage doit être effectué car ces étudiants se retrouvaient, après avoir lâché leurs études, face à un dilemme : se reconvertir au monde de l'entreprise ou rentrer dans leurs pays d'origine :

« Le statut de l'étudiant n'étant pas éternel, un certain moment arrive, il fallait tirer la révérence ; ou bien je rentre en Algérie ou bien je trouve un autre statut que celui d'étudiant pour pouvoir rester légalement ».

Donc pour ces étudiants la création de l'entreprise passe forcément par le changement de statut.

« Ne pas prendre le risque », « investir dans des secteurs qui sont à notre portée », « ne pas lâcher son travail avant d'être sûr que ça marche » sont des propos tenus de manière récurrente par les entrepreneurs et qui dénotent une certaine réticence, une certaine perplexité. Cet état d'esprit avec lequel s'engagent les vieux étudiants dans la création d'entreprise fait que la reconversion se fait progressivement et après avoir préparé le terrain. C'est ce que nous explique cette femme :

« En arrivant en France, j'ai fait une formation de styliste modéliste. Après la formation, j'avais commencé à travailler dans un cadre culturel ; je faisais des défilés dans le centre culturel algérien, le premier défilé était en 1994. Par la suite, j'ai été sollicitée par des écoles professionnelles pour encadrer des élèves et à partir de là j'ai vu que la demande

était très importante. C'est dans le cadre de ces activités que j'ai réussi à faire une petite étude de marché. Bien que je sois sollicitée par pas mal de gens, je ne pouvais pas à l'époque parce que j'enseignais, j'étais fonctionnaire, je n'avais pas le droit, mais ça m'a permis de connaître un peu la clientèle que je peux toucher. Alors je me suis installée tout doucement chez moi, autorisée par la direction des HLM, j'avais un grand appartement, donc je travaillais chez moi jusqu'au jour où j'ai eu ce local ».

De ces entrepreneurs, nous avons rencontré ceux qui ont préféré créer leur entreprise dans les secteurs de leur vocation. Ils associent par-là même la création de l'entreprise à une passion, à une vocation.

« Cette activité, je l'ai apprise de ma mère, mais je crois que c'est ma vocation »

« C'est un métier d'art que j'aime beaucoup et qui reflète la culture de l'Algérie »

disait cette femme entrepreneure créatrice d'une petite entreprise de couture employant trois ou quatre personnes de la famille.

Dans cette aventure que constitue la création d'entreprise, certains entrepreneurs cherchent tout de même à « joindre l'utile à l'agréable » comme ils disent, en tentant d'investir dans des secteurs où « ils se sentent le mieux ». C'est ce que l'un des entrepreneurs rencontrés soutient en disant :

« Je me suis posé la question : dans quel domaine je me sentirai le mieux, j'aurais pu aller à l'ANPE me faire proposer des reclassements, ils m'ont proposé des trucs d'informatique, moi je suis très allergique à ça ».

Ancien animateur d'une radio communautaire à Marseille, il s'est retrouvé finalement à l'aise dans la vente des instruments de musique venant du Maghreb où il fait travailler de nombreux artisans algérois. Cependant, il insiste sur le fait qu'il ne fait pas que vendre, il contribue aussi à la promotion et au développement de sa culture d'origine qu'il revendique « haut et fort », lui qui est devenu français, marié à une française.

A vrai dire cette référence, que font ces entrepreneurs à la culture et à l'art, leur donne l'impression de garder un pied, si nous pouvons nous exprimer ainsi, dans leur domaine initial, de résister à l'achèvement de la reconversion. En effet, un entrepreneur explicite cette résistance en disant :

« Je ne suis pas tellement à l'aise dans ce que je fais, maintenant que je suis marié à une française et que j'obtiendrai ma nationalité française dans quelques temps, il n'est pas exclu que je fasse une formation pour exercer une fonction qui correspond à mon niveau ».

L'entreprise, expression de la solidarité familiale ou mode de promotion sociale ?

Après les premières années de vie de leur petites entreprises, ces entrepreneurs se sont donnés pour objectif d'aider les membres de leur famille restés en Algérie, au Maroc ou en Tunisie à créer à leur tour leur petite entreprise ou tout simplement investir dans les domaines du tourisme, du commerce ou de la construction qui génèrent bien entendu de l'emploi et qui évitent dans certains cas l'exode rural dans les grandes villes pour des jeunes en quête désespérée d'un emploi. Nous ne disposons pas de chiffres sur la part des investissements de la communauté algérienne en France mais notre enquête de terrain montre en tout cas que l'argent des immigrés sert aussi à créer des emplois et à aider au développement des zones rurales comme dans le cas de la Kabylie où nous avons pu vérifier notre hypothèse. Quels sont les secteurs économiques investis par les immigrés et dans quelle proportion ?

Nous pouvons citer de nombreuses entreprises : c'est le cas notamment d'un jeune algérien travaillant aux Etats-Unis dans le secteur de l'informatique et qui a apporté non seulement l'idée mais aussi l'argent indispensable à la création d'une entreprise en marbrerie que dirigent en Algérie depuis 1995 son jeune frère et sa sœur, tous deux dotés d'un niveau de qualification élevé. Cette entreprise emploie aujourd'hui près de 20 personnes.

Un autre, vivant à Marseille et ayant créé son entreprise dans le secteur du bâtiment il y a maintenant près de dix ans, a aidé financièrement son frère aîné resté au pays à se lancer dans la création d'entreprise après de longues années de chômage et de petits boulots. Habitant un village à une trentaine de kilomètre de Bejaia et compte tenu des problèmes de transport auxquels sont confrontés les habitants des villages avoisinants dont la plupart travaillent dans les entreprises situées à Bejaia, il a songé à exploiter ce créneau en achetant un minibus pour relier le douar d'Ifnayan à Bejaia. Trois ans ont suffi à cette petite entreprise familiale pour se développer et s'agrandir en exploitant d'autres lignes de transport en commun notamment Bejaia/Alger via Bouira et Bejaia/Alger via Tizi Ouzou.

Certains ont réussi comme cet entrepreneur marocain, patron d'une boucherie hallal à Saint-Denis, à acheter un hôtel restaurant dans sa ville natale Agadir où il emploie une dizaine de personnes provenant du réseau familial. L'entreprise vit essentiellement de l'activité touristique.

D'autres tout simplement achètent des terrains et construisent des maisons sur place ce qui génère des activités et des emplois aux populations rurales.

Ceci est vrai pour les entrepreneurs d'origine algérienne, mais aussi marocaine ou tunisienne. Les régions de Bejaia en Algérie, de Souss au Maroc ou de Sfax et Ghomrassen en Tunisie (Boubakri, 1999) font aujourd'hui partie des quelques régions maghrébines où l'on crée le plus de TPE/PME et qui connaissent un dynamisme économique remarquable. Outre les facteurs de tradition commerciale de ces régions, la tradition migrante et l'apport du capital migrant (humain, financier, savoir-faire, etc.) sont des facteurs qui contribuent sans aucun doute à cette dynamique singulière.

Le recours aux relations personnelles

Dans le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine, le recours aux relations personnelles est favorisé par la tradition culturelle qui encourage et impose la solidarité et l'entraide. Celui qui a réussi doit se servir de sa propre réussite pour aider les autres, à commencer par les membres de sa famille. Chaque individu qui se respecte se sent responsable de plusieurs parents plus ou moins proches. Ainsi que le remarque P. Bourdieu dans *Travail et travailleurs en Algérie*, le népotisme est ici une vertu. Quand on a une entreprise, on se doit de donner du travail aux membres proches de la famille, du village ou de la région d'origine. Aussi peut-on dire que ce ne sont pas à proprement parler les entreprises qui recrutent. L'embauche est réalisée de manière spontanée d'abord dans l'environnement familial et parfois dans le réseau communautaire où tout le monde connaît tout le monde. La confiance et la réputation sont ici indispensables pour se faire une place dans ces réseaux ethniques. Autrement dit, on attache moins d'importance aux compétences des individus qu'à leur comportement et leur façon d'être. Il ne faut pas s'étonner dans ces conditions que près de 90 % des enquêtés aient pour compagnon de travail des parents ou des membres de leur groupe d'origine, village ou région.

Il existe tout un réseau de petits groupes nés de l'entraide et de la cooptation, qui, au sein d'un monde de travail générateur de diverses formes d'injustices (chômage, discrimination à

l'embauche, importance du diplôme mais aussi du capital social pour trouver un emploi, etc.), préservent des relations sociales caractéristiques d'un système de solidarité ethnique fondé sur des liens de parenté et d'interconnaissances communautaires. L'obtention d'un emploi dépend moins des savoirs et savoir-faire spécifiques que d'un ensemble de qualités de statut dont le réseau des relations familiales ou amicales est un élément capital. Ici, et contrairement à la thèse de la force des liens faibles de M. Granovetter, les liens forts jouent un rôle central dans l'accès à l'emploi. Dans un contexte de crise économique et d'exclusion sociale et ethnique, la famille et plus largement la communauté, sont les derniers espaces où l'individu vient non seulement se ressourcer mais également trouver les soutiens matériels nécessaires (mobilisation de l'épargne familiale, emprunt sans intérêt...).

La création de l'entreprise est de ce fait une affaire familiale. Elle est l'occasion de mobiliser et de mesurer le degré de solidarité des frères et sœurs. C'est ce que j'ai pu constater lors de mes entretiens. Très souvent, à côté du porteur de projet, le fils, le frère ou le cousin figure comme associé.

En contrepartie, l'entrepreneur espère pouvoir offrir un emploi à ses proches au chômage ou en situation précaire. Le capital social est ainsi mobilisé et mis à l'épreuve, surtout dans les moments difficiles, lorsqu'il s'agit par exemple de constituer un capital financier de départ ou de faire face à des problèmes de trésorerie. L'emprunt intra-communautaire est le recours auquel pensent généralement les entrepreneurs rencontrés, et cela bien avant les démarches auprès d'une banque, entité jugée froide et impersonnelle. Mobiliser son capital social, et non un établissement de crédit, évite les procédures. Il n'y a ni signature, ni présence de tierces personnes, ni intervention du notaire. Tout se fait de manière implicite et sur la base de la parole donnée et de l'honneur du groupe. La contrepartie est un renforcement du capital symbolique du créancier et un rattachement plus ferme encore du débiteur au réseau des commerçants et entrepreneurs. Le débiteur n'hésite d'ailleurs pas, dès que l'occasion se présente, à manifester sa reconnaissance envers son créancier et lui fait savoir qu'il est à sa disposition pour lui rendre service.

Avec les relations de parenté ou d'origine, des réseaux d'interconnaissance se maintiennent aujourd'hui au sein des quartiers des grands centres urbains. Ils jouent un rôle important dans la transmission des informations concernant les entreprises qui embauchent, les personnes qui recherchent un emploi, les réseaux où trouver des emprunts sans intérêts, les clients potentiels, etc. Partager, donner du travail, rendre un service, aider les siens et échanger des informations sur une base informelle (parole donnée, confiance, réputation) sont des pratiques

courantes dans ces réseaux qui, au-delà de la recherche du gain, permettent le renforcement du lien social, l'acquisition d'un véritable statut social et la préservation de la cohésion communautaire.

Il est intéressant de souligner ici le rôle que jouent les associations d'immigrés en France qui se préoccupent essentiellement du développement de leur village ou de leur région d'origine au moyen de financements de nombreux projets. A l'instar des ressortissants de la région du fleuve Sénégal (Maliens, Mauritaniens, Sénégalais) étudiés et analysés par Quiminal (1991), Yatéra (1996) et Daum (1998), de nombreux autres groupes issus de l'immigration maghrébine commencent à prendre des initiatives de ce type pour venir en aide aux habitants de leur village ou de leur région en leur apportant les financements nécessaires (construction de routes, de mosquées, électrification de certains villages, remise en état de certaines fontaines comme c'est le cas en Kabylie, financer des initiatives culturelles, bibliothèques, etc.). Ces projets contribuent non seulement à créer de l'emploi pour certaines catégories de population (jeunes, femmes au foyer), mais ils créent aussi du lien social et cultivent un certain esprit d'entreprise et de responsabilité qui sont au cœur des transformations sociales. Sur un plan purement symbolique, les entrepreneurs d'origine maghrébine en France ont tendance à compenser leur « disqualification sociale » et leur sous-visibilité dans la société française par une sur-visibilité dans leur pays d'origine en mobilisant leur épargne pour créer des petites entreprises, construire des grandes maisons (symbole de prestige et de réussite du projet migratoire) ou contribuer financièrement aux besoins de leur communauté villageoise (construction de routes, de mosquées, électrification de villages dans des zones montagnardes, réfection des fontaines, etc.).

Entreprendre ici et là-bas est aussi une quête identitaire forte

A l'instar des femmes entrepreneures tunisiennes étudiées par Pierre-Noël Denieuil (2008) dans le cadre de l'immigration ou des voyages d'échanges économiques entre la France et la Tunisie, l'expérience entrepreneuriale est également une forme de quête identitaire forte dans le sens où les circulations (provisaires, fréquentes, espacées, etc.) entre ici et là-bas sont à la fois une forme d'affirmation de soi que l'expression d'une identité soucieuse de réunir harmonieusement les différents morceaux du puzzle identitaire. Comme le souligne cet entrepreneur d'origine algérienne qui voyage fréquemment entre sa Kabylie natale et Marseille depuis qu'il a créé une entreprise dans le domaine du bâtiment et des matériaux de construction :

« C'est important pour moi qui suis un fils d'immigré ouvrier mort avant même de pouvoir profiter de sa retraite, j'ai besoin de prendre ma revanche sur le destin de mon père qui n'a pas pu réaliser son rêve de retourner un jour en Algérie. En créant cette entreprise là-bas, c'est une façon pour moi de lui rendre hommage, mais surtout de montrer aux autres membres de la famille et du village que son exil (el ghorba) n'est pas raté pour autant. Cette création d'entreprise là-bas est aussi pour moi une façon de rendre hommage à mon père, mais aussi pour moi toute l'importance qu'il y a à participer à la création de l'emploi et du développement de l'Algérie. Et puis, depuis que je suis revenu en Algérie, j'ai appris à me réconcilier avec moi-même alors qu'avant je rejetais tout ce qui me liait à l'Algérie ».

Nombreux sont les entrepreneurs comme ce jeune marseillais qui voient dans leur réussite, mais aussi dans leur retour au pays une revanche sur le destin du père et le moyen d'une certaine façon de reconquérir « l'honneur » de la famille. Un autre entrepreneur, d'origine tunisienne, patron d'une usine de confection installée dans le nord de la France insiste sur cette dimension symbolique du père :

« Pour ma mère avoir un fils qui a une usine, c'est extraordinaire ! Elle connaît l'usine. C'est là qu'a travaillé mon père. Il est même mort à l'usine. L'usine est un facteur de promotion sociale. Dans l'usine, il y a le chef, le grand patron. Avoir un fils patron, c'est la plus grande fierté qu'on puisse avoir, l'accomplissement d'une revanche ».

Pour honorer la mémoire du père, mais aussi pour faire « des affaires », cet entrepreneur voyage fréquemment entre la France et la Tunisie où il a installé une petite usine de confection, histoire là aussi de renouer les liens entre ici et là-bas, entre la culture française et la culture tunisienne. De nombreux témoignages ont mis l'accent en tout cas sur le rôle symbolique qu'ont les parents et dans leur réussite professionnelle et dans leur désir de recomposer leurs liens au pays d'origine. Il s'agit là d'un besoin de construction de l'image de soi et de définir une identité individuelle en partant d'une synthèse entre la culture d'origine, qu'il faut connaître et reconnaître (par la maîtrise de la langue arabe ou berbère, la pratique religieuse, etc.) et la culture française à laquelle il faut s'adapter et s'intégrer en s'appropriant les codes, les règles et les normes sociales et culturelles de conduite.

La quête identitaire est aussi un enjeu, voire un jeu qui se déroule sur un fond de ruse et de débrouille ainsi que l'évoque Houda Laroussi (2006) à propos des femmes à la valise,

bénéficiaires de l'association Enda sur le quartier d'Ettadhamen en périphérie de Tunis. En s'installant dans ces quartiers pauvres et déshérités, certaines femmes ayant bénéficié du micro crédit occupent des créneaux relativement porteurs comme les plantes, les métaux, les pierres, la tapisserie, etc. Elles se sont surtout imposées comme des relais professionnels et financiers du mari, ce qui les conduit à négocier leur autonomisation et par là même à prendre conscience de leur valeur sociale. Ce constat rejoint également les belles analyses qu'a consacrées Camille Schmoll à la circulation des « transmigrantes » où elle montre que la circulation « entre ici et là-bas » donne lieu « à des formes d'autonomisation, de reformulation des statuts et de mobilité sociale, mais celle-ci est négociée, à la fois au sein du foyer et dans les espaces traversés » (Schmoll, 2005, p.169). De cette façon :

« La migration tout comme la sortie au souk, sont des formes d'affirmation de soi dans la mesure où elles permettent de s'extraire socialement et spatialement du foyer » (Schmoll, 2005, p.138).

Toutefois, ce phénomène de retour au pays ne se réduit pas seulement au désir de colmater les débris d'une identité fragmentée, mais bien la conséquence d'une disqualification sociale que les descendants d'immigrés subissent en France en raison de la banalisation des discriminations à l'embauche sur le marché du travail (Madoui, 2008).

Même diplômés, les jeunes issus de l'immigration maghrébine mettent trois fois plus de temps à trouver un emploi et quand ils en trouvent, c'est souvent dans le registre de l'emploi précaire. C'est pour échapper à une réalité sociale marquée par la précarisation et le racisme anti-maghrébin que de nombreux jeunes se tournent vers le pays d'origine dans l'espoir de réaliser cette fameuse mobilité sociale historiquement inscrite dans le projet migratoire de leurs parents. Ils profitent par ailleurs des opportunités économiques des pays du Maghreb (ouverture à l'économie de marché, encouragement des initiatives privées, besoin de compétences, etc.) pour donner sens à leur aventure entrepreneuriale : créer son propre emploi, reconquérir un statut social et enfin reconstruire par la même occasion leur identité professionnelle et individuelle, même si l'ambivalence identitaire continue de les caractériser. Comme le souligne Emmanuelle Santelli à propos des entrepreneurs d'origine algérienne, ces derniers sont souvent :

« [...] comme des immigrés voire des Français ; en aucun cas ils ne sont vus comme des Algériens qui reviennent au pays investir, car ils le font dans une optique et avec des manières de faire qualifiées de « françaises » (souci de la rigueur, normes de qualité, etc.). Même quand ces individus n'en avaient pas conscience, il leur a été vite signifié

qu'ils ne se comportaient pas comme des Algériens [...] Confrontés à la société algérienne à l'occasion des démarches nécessaires à la création de leur entreprise, puis lors de son fonctionnement, ils mesurent la distance prise avec ce pays : aujourd'hui la majorité affirme qu'ils ne pourraient jamais y vivre de manière permanente et, par conséquent, ils affirment leur francité ».

Jeux et enjeux identitaires, telle est désormais la réalité de ces entrepreneurs des deux rives qui composent mal gré bon gré avec leur double appartenance. Ils en jouent même parfois en attisant l'une ou l'autre facette de leur identité :

« Quand je suis en Algérie, je me sens profondément Français et je ne rate pas une occasion pour le rappeler. Quand je suis en France, je me sens profondément algérien et fais tout aussi pour accentuer mes traits algériens... Mon identité c'est un peu comme mes deux passeports, je les trimbale tout le temps avec moi »,

me disait l'un des entrepreneurs interviewés lors de notre enquête.

Il en ressort ainsi une hétérogénéité des formes de recomposition des liens au pays d'origine. C'est en définitive la notion même d'espace et de mobilité qui est à réinterroger dans le cadre précis des entrepreneurs d'ici et de là-bas. Comme le constate à juste titre Michel Péraldi (2002),

« Les chercheurs sont désormais empiriquement confrontés à des réalités qui mettent en évidence la nécessité de dépasser les cadres identitaires territoriaux auxquels renvoyaient implicitement les analyses en termes d'intégration. Car les nouvelles migrations prennent sens dans des activités radicalement déterritorialisées et détachées des contextes nationaux qu'elles traversent ».

On comprend alors, à l'analyse des différents témoignages de nos entrepreneurs, ce que François de Singly (2006) nomme le « paradoxe des individus condamnés à recréer en permanence des origines afin de parvenir à énoncer leur identité narrative » et à composer sans cesse avec leurs différentes identités et les tensions qui en découlent.

Conclusion

Alors que la création de l'entreprise en France est d'abord un moyen de contourner un marché du travail difficilement accessible et discriminant pour les maghrébins, l'investissement dans le pays d'origine est vécu comme un moyen d'aider la famille d'abord et d'entretenir des liens privilégiés avec le pays d'origine ensuite. De ce fait, un nouvel espace est né, comprenant tout à la fois pays d'origine et pays de résidence, pays de transit devenus à leur tour terres d'installations et partenaires commerciaux. Les émigrés sont en même temps immigrés et migrants, sédentaires et nomades, d'ici et de là-bas. Le potentiel migratoire reste important et les liens avec le pays d'origine sont aussi forts que la création ou l'aide à la création d'entreprise est l'expression la plus manifeste. Mais le retour au pays d'origine comme on vient de le voir est aussi une forme de quête et de construction identitaire sans cesse aux prises des tensions, des compromis et des renégociations identitaires entre ce que Pierre-Noël Denieuil (2008) appelle « les rêves d'un chez soi ailleurs (la France en Tunisie ou la Tunisie en France), et la réalité d'un chez soi ici et maintenant ».

Références bibliographiques

- Abou S., 1981, *L'identité culturelle : relations interethniques et problème d'acculturation*, Paris, Anthropos.
- Ait Ouaziz R., 1989, *Les commerçants soussi dans l'agglomération parisienne : insertion spatiale et relations avec le pays d'origine (Maroc)*, Thèse de 3^e cycle de Géographie, Université de Poitiers.
- Auvolat M. et Bennatig R., 1988, « Les artisans étrangers en France », *Revue européennes des migrations internationales*, 4, n°3.
- Boubakri H., 1999, "Les entrepreneurs migrants en Europe. Dispositifs communautaires et économie ethnique. Le cas des entrepreneurs tunisiens en France", *Culture et conflits*, n°33-34, p. 68-88.
- Boubakri H., 2001, « Les entrepreneurs migrants en Europe : dispositifs communautaires et économie ethnique, le cas des entrepreneurs tunisiens », *Cultures et conflits*.
- Boubakri H., 1985, « Modes de gestion et réinvestissements chez les commerçants tunisiens à Paris », *Revue européenne des migrations internationales*, 1, n°1.
- Daum C., 1998, *Les associations de Maliens en France. Migration, développement et citoyenneté*, Karthala, Paris.
- Daum C., 1999, « Migrations, lien au pays d'origine et développement », dans Dewitte P., *Immigration et intégration, l'état des savoirs*, La Découverte, troisième trimestre, p.385-390.

- Denieuil P.N., 2008, *Dynamiques d'acteurs et parcours de femmes entrepreneures dans le cadre de l'immigration ou des voyages d'échanges économiques entre la Tunisie et la France*, Rapport de recherche, CREDIF, Tunis.
- Geisser V. (dir), 2000, *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs, trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Paris, CNRS éditions.
- Kerrou M., 1987, « Du colportage à la boutique, les commerçants maghrébins en France », *Hommes et migrations*, n°1105, juillet.
- Laroussi H., 2006, *Micro crédit et lien social*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 5 René Descartes.
- Latrèche A., 2006, « Le devenir des étudiants maghrébins en France », dans Musette M.S (eds), *Les maghrébins dans la migration internationale*, volume 2, Centre de recherche en économie appliquée au développement, Alger.
- Madoui M., 2008, *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, Paris, Aux lieux d'être coll. « Mondes contemporains ».
- Madoui M. (avec Lallement M., Abedou A. et Bouyacoub A.), 2004, *Entrepreneurs et Pme : approches algéro-françaises*, L'harmattan, 280 pages.
- Madoui M., 2004, « Créer son entreprise pour échapper au chômage et à la discrimination », *Ville éducation intégration (VEI enjeux)*, n°136, mars.
- Madoui M. et Bouyacoub A. (dir) 2003, *Entreprises, entrepreneurs et gouvernance des pme/pmi : approches franco-algériennes*, Les documents du Griot n°16, 158 pages, CNAM.
- Ma Mung E., 1992, « L'expansion du commerce ethnique : Asiatiques et Maghrébins dans la région parisienne », *Revue européenne des migrations internationales*, volume 8, n°1.
- Ma Mung E. et Simon G., 1990, *Commerçants maghrébins et asiatiques en France*, Paris, Masson, coll. « Recherches en géographie ».
- Peraldi M., 2002, introduction à *La fin des Norias, Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée*, Ed. Maisonneuve et Larose.
- Quiminal C., 1991, *Gens d'ici, gens d'ailleurs, migrations soninké et transformations dans la vallée du fleuve*, Christian Bourgeois, Paris.
- Sayad A., 1999, *La double absence*, Paris, L'harmattan.
- Santelli E., 1999, « Les enfants d'immigrés algériens et leur pays d'origine. Modes de relations économiques et professionnelles », *La Revue européenne des migrations internationales*, vol. 15, n° 2, p.141-166.
- Schmoll C., 2005, « Pratiques spatiales transnationales et stratégies de mobilité des commerçantes tunisiennes », *Revue Européenne des migrations internationales*, vol. 21-1.
- Singly F. de, 2006, « Société liquide et consistance de soi », Préface au livre de Elsa Ramos, *L'invention des origines, Sociologie de l'ancrage identitaire*, éd. Armand Colin.
- Streiff-Fenard J., 1996, *Rapport de recherche auprès des familles tunisiennes établies dans la région de Grass*, Nice, Université Sophia Antipolis, Sollis-FAS.
- Yatéra S., 1996, *La Mauritanie, migrations et développement dans la région du Fleuve Sénégal*, L'Harmattan, Paris.

Mohamed Madoui, Le socio-anthropologue de l'entreprendre

Nabli Rabah

Rabah Nabli est professeur de Sociologie à l'Institut Supérieur des Sciences humaines de Tunis (ISSHT), titulaire d'une HDR et d'un doctorat en sociologie sur « La politique économique tunisienne et l'émergence des entrepreneurs des industries manufacturières ». Il est également auteur d'un ouvrage intitulé *Les Entrepreneurs Tunisiens ou La difficile émergence d'un nouvel acteur social*, publié en février 2008, aux éditions de L'Harmattan, à Paris, coll. « Histoire et Perspectives Méditerranéennes ». Il est aussi auteur de nombreux articles sur le changement social dans une situation de sous-développement.

Depuis des décennies, la recherche socio-anthropologique tente de définir l'entreprendre dans un contexte non occidental. Dans cette même perspective, Mohamed Madoui, à l'instar de Saïd Tangeaoui, Brahim Labari, Jean Pennef, Pierre-Noël Denieuil et moi-même, a toujours tenté dans ses travaux et en particulier dans son livre *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique* (2012) de relever les différences, dans la façon de penser, de réagir et d'agir entre les entrepreneurs algériens opérant en Algérie et ceux qui opèrent également dans le contexte de l'immigration. Cette expérience entrepreneuriale qui fait l'objet de ce livre semble jouer un rôle important, non seulement dans le processus de développement du pays d'origine, en l'occurrence l'Algérie (investir, créer des emplois et réduire la pauvreté) mais aussi dans la quête identitaire de ces entrepreneurs, dans le sens où les circulations entre la France et l'Algérie seraient, pour eux, à la fois une forme d'affirmation de soi que l'expression d'une identité fragmentée et clivée entre l'ici et là-bas.

L'entrepreneuriat algérien en Algérie ou dans l'immigration évolue aujourd'hui, dans un contexte, radicalement nouveau, marqué surtout par l'aiguïsement de la concurrence économique et de la compétition sociale, tant sur le plan national que sur le plan international, serait-il en mesure de relever le défi, de faire face au processus de la mondialisation, en prenant des risques sur le terrain de la construction économique, en dépit de ses faiblesses

structurelles ? L'économie de marché ou encore l'initiative privée qui fait désormais partie du nouveau paysage et qui supprime ainsi le dirigisme étatique des années 1960 et 1970 pourrait-elle mettre fin à une culture sociale fortement imprégnée de la présence de l'Etat dans tous les domaines de la vie politique, économique et sociale ? Le développement par l'entreprise privée va-t-il alors avoir lieu ?

Madoui a tenté dans ce livre de répondre à toutes ces questions en procédant à l'analyse de l'entrepreneuriat algérien en rapport avec la problématique du développement à supposer que l'articulation des conduites entrepreneuriales aux modèles de développement de la société soit communément admise.

Discours de la méthode

Démarche

La démarche qui sous-tend cette étude envisage le phénomène en question sous l'angle des hommes, de leurs histoires de vie et de leurs systèmes de valeurs. Elle permet, en effet, de nous introduire au cœur même de leurs modes de penser et d'agir. Toutefois, accorder de l'importance aux motivations personnelles comme à l'esprit d'entreprise incitant tant bien que mal l'individu à créer et à diriger une entreprise pour son propre compte, n'a pas empêché l'auteur d'essayer de rendre compte aussi de certains cas d'entrepreneurs ayant trouvé dans la communauté ou l'Etat une structure d'accompagnement d'envergure. L'objectif indiqué est de rendre compte de l'horizon économique, de ce nouvel acteur social, dans un contexte marqué par l'aiguïsement de la concurrence tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale.

Au-delà de l'analyse économique de l'acteur rationnel maximisant les opportunités de gain, Madoui estime qu'il est aussi ici question d'autres facteurs non économiques qui résultent d'interactions sociales au sein d'environnements politiques, socioculturels et religieux particuliers et qui permettent de mieux comprendre les manières d'être et d'agir des entrepreneurs.

Ethnographiquement, l'ouvrage de Madoui donne à voir le travail de l'entrepreneur aux prises avec son projet et les marchés, son entreprise et ses employés, son territoire et ses réseaux sociaux : familiaux, communautaires, ethniques, politiques parfois.

En outre, il y a lieu de signaler que cette étude tout aussi théorique qu'empirique, s'appuie effectivement sur deux enquêtes de terrain qui ont été conduites en Algérie et en France, entre

2001 et 2008, auprès de plus de trente entrepreneurs exerçant tant en milieu urbain qu'en milieu rural dans divers secteurs d'activités (alimentaire, textile, bâtiment et travaux publics, imprimerie, télécommunications...). L'échantillon des personnes enquêtées s'est voulu représentatif de l'ensemble de la population des entrepreneurs algériens. Les thèmes principalement abordés pendant les entretiens avec les chefs d'entreprise portaient sur leurs trajectoires socioprofessionnelles, leurs motivations et les conditions de création et de développement de l'entreprise (organisation, gestion du personnel, rapports avec les acteurs syndicaux), le sens accordé à la valeur-travail, les qualités de l'entrepreneur. Les entreprises que le chercheur a visitées opèrent dans divers secteurs d'activité (industrie manufacturière, industrie agro-alimentaire, fabrication de meubles ou d'industries diverses, fabrication de machines et d'équipements, industrie du cuir et de la chaussure, du textile et de l'habillement, du papier carton, de l'édition et de l'imprimerie, des articles de bois, de la métallurgie et du travail des métaux.

Postulats de la recherche

Phénomène éminemment social, l'économie est avant tout une affaire de culture et de société. Bien évidemment, pour l'auteur, replacer le fait culturel au centre de l'explication des phénomènes économiques, c'est répondre à une exigence heuristique.

Pour Madoui, les dynamiques entrepreneuriales – ou les bouleversements sociaux et politiques contemporains – n'obéissent pas partout aux mêmes logiques. Il est dorénavant admis par les chercheurs en sciences sociales qui s'inspirent des études en anthropologie économique que la culture en général, et les relations sociales en particulier, englobent la manière dont l'homme exerce son emprise sur la nature (prélèvement, transformation, production, distribution, consommation de la ressource), les rapports économiques (compétition et concurrence) ne s'inscrivent pas alors dans la nature des choses mais bien dans un ordre social. Chez les uns, la loi dominante est celle du « marché », chez les autres celle de la « réciprocité », ailleurs encore celle de la « redistribution ».

A l'opposé de la lecture formaliste de l'économie, en emboîtant le pas à Polanyi et à bien d'autres qui manifestent leur désapprobation pour le discours véhiculé par les partisans de cette approche qu'ils n'hésitent pas à qualifier de nouvelle idéologie moderniste aux présupposés douteux, Mohamed Madoui finit par déclarer mort-né le concept de développement.

Le discrédit dans lequel est tombée la théorie du développement [la théorie de la modernisation] vers la fin des années 1960 provient, selon Madoui, en partie de la modestie des résultats obtenus, mais surtout du fait qu'on y a décelé à ce moment un point de vue ethnocentrique ; les sociétés modernes étant implicitement assimilées aux sociétés occidentales, lesquelles prenaient alors valeur de modèle. En outre, elle était perçue comme impliquant un évolutionnisme à la fois peu crédible et peu souhaitable.

Dans cette même perspective, Madoui estime que la crise du modèle de développement économique du capitalisme et de l'étatisme qui s'est déclenchée à partir du milieu des années 70 aurait contraint tout le monde – développé et sous-développé – à entreprendre des restructurations. Ces restructurations qui, sont encore en cours montrent que l'enjeu est manifestement culturel puisqu'elles aboutissent souvent à une redéfinition historique des relations de production, de pouvoir et de vie commune qui fondent les sociétés.

Hypothèse de recherche

Dans cette étude, Madoui est parti d'une hypothèse qui consistait à se demander si la création d'entreprise, pour les entrepreneurs algériens en Algérie ou dans l'immigration, n'était finalement qu'un moyen de contourner le marché du travail à cause des difficultés d'insertion. Au-delà du fait que la création d'entreprise est d'abord un moyen de créer son propre emploi et de s'affirmer comme un acteur économique à part entière tant dans son pays d'origine que dans le pays d'accueil, la question de la relation entre le pays d'installation et le pays d'origine ressortait très fortement dans les entretiens avec les entrepreneurs d'origine maghrébine. Qu'ils soient nés ou arrivés à l'âge adulte en France, ils considèrent comme un devoir d'aider les membres de leurs familles restés au pays à créer à leur tour des petites entreprises en leur apportant l'argent et les réseaux nécessaires.

Plan de la recherche

Pour mener à bien son étude, l'auteur a divisé son essai en six chapitres (voir Madoui, 2012, p.13-14) :

Le premier chapitre traite le concept d'encastrement et ses différents usages, et ce en faisant un détour par les fondateurs de la sociologie qui étaient pour la plupart ceux également de la sociologie économique. Ce chapitre se présente aussi comme une synthèse détaillée et précise

des travaux de l'école « substantiviste », prenant leurs racines sous l'égide de Max Weber et de Karl Polanyi. Un des objectifs de l'ouvrage de Madoui est de montrer que les analyses de l'économie néo-classique ne permettent pas de saisir la complexité des parcours et des motifs des entrepreneurs, objet de son étude. Cet objectif sera d'ailleurs accompli avec brio, dans la mesure où l'auteur montre bien que les stratégies de ces entrepreneurs sont encadrées à la fois dans des logiques sociales, dans des principes éthiques et religieux, et dans des configurations historiques et politiques complexes.

Le deuxième chapitre tente de mettre le doigt sur les mutations et les transformations du travail et de l'emploi dans une économie de transition, celle de l'Algérie. Après trois décennies d'étatisme et de dirigisme économique, l'Algérie opère sa transition d'une économie planifiée à une économie de marché où les logiques entrepreneuriales des créateurs d'entreprise prennent une importance capitale. C'est sur les entrepreneurs et la petite entreprise que reposent désormais tous les espoirs de la création d'emploi et de la croissance économique. Leurs logiques entrepreneuriales sont analysées dans ce chapitre à partir des trajectoires socioprofessionnelles, sociales et familiales, dégageant ainsi les portraits de quatre groupes principaux ; en s'intéressant aux autres dimensions de l'encastrement.

Le troisième chapitre invite à développer une véritable réflexion sur l'encastrement culturel de l'action entrepreneuriale. Dans une perspective wébérienne, Madoui a tenté de comprendre les interactions entre la culture et le comportement des acteurs et des organisations. A partir de ses enquêtes de terrain en Algérie, il a tenté de saisir l'impact de la religion musulmane sur la conduite de l'entrepreneur et le rôle que jouent certains contenus de croyances dans la gestion de l'entreprise (rapport au travail, rapport au temps et à l'argent, solidarité, redistribution, etc.).

Le quatrième chapitre, en s'appuyant sur une enquête conduite en France sur les entrepreneurs d'origine immigrée, l'auteur décrit leurs parcours d'insertion « semés d'embûches » et où la création d'entreprise est appréhendée comme un mode de contournement du marché du travail dont ils se sentent visiblement exclus. Comment des individus, pourtant suffisamment qualifiés, mais confrontés aux discriminations sur le marché du travail, ont été amenés à entreprendre et à s'engager dans une entreprise aussi périlleuse et risquée ? Comment ces entrepreneurs inventent-ils alors des pratiques et des stratégies de détournement ou de contournement d'obstacles leur permettant de trouver les modalités de réalisation de leur propre insertion ?

Le cinquième chapitre s'attache à analyser non seulement les motivations des entrepreneurs d'origine maghrébine et leurs trajectoires socioprofessionnelles, mais aussi les modes de fonctionnement de leur petite entreprise.

Enfin, le sixième et dernier chapitre est consacré aux réseaux sociaux et aux relations qu'entretiennent ces entrepreneurs issus de l'immigration avec leur communauté, leur territoire et leur pays d'origine. Les entretiens effectués montrent que la création d'entreprise est souvent une histoire de liens forts et de solidarité familiale et communautaire (épargne familiale, crédits sans intérêts, logiques de don et contre don, etc.). Le chercheur s'est intéressé particulièrement à l'influence qu'exercent ces réseaux sur la coordination des activités économiques. L'encastrement relationnel se confond avec l'encastrement territorial dans le sens où en choisissant d'entreprendre là où ils ont leurs réseaux de relations (familiaux, amicaux, professionnels), ils mettent de leurs côtés toutes les chances de réussite du projet entrepreneurial.

Typologie d'un entrepreneuriat singulier

Les parcours sociaux et économiques des entrepreneurs privés, hommes ou femmes algériens, soit en Algérie ou dans l'immigration, se caractérisent par une grande diversité¹. Cela s'explique, non seulement par les contingences qui ont présidé à la formation de ce groupe d'acteurs économiques, mais aussi par les stratégies que ses membres ont su adopter pour leur survie ou pour conquérir des positions d'influence. Ces stratégies semblent reposer, bien sûr, sur la capacité à mobiliser un capital, mais aussi sur un ensemble d'autres atouts qu'ils peuvent faire valoir et mobiliser. Leur capital prend généralement la forme d'un savoir-faire, d'un revenu provenant d'une activité commerciale, d'une rente foncière, d'une fonction bureaucratique et politique, et/ou d'une formation intellectuelle. Quant aux autres atouts, ils sont de divers ordres, allant de la qualité de leurs expériences sociales antérieures jusqu'à l'entretien de relations et de contacts avec des personnes d'influence ou, de façon plus générale, avec des personnes « qui peuvent servir ». En outre, comme l'ont suggéré Jihène Zouiten et Levy Tadjine (2005) l'entrepreneuriat maghrébin, surtout en terre d'immigration, est à rapprocher de l'entrepreneuriat ethnique et à considérer également comme singulier par le fait que ces entrepreneurs « entreprennent » souvent par défi ou par nécessité économique

¹ Il y a lieu d'observer que Madoui reprend dans son livre la même typologie développée dans un article – « Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie. Un essai de typologie » – publié en 2008 dans *Les cahiers du Cread*.

comme les immigrés et par le fait aussi que ces entrepreneurs associent une dimension affective et altruiste à leur aventure entrepreneuriale. En d'autres termes, le comportement entrepreneurial algérien n'est pas toujours réductible à l'*ethos* du profit.

Qui sont réellement ces nouveaux entrepreneurs ? Quelles sont leurs caractéristiques socioprofessionnelles ? Pour tenter de répondre à ces questions, Madoui s'est appuyé sur les résultats de ses deux enquêtes ci-dessus mentionnées ainsi que sur ses observations personnelles. Les thèmes principalement abordés avec ces entrepreneurs –comme nous l'avons indiqué plus haut – portaient sur leurs trajectoires socioprofessionnelles, leurs motivations et les conditions de création et de développement de leur entreprise (organisation, gestion du personnel, relations de travail), le sens donné au travail, etc. Néanmoins, l'auteur s'est contenté de limiter son propos à la typologie de ces entrepreneurs et à leurs caractéristiques individuelles et socioprofessionnelles. Quatre types principaux d'entrepreneurs sont ainsi désignés. Ces quatre types se différencient aussi par leurs rapports aux groupes sociaux proches et familiaux, et par leur introduction ou non d'innovations dans les modes de fonctionnement traditionnel de l'entreprise (2012, voir p.169-177).

Pour Madoui, historiquement, ce n'est qu'à la fin des années 1980 que le petit entrepreneur ou l'artisan de la période coloniale si bien décrit par Pierre Bourdieu (1963) dans son ouvrage *Travail et travailleurs en Algérie* (voir Bourdieu *et al.*, 1963) va céder la place au manager comme figure emblématique de la grande organisation industrielle, centralisée et bureaucratisée. Désigné par décret présidentiel, le manager (ou le PDG) de la grande entreprise publique est fasciné par deux choses : le gigantisme industriel et le pouvoir. Sa principale motivation réside dans sa capacité à agrandir la taille de l'entreprise dont il assure la direction. Il met toute son énergie à développer l'entreprise, non pas dans un souci de rationalisation de l'organisation du travail, mais dans l'objectif d'asseoir son pouvoir et d'élargir ses réseaux clientélistes. Peu importe si l'entreprise est rentable ou pas, ce qui compte avant tout, ce sont les alliances et les clans politiques dominants du moment. Le népotisme et le clientélisme sont pour le *manager* une vertu ; il s'entoure le plus souvent de personnes choisies parmi le cercle familial, clanique ou amical. La notion de confiance et les stratégies d'alliance priment plus que les critères de compétence ou de qualification. Il n'est pas surprenant de voir alors l'attrait que suscite la grande organisation publique sur des générations entières de jeunes diplômés algériens (incarnés notamment par la figure de l'ingénieur) qui espèrent devenir un jour *manager* d'une grande entreprise publique.

Celle-ci est perçue d'abord et avant tout comme une opportunité d'accéder à des positions sociales dominantes. En plus du pouvoir, elle procure aussi un énorme prestige social (enrichissement personnel, réseau d'amis et d'hommes politiques influents, respectabilité, logement et véhicule de fonction, centres de vacances, écoles prestigieuses, bourses à l'étranger pour les enfants, pots de vins, etc.). Se référant à son étude ainsi qu'à l'étude entreprise par Boudersa en 1993, Madoui souligne que le choix des *managers* en Algérie a toujours répondu à l'allégeance politique, à l'appartenance aux clans, aux alliances familiales et politiques. Pour Madoui, les *managers* étaient en fait l'instrument sinon les acteurs discrets de batailles politiques. Ceux qui ont accepté de telles missions ont été félicités, promus, cités en exemple, même si les résultats économiques sont catastrophiques. Ceux qui ont refusé se sont vus isolés, mutés, exilés, pourchassés, licenciés ou promus artificiellement pour être émoussés et éloignés. Les restructurations économiques du secteur public devront mettre un terme aux privilèges et aux pratiques des *managers* qui doivent désormais rendre compte de leur gestion (Boudersa, 1993, p.105). Mais le manque de souplesse de la grande organisation du fait de son gigantisme et de sa dérive technocratique, bureaucratique et clientéliste, fait qu'elle a du mal à s'adapter aux aléas économiques. Hier fortement décrié, l'entrepreneur jouit désormais de tous les égards tant de la part des pouvoirs publics algériens que des institutions internationales (FMI, Banque mondiale, Union européenne, etc.) qui voient en lui l'instrument privilégié de développement économique, de créations d'emploi et de transformation sociale. Autrement dit le *deus ex machina* d'une économie en crise, une sorte de « modèle social » pour sortir du sous-développement.

Les entrepreneurs reconvertis (ou l'entrepreneuriat d'opportunité)

Pour Madoui, cette catégorie d'entrepreneurs regroupe d'anciens fonctionnaires et cadres du secteur public (directeurs, gestionnaires, administratifs, techniciens, ingénieurs, etc.) qui se sont reconvertis par opportunité dans les années 1990 dans le secteur privé en créant leur entreprise soit seuls soit en s'associant à des porteurs de capitaux (amis ou membres de la famille). Ces entrepreneurs sont âgés de plus de cinquante ans et ont un niveau de formation initiale élevé, égal ou supérieur au baccalauréat obtenu le plus souvent dans des filières techniques. Ils ont bénéficié au cours de leur longue carrière dans le secteur public de formations continues de haut niveau et d'un réseau de relations qui constituent un atout important dans leur décision d'entreprendre et qui va permettre à leur entreprise par la suite de trouver des marchés non négligeables. Les motifs avancés par ce groupe d'entrepreneurs

relèvent le plus souvent de l'opportunité nouvelle de « faire de l'argent » et d'échapper comme ils disent au monde « routinier », « morose » et « trop hiérarchisé » de la Fonction publique. Néanmoins, certains reconnaissent que l'Algérie a beaucoup investi après l'indépendance dans la formation des cadres et ingénieurs du secteur public et qu'ils ont eux-mêmes profité de cette expérience pour mieux se former. Aujourd'hui, reconnaissent-ils, les savoirs et savoir-faire acquis dans les entreprises du secteur public les servent énormément dans la gestion et le management de leur entreprise privée. Par ailleurs, les réseaux et les relations privilégiées qu'ils ont tissés avec l'administration leur permettent d'élargir leur clientèle et d'obtenir pour leur entreprise des débouchés importants sous forme de sous-traitance. Certains de ces entrepreneurs disent travailler presque exclusivement avec les collectivités locales en se portant candidats sur les nombreux appels d'offres en matière de marchés publics. L'on comprend alors toute l'importance que revêt le capital social pour ces entrepreneurs dans le développement des activités de leur entreprise. Le témoignage qui suit est très explicite à ce propos :

« [...] oui quand même j'ai passé 28 ans aux PTT algériennes comme fonctionnaire, mais en 1997 j'ai décidé de créer ma propre entreprise dans le domaine que je maîtrise le mieux c'est-à-dire les télécommunications... Je dirais que le secteur public a été pour moi une très grande école. Je n'ai pas eu la chance de faire l'université, encore une fois je reviens là-dessus parce que c'est pour moi une frustration, une frustration à vie d'ailleurs... Déjà en 96 il y avait des prémisses sur l'ouverture du secteur en télécommunications en Algérie. Donc je savais d'une façon empirique, sans avoir fait une étude quelconque, je savais que le secteur des télécommunications allait devenir un créneau porteur extraordinaire. Aujourd'hui grâce à mes relations anciennes, ce sont les PTT qui me sous-traitent l'essentiel de mes activités d'aujourd'hui : créations d'abonnés, installation de standards téléphoniques, donc c'était des petites opérations à l'époque déjà, mais je me disais que c'était suffisant pour s'aventurer dans ce secteur qui donne des prémisses d'ouverture extraordinaires. Donc ils m'ont encouragé, ça a marché, nous allons voir, pour moi c'est déjà une réussite, parce qu'aujourd'hui je suis arrivé jusqu'à créer 36 emplois... il y a 36 familles qui ont vécu avec la société, maintenant c'est réduit parce que avec les antennes qui sont devenues indépendantes, nous sommes quand même à 20 aujourd'hui à la société... Après 28 ans de loyaux services, j'avais un capital assez suffisant pour faire quelque chose dans ce secteur là. Surtout en partant du principe qu'il faut faire quelque chose de propre, quelque chose de

bien, de bien fait, je pense que c'est quelque chose de durable donc je me suis dit, je finirai par réussir un jour ou l'autre, à moyen ou à long terme. Je comptais sur les interventions, mais je ne fais jamais agir un ami pour me donner un marché ou même un petit travail ou même un bon de commande de façon illégale, je ne fais jamais ça et je le ferai jamais² » (entrepreneur, 52 ans, patron d'une société d'études et réalisation en télécommunications et informatique, Bejaia).

Les entrepreneurs contraints

C'est en partant d'une distinction conceptuelle entre l'entrepreneuriat de nécessité et l'entrepreneuriat d'opportunité, telle qu'elle est établie par Reynolds *et al.* (2001), que Madoui a été amené à faire usage de la notion d'entrepreneur contraint. Cette typologie fait implicitement référence aux motivations de création de l'individu. Ces motivations qui peuvent être, bien évidemment, de nature *push* ou *pull* (Thurik *et al.*, 2008 ; Acs, 2006). On parle d'entrepreneuriat de nécessité ou contraint quand un individu crée son entreprise, entre autres, par absence d'autres alternatives d'emploi et/ou de contrainte familiale, et d'entrepreneuriat d'opportunité ou volontaire, quand un individu crée son entreprise notamment à la suite de la découverte d'une opportunité et/ou pour le désir d'indépendance (Verheul *et al.*, 2010 ; Bhola *et al.*, 2006). Depuis Reynolds *et al.* (2001), nombre de travaux ayant adopté une approche individuelle de l'entrepreneuriat contraint et volontaire ont montré qu'il existe plusieurs différences socio-économiques notamment en termes de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle, d'âge, de sexe ou de « *role model* » entre un entrepreneur contraint et un entrepreneur opportuniste.

En Algérie, rapporte Madoui, avec la montée du chômage, de plus en plus de personnes sont amenées à créer leur entreprise non par désir mais par nécessité. Pour la plupart, ce sont des ouvriers et des employés qui paient le lourd tribut de cette crise liée en grande partie au contexte de transition vers l'économie de marché où l'on observe d'un côté une baisse sensible des créations d'emplois résultant de la réduction des investissements publics dès 1986 et, de l'autre côté, des compressions d'effectifs suite aux plans de restructuration des entreprises à partir de 1994 et qui ont engendré comme on sait des licenciements massifs. L'offre d'emploi a aussi évolué : raréfaction de l'emploi salarié garanti par l'Etat et à durée

² Exemple cité par Madoui, dans son ouvrage (2012) et aussi dans l'article (2008).

indéterminée, développement de l'emploi temporaire et peu qualifié, etc. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de voir dans la création d'entreprise un moyen d'échapper au chômage et à la précarité. Ces « reconversions » dans le secteur privé ne sont pas le fruit d'opportunités et de choix personnels comme c'est le cas pour les « reconvertis », mais le fait d'une contrainte qui intervient suite à un licenciement économique ou à une situation de chômage qui dure et perdure. Confrontés à l'inactivité à un âge qu'ils jugent eux-mêmes très critique (45-50 ans) pour leur employabilité, ces anciens employés, ouvriers et dans une moindre mesure cadres ou techniciens du secteur public ont créé leur entreprise au milieu des années 90, soit dans le corps de métier proche de leur domaine de compétences, soit carrément dans des domaines fort éloignés du métier ou de la fonction qu'ils avaient exercé jusque là (BTP, transport en commun, quincaillerie, etc.).

Dans ce contexte de transition vers l'économie de marché, de nombreuses entreprises publiques algériennes ont fait l'objet d'opérations de privatisation avec pour conséquence le licenciement de pans entiers de travailleurs et d'employés qui, pour certains, ont plus de vingt ans d'expérience professionnelle dans le secteur public. Parfois, le licenciement n'est pas le résultat des privatisations, mais bien la conséquence des souffrances au travail au sens de Christophe Dejours (2000) et autres harcèlements moraux dont certains des interviewés de Madoui (2012) ont fait état ; cela concerne aussi bien les hommes que les femmes, les travailleurs du secteur privé que ceux du secteur public :

« Les raisons qui m'ont poussé à créer mon entreprise c'est évidemment le chômage. Après mon licenciement abusif contre lequel j'ai engagé une procédure de poursuite [il attend le verdict prochainement], je me suis retrouvé sans revenus. Ayant une femme et cinq enfants à nourrir, il n'était pas facile pour moi de traîner trop longtemps. Je suis obligé de me prendre en charge. C'est plus pour échapper au chômage. J'étais suspendu de mes fonctions au début 2000 et j'ai créé mon entreprise huit mois après, huit mois de souffrance et de difficultés de vie. Surtout j'ai ressenti de l'injustice parce que je n'ai pas l'impression d'avoir commis une faute professionnelle. Mon directeur d'ailleurs incompetent et moins diplômé que moi ne supportait pas le fait de tomber dans ses combines de clientélisme, piston, obéissance bête » (entrepreneur, 50 ans, BTP, Vallée de la Soummam).

Quelles que soient les différentes formes de licenciement, ces hommes et ces femmes viennent ainsi grossir les effectifs des chômeurs et autres catégories d'inactifs. Même s'il est difficile d'admettre que le chômage produit des entrepreneurs en Algérie, force est de

constater qu'il contribue dans une certaine mesure à la dynamique de « création d'entreprise par dépit » notamment chez les personnes disposant d'un réseau familial susceptible de leur apporter l'aide nécessaire en termes d'appui financier, moral ou de capital social (insertion dans des réseaux commerçants, formels ou informels). La création d'une entreprise, dans ce cas, semble de moins en moins le résultat d'une quelconque volonté de créer, d'innover ou d'entreprendre mais bien le moyen de sortir d'une situation de chômage chronique et d'exclusion sociale qui touche aussi bien les populations non qualifiées que celles suffisamment diplômées. A côté des chômeurs, l'auteur a inclus dans cette catégorie d'entrepreneurs « par défaut », les jeunes chefs d'entreprise ayant bénéficié des aides de l'ANSEJ (Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes). Beaucoup d'entre eux se sont embarqués dans cette aventure sans disposer pour autant ni d'information, ni de formation, encore moins d'expérience et de capacités réelles d'entreprendre.

Les entrepreneurs migrants

Contrairement à Alger, siège du pouvoir central, et où les entrepreneurs reconvertis marquent le tissu entrepreneurial régional, Madoui a rencontré en Kabylie des entrepreneurs qui, de par leurs trajectoires, ont connu une longue période d'immigration en France où ils disent avoir acquis une longue expérience professionnelle soit en qualité de commerçants soit en tant que salariés et ouvriers dans des usines françaises (2012, p.183). Partis très jeunes, leur retour s'est fait au début des années 1980, période qui correspond aux lois d'ouverture économique de 1982 qui ont institué l'ouverture du capital aux entreprises privées. C'est dans le registre de l'« opportunité » que sont explicitées les raisons de rentrer en Algérie et de créer une entreprise : l'opportunité des nouvelles lois du secteur privé – ouverture et remise en cause de la gestion socialiste –, l'opportunité de rentrer dans un pays considéré alors par eux comme ayant des perspectives de réussite favorables (pays jeune, pays en expansion, moyens financiers humains et infrastructures).

En Kabylie, Madoui a rencontré également le cas de jeunes entrepreneurs ayant créé leur entreprise grâce – en grande partie – à l'aide financière du père, du frère ou de l'oncle installé depuis longtemps en France ou à l'étranger (Etats-Unis, Canada, etc.). Dans ce dernier cas, ce sont des jeunes ayant quitté l'Algérie au début des années 80 pour poursuivre leurs études à l'étranger et qui y sont restés après l'obtention de leur diplôme. Devenus cadres, fonctionnaires et dans certains cas entrepreneurs (Madoui, 2008), cette nouvelle génération d'immigrés encourage les membres de leur famille restés au pays (frères, sœurs, cousins, etc.)

à créer leur propre entreprise en leur apportant l'essentiel du capital nécessaire. C'est le cas notamment d'un jeune algérien travaillant aux Etats-Unis dans le secteur de l'informatique et qui a apporté non seulement l'idée mais aussi l'argent indispensable à la création d'une entreprise en marbrerie que dirigent en Algérie depuis 1995 son jeune frère et sa sœur, tous deux dotés d'un niveau de qualification élevé.

Les entrepreneurs héritiers

Madoui se propose d'analyser le comportement « socio-économique » de deux figures « idéaltypiques » : le père (le patriarche) et le fils (ou les fils, les égaux), en s'appuyant sur le postulat qui pose ou qui considère que la PME algérienne est structurée autour de liens de sang (père, fils, cousins...) s'éloignant du modèle des pays développés (mari-femme-enfant).

a. La première figure – Le père, s'apparente davantage à ce qu'il désigne par le terme de *paterfamilias*, et pour lequel l'entreprise (PME) n'est qu'un outil pour fournir du travail aux membres de la famille, des proches et membres de la communauté. Pour lui, (le père) les finalités sociales priment sur celles purement économiques (le profit). L'altruisme, le partage, la solidarité et la cohésion constituent les attributs fondamentaux et structurent le fonctionnement de l'entreprise. Cette analyse conteste donc la capacité du cadre méthodologique, issu de la théorie économique, à représenter la réalité des modes de gestion en œuvre dans ce type d'entreprise.

b. La deuxième figure – Le fils, incarne la volonté de rupture du jeune prétendant à l'héritage, dont le comportement s'apparente à l'agent économique, tel que décrit par le modèle de la rationalité de l'*homo-economicus*. Les finalités économiques (rentabilité, croissance et développement de l'entreprise) se substituent à toutes autres considérations et constituent le fondement de son action. M. Madoui soutient que l'Etat joue un rôle dans le processus de changement, à travers les dispositifs d'aide visant à faire évoluer les pratiques de gestion et à améliorer le fonctionnement des entreprises (PME), et dont ont bénéficié les patrons de PME.

Contrairement aux entrepreneurs reconvertis, contraints ou migrants, les entrepreneurs « héritiers » se caractérisent par la présence dans la famille d'une longue tradition commerçante et entrepreneuriale qui remonte parfois à plusieurs générations. A la tête de ces entreprises, créées le plus souvent dans le cadre du code d'investissement de 1966, on retrouve, selon Madoui, deux types de dirigeants : le premier type est représenté par des

patrons ayant pris la relève vers 40 ou 50 ans et qui ont commencé à travailler très jeunes dans l'entreprise familiale. De niveau scolaire assez bas (ne dépassant guère le niveau CAP), ces héritiers sont motivés par un seul objectif : poursuivre le métier du père et perpétuer les traditions de travail familiales (recrutement clanique, résistance aux changements, etc.). Le second type est représenté par de jeunes patrons (25-30 ans) ayant pris la relève par héritage ou par reprise de l'entreprise familiale mais qui, à la différence du premier type, souhaitent introduire des changements dans la façon de gérer l'entreprise familiale. Ce désir de tout changer est dû probablement à leur niveau d'instruction et de qualification élevés (Bac+3 et plus). Cette génération introduit de nouveaux comportements dans les fonctionnements de l'entreprise qui n'est pas sans heurter l'entourage familial ou clanique (recrutement sur la base des compétences, rationalisation dans l'organisation du travail, discipline, souci de productivité et de rentabilité, etc.).

Dans certaines familles ayant dans le passé une longue tradition commerçante et/ou entrepreneuriale, entreprendre a tout son sens surtout qu'il s'agit le plus souvent de reconquérir à travers la création d'entreprise leur statut perdu pour une raison ou une autre : nationalisation, reconversion dans le salariat, faillite, dépôt de bilan, etc. Dans ce contexte de libéralisation économique, certains des entrepreneurs interrogés par Madoui inscrivent en tout cas la création de leur entreprise dans cet esprit de reconquête d'une mobilité sociale ascendante après avoir insisté sur le caractère parfois « humiliant » de leur statut de simples salariés – situation perçue alors comme étant une mobilité sociale descendante :

« Dans ma famille, on a toujours été commerçants et négociants dans le domaine du textile depuis plusieurs générations. A l'indépendance et suite aux vagues de nationalisations qui ont touché pratiquement tous les secteurs de la vie économique, mes parents étaient obligés de changer de métier et c'est comme ça que certains sont devenus salariés pendant que d'autres étaient obligés d'émigrer en France pour faire vivre leur famille, ce qui est pour nous une humiliation, nous qui donnions du travail aux autres étions soudain retrouvés dans une situation où il fallait chercher du travail chez les autres, vous vous imaginez ? » (entrepreneur, 42 ans, patron d'une PME de confection de pantalons, Bejaia) (Madoui, 2012 ; 2008).

Pour d'autres entrepreneurs, rapporte Madoui, il s'agit tout simplement de perpétuer en développant l'activité exercée par le père, lui-même l'ayant hérité parfois de son père ou de son grand-père. Ces entrepreneurs que l'on retrouve le plus souvent dans le domaine de l'artisanat (menuiserie, plomberie, maçonnerie, boulangerie, etc.), d'un niveau scolaire assez

bas (le plus souvent sans aucun diplôme) ont commencé à travailler très jeunes avec leur père dans la perspective d'apprendre le métier et de reprendre l'entreprise familiale une fois le père s'approchant de la retraite. Ces entrepreneurs artisans perçoivent ainsi leur entreprise comme un lieu de chute pour les frères et autres membres de la famille confrontés au chômage.

« Pour nous il est important que le métier se perpétue de père en fils et que nos enfants puissent s'investir dans notre entreprise familiale pour éviter d'aller mendier du travail chez les autres » (35 ans, patron ayant repris l'entreprise familiale de menuiserie, vallée de la Soummam) (Madoui, 2012 ; 2008).

Dans ce type d'entreprises, il n'est pas rare d'observer, à bien croire Madoui, une certaine tension qui se transforme parfois en véritable conflit de génération entre le père soucieux du maintien et de la cohésion du groupe et peu ouvert au changement (recrutement familial, clanique, redistribution, aide sociale, etc.) et le fils davantage soucieux de la rationalisation des méthodes de gestion. Dans une entreprise de fabrication d'éléments frigorifiques à Béjaïa, l'introduction à l'initiative du fils de la mise en place de normes ISO 9000 est vécue de façon contrariée par le père : d'une part, il est fier de la modernisation apportée et d'autre part, il se sent un peu dépossédé de son pouvoir au détriment de la compétence technique du fils dont le comportement risque à terme de mettre fin à certaines traditions sociales de partage du travail et de solidarité clanique instituées par le père et pour lesquelles il accorde une valeur inestimable.

Au-delà du texte

Tout au long de cette étude, l'auteur a tenté de montrer que si l'économie de marché faisait désormais partie du nouveau paysage qui aurait mis fin à une culture sociale fortement imprégnée de la présence de l'Etat dans tous les domaines de la vie politique, économique et sociale, l'ampleur des réformes ne doit pas cacher aujourd'hui les énormes difficultés qui se dressent sur le chemin des entrepreneurs et/ou des artisans. Effectivement, lors de ses enquêtes, il a dû entendre à maintes reprises les mêmes critiques, les mêmes colères, voire un profond ressentiment à l'égard de tout ce qui représente l'Etat (administration, collectivités locales, chambres de commerce, organismes de financement, etc.). Les entrepreneurs rencontrés estiment que la privatisation et le désengagement de l'Etat n'ont pas mis fin au pouvoir de la bureaucratie, aux pratiques clientélistes des pouvoirs publics et aux lenteurs administratives qui leur rendent la vie dure. L'environnement macro-économique a encore du

mal à s'adapter à l'économie de marché. Les entrepreneurs se plaignent surtout de la complexité de l'arsenal législatif et réglementaire, des lourdeurs administratives, du manque d'information et d'accompagnement, de la difficulté pour les petites entreprises d'obtenir des financements bancaires ou encore le poids des charges sociales qui poussent un nombre important d'entreprises de petite taille à opérer dans le secteur informel. La non déclaration d'une partie importante de main-d'œuvre se justifie, selon les entrepreneurs, par les charges sociales qu'ils considèrent comme excessives. Le passage de l'économie administrée à l'économie de marché a même favorisé l'émergence d'un grand nombre d'activités économiques relevant de l'informel. La complexité du rapport aux institutions financières et aux banques revient comme un *leitmotiv* dans le discours des entrepreneurs interviewés. Certains dénoncent les lenteurs des procédures, d'autres, l'incompétence des banquiers ou leur clientélisme.

Cette crise de confiance dans les organismes financiers et plus largement dans l'administration incite certains entrepreneurs à recourir à leurs propres systèmes de règles et de normes (financement familial et communautaire, sous ou non déclaration des employés et équipements, pratique d'achat et de vente de produits sans facture, fraude fiscale, etc.) car ils ont l'impression que les mécanismes économiques continuent toujours de privilégier les grandes firmes et les *holdings*.

Dans cette phase de transformation économique et sociale, il revient à l'Etat de créer un contexte propice à l'entreprise « moderne » en fournissant aux entrepreneurs l'armature institutionnelle et la confiance nécessaires pour qu'ils s'impliquent non pas dans des logiques spéculatives et informelles, mais dans une logique productive et d'innovation. Car, faut-il le rappeler, dans une économie de marché c'est l'entrepreneur (au sens schumpetérien du terme) qui occupe une place centrale de par son rôle crucial dans le développement du pays. Les entrepreneurs algériens ont-ils la capacité et le désir d'opérer « une destruction créatrice » en bouleversant l'ordre social établi, en lui substituant un nouvel ordre porteur cette fois d'innovations économiques et sociales ?

Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration est un ouvrage scientifique et technique, intéressant à plus d'un titre pour aussi bien les chefs d'entreprises, le monde du travail, les spécialistes du développement des entreprises en Algérie ou dans l'immigration que pour ceux qui désirent se faire une idée précise sur les paramètres de création, de l'évolution ou de la non évolution de leurs projets d'investissements.

Références bibliographiques

- Acs Z., 2006, « How is entrepreneurship good for economic growth? », *Innovations*, vol. 1, no1, p. 97-107.
- Bhola R., I. Verheul, R. Thurik et I. Grilo, 2006, « Explaining engagement levels of opportunity and necessity entrepreneurs », *EIM Business and Policy Research*, H200610.
- Boudersa M., 1993, *La ruine de l'économie algérienne sous Chadli*, Alger, Editions Rahma.
- Bourdieu P., Darbel A, Rivet J.-P., Seibel C, 1963, *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris-La Haye, Mouton.
- Dejours C., 2000, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard, [1980], 281 p.
- Madoui M., 2008, « *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale* », Paris, Aux lieux d'être, coll. « Mondes contemporains ».
- Madoui M., 2008, « Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie. Un essai de typologie », *Les cahiers du Cread*, n° 85-86, p. 45-58.
- Madoui M., 2012, *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique*, Karthala, 2012, 264 p.
- Reynold P., S. Camp, W. Bygrave, E. Autio et M. Hey, 2001, *GEM Global Entrepreneurship Report*, GEM.
- Thurik R., M. Carree, A. Van Stel et D. Audretsch, 2008) « Does self-employment reduce unemployment? », *Journal of Business Venturing*, vol. 23, no 6, p. 673-686.
- Verheul I., R. Thurik, J. Hessels et P. van der Zwan, 2010, « Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs », *EIM Research Reports*, réf. H201011, mars.
- Zouiten J. et Levy-Tadjine T., 2005, « Les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneurial spécifique ? », IV^e Congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat, Paris 24-25 novembre.

Migrations qualifiées et entrepreneuriat migrant

Sur les traces de Mohamed Madoui

Jamid Hicham

Hicham Jamid est doctorant en co-tutelle au Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Économique (LISE-CNRS/UMR 3320), CNAM-Paris et au Laboratoire d'Études sur les Migrations Espaces et Sociétés (LEMASE) de l'Université Ibn Zohr d'Agadir.

Introduction

Faire de la recherche scientifique, et une thèse de doctorat, n'était pas dans mes perspectives initiales, ni personnelles ni professionnelles. C'est à la suite de mes différents cours en Master et de plusieurs séminaires animés, entre autres, par des intervenants nationaux et internationaux que j'ai commencé à m'attacher à la thématique migratoire, la spécialité de ma formation universitaire¹. Au cours de mon cursus, j'ai eu l'opportunité de prendre part à un programme de recherche franco-marocain² et de présenter des communications dans des colloques, aussi bien au Maroc qu'en France. À peine diplômé, j'ai pu publier un article dans la revue *Hommes et Migrations*, pour l'un de ses numéros consacrés à la diaspora marocaine (Jamid et Caquel, 2013). Depuis, j'ai réellement pris à bras le corps le thème des migrations internationales et les problématiques qu'il embrasse. Ainsi, c'est au moment de la rédaction de mon mémoire de fin d'étude que j'ai découvert les travaux de Mohamed Madoui. Je développerai plus loin pourquoi je l'ai sollicité pour co-diriger ma thèse.

Inscrit en Doctorat, passionné et de plus en plus curieux du *fait* migratoire, j'ai effectué, au mois de mai 2014, un séjour de recherche au laboratoire Migrinter (CNRS-UMR 7301) de

¹ Master spécialisé en Migrations et Développement durable, Faculté des Lettres et des Sciences humaines, Université Ibn Zohr d'Agadir.

² Il s'agit de l'action intégrée franco-marocaine Volubilis « Migrations et mémoire franco-marocaines », réalisée sous la direction scientifique du Piero Galloro, enseignant-chercheur, membre du Laboratoire lorrain de Sciences sociales (2L2S), de l'Université de Lorraine.

l'Université de Poitiers, l'une des structures de recherche spécialisée en France, voire dans le monde, dans les études sur les migrations internationales. L'objectif principal de ce séjour de recherche était d'approfondir mes connaissances théoriques et d'enrichir la base de données bibliographiques de mon sujet de thèse. Arrivé à la fin de mon séjour à Poitiers, j'ai décidé de profiter de mon passage dans l'Hexagone pour contacter M. Madoui, lui proposant de se voir à Paris ; un rendez-vous qu'il a volontiers accepté.

Deux images s'imposent à moi quand je repense à M. Madoui. Celle, d'abord, de notre première rencontre, en juin 2014, dans cette brasserie parisienne à la porte de Champerret, où je suis venu lui présenter mon projet de thèse et lui faire part de mon désir qu'il co-encadre, avec Mohamed Charef, mon travail doctoral. D'emblée, j'ai découvert un homme attentif, réactif et doué d'une capacité réflexive qui m'a laissé admiratif. L'échange autour de mon sujet de thèse a été fructueux. Conscient des conditions épineuses à mener une recherche doctorale sans financement, il m'a proposé, vaillamment, de co-diriger mon travail dans le cadre d'une cotutelle de thèse entre son laboratoire de rattachement au Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM) de Paris et mon unité de recherche à l'Université Ibn Zohr d'Agadir ; et ce, dans l'optique de prétendre, ultérieurement, à des bourses régionales ou nationales. Il me paraît nécessaire de mentionner ici, que c'est grâce à M. Madoui que j'ai intégré l'un des établissements d'enseignement et de recherche les plus prestigieux de France.

L'échange qui a suivi a porté sur les défis auxquels peut être confronté un jeune chercheur étranger en France. M. Madoui n'hésitait pas à se prendre comme exemple et faire référence à son parcours et à son itinéraire scientifique de chercheur, sans doute laborieux, qui l'a conduit au poste de professeur de sociologie au CNAM. La conversation prit peu à peu une tournure plus personnelle et nos pensées se sont envolées vers l'autre côté de la Méditerranée. Aux dépens de ses positions critiques vis-à-vis des problématiques sociales et des orientations socio-économiques actuelles de l'Algérie, comme du Maghreb de manière générale, j'étais mis en présence d'un homme engagé et habité par l'amour de son pays d'origine. La fin de cette première rencontre nous a permis d'évoquer la Kabylie et le Souss, et d'échanger autour des valeurs, des traditions et des pratiques culturelles communes aux Amazighs (*berbères*) que nous sommes.

La seconde image que j'ai gardée de Mohamed Madoui, plus douloureuse mais aussi plus saillante, est celle de notre dernière rencontre en octobre 2016, peu de temps avant son décès, où il m'a donné rendez-vous dans son bureau Rue Turbigo. Ce jour-là, il s'est déplacé pour signer le formulaire de ma réinscription en thèse et discuter de l'état d'avancement de ma

recherche doctorale. Il était assez satisfait de la progression de mon travail et ses mots d'encouragement résonnent encore en moi. Loin de toute prétention, je peux affirmer qu'il était même fier de moi, mais aussi des autres doctorants qu'il encadrait. Je ne saurais poursuivre ce témoignage sans le remercier pour la cordialité des rapports qu'il a su établir entre nous deux, et ce, depuis notre première rencontre et tout au long de nos échanges scientifiques et personnels.

De notre dernier rendez-vous, il m'est difficile de penser à M. Madoui sans me souvenir de son regard, de son sourire et de son courage. Sa disparition m'a frappé de plein fouet et la tristesse de ne plus le voir, le lire ou simplement lui parler, m'habite depuis lors.

Cela dit, si j'ai abordé l'homme avant de parler du chercheur, c'est évidemment parce que je suis persuadé que les travaux de M. Madoui demeurent, de manière subtile, le miroir de sa personnalité. Doté d'une vigueur intellectuelle éminente, ses qualités scientifiques sont reconnues par tous ceux qui connaissent ses travaux et ses projets de recherche. D'ailleurs, l'avoir sollicité pour co-diriger ma thèse n'a pas été le fruit du hasard. En effet, pour l'obtention d'un diplôme du Master spécialisé en migrations et développement durable à la faculté des lettres et des sciences humaines d'Agadir, j'ai soutenu un mémoire de fin d'études portant sur les investissements productifs des migrants marocains de retour dans cette ville. Les écrits de M. Madoui sur l'entrepreneuriat migrant (2007a, 2007b, 2008, 2012 ; voir aussi Denieuil et Madoui, 2010) m'ont été utiles et ont constitué une source précieuse d'inspiration pour la suite de mes recherches. Quant à mon sujet de thèse, il croise le thème de la migration des Marocains hautement qualifiés/diplômés et leurs activités entrepreneuriales en France et/ou au Maroc. Cette recherche doctorale se situe donc à l'intersection de plusieurs travaux de M. Madoui et s'inscrit pleinement dans ses thématiques de recherche. Ainsi, ma contribution à ce numéro de la revue *Esprit critique* en hommage à ses travaux, se veut une synthèse rétrospective de l'étude réalisée en Master et vise à retracer les questionnements qui m'ont permis de cheminer vers l'objet de ma recherche doctorale³.

3 Certains passages de ce texte sont une reproduction d'un article paru en 2015 : « L'entrepreneuriat migrant et le réinvestissement dans le pays d'origine : le cas des commerces appartenant à des migrants à Agadir » et d'un chapitre d'ouvrage co-écrit avec M. Madoui, paru, également, en 2015.

L'investissement des migrants dans le pays d'origine ou l'affirmation « de soi chez soi »

Après des années passées à l'étranger, certains migrants marocains décident de regagner, de manière définitive ou temporaire, le Royaume⁴. Aujourd'hui, ils sont de plus en plus nombreux à se mobiliser sous forme de réseaux, d'associations ou même à titre individuel, afin de contribuer au développement économique et social du pays, particulièrement celui de leurs régions d'origine ; et cela grâce, entre autres, à leurs transferts d'argent et leurs investissements (Charef et Gonin, 2005 ; Khachani, 2006 ; Arab, 2009).

Souvent, c'est l'immobilier qui constitue le secteur économique phare de l'emploi des économies des migrants marocains (Hamdouch et El Ftouh, 2009). Cela est incontestablement dû à la dimension symbolique de ce secteur. Pour ces migrants, construire une grande maison dans leur village d'origine ou/et dans un centre urbain est le moyen le plus sûr pour afficher la réussite de leur expérience migratoire, matérialiser économiquement leur succès, mais aussi symboliquement leur fort attachement à leur territoire d'origine (Villanova et *al*, 1994 ; Charef, 1999, 2003 ; Mekki, 2012). Cette obsession d'investir dans le foncier peut s'expliquer également par les profils socioprofessionnels de ces migrants, qui sont, dans la plupart des cas, des travailleurs non qualifiés, enrichis dans leurs pays d'immigration et qui ont du mal à se convertir en hommes d'affaires au Maroc. Toutefois, au cœur des dynamiques actuelles de ces migrations internationales, le Maroc constitue une destination attractive pour un nouveau profil d'entrepreneurs migrants qui portent de plus en plus d'intérêt aux secteurs économiques prolifiques. Disposant d'un savoir-faire professionnel éminent et parfois d'un niveau supérieur de formation et d'instruction, certains entrepreneurs migrants se dirigent davantage vers le secteur tertiaire. Dans ce cadre, une étude de l'Observatoire de la fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger (MRE) explorant les investissements productifs de ces derniers (excluant les investissements dans l'immobilier), confirme la prédominance des petits projets (2005, p.104). Selon les résultats de cette recherche, 40 % des projets réalisés au Maroc par les MRE enquêtés ont coûté moins de 500 000 Dirhams, alors que les grands projets – ceux supérieurs à 5 millions de Dirhams – ne représentent que 14 % de l'ensemble des investissements.

⁴ Malheureusement, les résultats du dernier Recensement général de la population et de l'habitat au Maroc, réalisé en septembre 2014, n'ont pas encore affiché les données concernant les Marocains de retour. Selon le recensement de 2004, l'effectif de migrants de retour a atteint 165 416 personnes, dont 10 % ont choisi de s'installer dans la région d'Agadir.

Dans le secteur tertiaire, le tourisme (Chattou, 2011), le commerce et les services, constituent les activités économiques qui suscitent le plus grand intérêt chez les migrants qui se lancent dans l'aventure de l'entrepreneuriat au Maroc. Il s'agit de projets touristiques (hôtels, auberges, maisons d'hôtes, etc.), de commerces de détail et de proximité, de cafés, de boulangeries, des restaurants, d'agences de voyage... souvent gérés par des membres de la famille restés sur place ou pouvant être autogérés après un retour au pays par les migrants eux-mêmes. Pour eux, le choix de ce domaine économique est judicieux puisqu'il ne sollicite ni un capital initial élevé ni des compétences et des ressources humaines soutenues.

Dans mon étude sur les investissements productifs des migrants marocains de retour dans la ville d'Agadir, je me suis intéressé particulièrement aux projets de ces entrepreneurs migrants réalisés dans le secteur du commerce et des services. En effet, d'après les données avancées par le Centre régional d'investissement (CRI) d'Agadir, ce secteur concentre à lui seul 70 % de l'ensemble des créations d'entreprises au niveau de cette préfecture (2012, p.15). Ainsi, compte tenu des évolutions démographiques et économiques survenues durant les dernières décennies, ainsi que de l'amélioration du niveau de vie de la population locale, le tissu commercial et de services dans cette ville a connu de profondes mutations. Dans cette dynamique, de nouvelles formes de commerce et des structures de services modernes sont apparues, mobilisant des nouvelles techniques de gestion⁵ et offrant une multitude de produits et de services qui répondent aux besoins d'une population de plus en plus mondialisée. Ce faisant, nombreux sont ces entrepreneurs migrants qui trouvent dans le commerce et les services un secteur de prédilection pour investir leurs épargnes à Agadir.

Ainsi, à l'issue de mon enquête de terrain⁶, j'ai identifié trois types d'entrepreneurs migrants. Le premier concerne ceux qui sont partis à l'étranger dans les années 1960 et qui, en arrivant à la fin de leur vie active dans leurs pays d'immigration, ont décidé de rentrer au Maroc afin

⁵ En effet, la majorité des épiceries et superettes que gèrent ces entrepreneurs répondent aux mêmes caractéristiques que les grandes surfaces, et ce tant au niveau de l'aspect visuel que du concept organisationnel. En adoptant elles aussi le principe du libre-service, les superettes appartenant aux migrants apportent une nouvelle conception du commerce de proximité. Ce sont, pour la plupart, des magasins qui se caractérisent par leur surface et où les clients entrent, peuvent circuler librement entre les rayons et manipuler les produits exposés à la vente. Tous ces articles sont soigneusement indiqués par des affichettes-prix et rangés dans des étagères en forme d'îlots, destinées à les séparer doucement et permettant aux clients de trouver par eux-mêmes ce qu'ils cherchent. Ainsi, les commerces appartenant aux migrants viennent rompre avec le fonctionnement classique des commerces de proximité où l'épicier sert lui-même sa clientèle. Dans l'organisation de leurs magasins, le comptoir a désormais disparu (Cochoy, 2008) et a été remplacé par un meuble d'un nouveau type : une caisse automatique placée à l'entrée du magasin.

⁶ Cette enquête de terrain a été réalisée dans le cadre d'un travail de recherche en vue de l'obtention d'un mémoire de master en géographie, présenté en 2013 sous la direction de Mohamed Charef, et qui visait l'étude des commerces appartenant à des migrants de retour à Agadir. Au total, j'ai interviewé cinquante entrepreneurs migrants rencontrés dans les quartiers Salam et Dakhla ainsi qu'au centre-ville d'Agadir.

d'y vivre leur retraite. Toutefois, si la situation de retraite implique souvent l'arrêt de l'activité professionnelle, cela n'est pas le cas pour ces migrants. En effet, comme le souligne Fanny Schaeffer (2001, p.168), « le migrant qui rentre au pays pour la retraite, s'il veut réintégrer une place socialement reconnue au Maroc, se doit de posséder une demeure ou un bien à gérer [...] ou mieux, de monter une "petite affaire" ».

Effectivement, pour préparer leur troisième âge, la plupart des migrants interrogés ont déjà construit à Agadir de grandes maisons de type commercial, où les rez-de-chaussée sont constitués davantage de grandes pièces destinées en premier lieu à créer des activités commerciales. En s'intéressant plus en détail à leurs profils et à leurs motivations d'entreprendre dans cette ville, j'ai pu distinguer deux cas de figure. Pour les premiers, le réinvestissement dans le pays d'origine porte aussi bien une dimension objective que subjective. Selon leurs propos, le recours à l'entrepreneuriat arrive comme un moyen par lequel ils comblent l'insuffisance financière de leur pension de retraite, et il est également conçu comme une manière de déconstruire les représentations sociales que l'on se fait des migrants de cet âge : vieillissants, improductifs et inutiles (Arab, 2013). Pour les seconds, la reconversion dans les affaires à Agadir n'est pas motivée directement par la réalisation de profits, mais elle consiste avant tout à la quête d'une activité qui les occupe, mais assurant, tout de même, un avenir économique pour leurs descendants et permettant, surtout, le maintien de leur propre statut de patriarche, chef d'une large parentèle (Schaeffer, 2001).

Par ailleurs, l'investissement de ces retraités dans leur pays d'origine ne signifie aucunement leur retour définitif au pays, puisque certains d'entre eux partagent toujours leur vie entre les deux rives de la Méditerranée, et ce, pour des raisons familiales, administratives ou de santé. Dans ce sens, ils précisent justement que le choix d'entreprendre dans le secteur du commerce ou des services à Agadir n'est pas anodin, mais plutôt bien réfléchi. À titre d'exemple, *Lhaj Ali* me dit :

« Après 30 ans de travail en France, quand j'ai décidé d'investir au Maroc, j'ai ouvert une boulangerie au-dessous de ma maison [dans le quartier Dakhla]. Grâce à Dieu, mon projet a réussi. Aujourd'hui plus de 20 personnes travaillent ici ».

Et d'ajouter :

« Moi, je ne fais plus rien. Parfois je viens les aider en m'occupant de la caisse, sinon, c'est mon fils qui s'occupe de la gestion de la boulangerie. Ainsi, je retourne

plusieurs fois par an en France pour voir mes petits-enfants, pour mes contrôles médicaux ou parfois pour des démarches administratives ».

Le deuxième type d'entrepreneurs migrants rencontrés dans cette étude, est constitué de transmigrants commerciaux (Tarrius, 2011), dirigeant des activités économiques à cheval entre le Maroc et la France. En effet, ces entrepreneurs transnationaux ne représentent que les héritiers d'une vieille génération de transmigrants marocains, qui par ses activités commerciales transfrontalières, a développé, depuis plusieurs décennies, un vaste espace économique transnational entre le Maroc et l'Hexagone (Simon et Ma Mung, 1990 ; Tarrius, 1992 ; Peraldi, 2001 ; Lacroix, 2003, 2009). Ainsi, ils s'appuient, eux aussi, sur leur savoir-faire professionnel et leur *savoir-circuler* (Tarrius, 1992), pour faire prospérer leurs activités économiques de l'entre deux et réussir leur insertion socio-économique dans les deux espaces, d'immigration et d'origine. *Taïb* en est un exemple éloquent. Arrivé en France dans les années 1970, il travaille dans la superette de son père, avant de l'hériter après son décès. En 2000, lorsqu'il a décidé de faire fructifier ses biens et d'entreprendre dans son pays d'origine, *Taïb* a préféré investir dans l'activité commerciale qu'il maîtrise. Ainsi, détenteur d'une riche expérience professionnelle dans le commerce de l'alimentation générale, il a ouvert une supérette moderne dans le centre-ville d'Agadir, similaire dans son organisation, à celle de Gennevilliers. Toujours en perpétuelle mobilité entre le Maroc et la France, il dit :

« Quand je suis à Agadir, c'est mon fils aîné qui s'occupe du commerce de Gennevilliers... et lorsque je suis au magasin de Gennevilliers, c'est le mari de ma fille qui se charge de ce magasin [celui d'Agadir] ».

Taïb précise également que sa situation et sa mobilité circulaire faite d'allers-retours réguliers est avantageuse pour ses deux activités économiques, puisqu'il en profite pour ravitailler, plus ou moins, ses deux boutiques en produits et marchandises des deux pays. Ainsi, d'Agadir il ramène généralement les épices, les pâtisseries marocaines, les olives, les dattes ou les différents articles de l'artisanat (poteries, babouches, l'huiles d'olive et d'argan, des produits cosmétiques, etc.), et de Paris, il s'agit souvent de chocolats, d'appareils électroménagers, et parfois même de quelques bouteilles de vin et d'alcool.

Le dernier type d'entrepreneurs migrants discerné dans cette étude se démarque des deux précédents par sa tranche d'âge et la typologie de ses investissements. Plus jeunes et disposant souvent d'un niveau d'instruction et d'étude supérieurs, cette nouvelle génération d'entrepreneurs migrants se caractérise par sa dynamique entrepreneuriale plus ciblée et ses projets économiques plus novateurs, par rapport à ceux des générations antérieures.

Conscients des opportunités d'investissement qu'offre l'ouverture économique actuelle au Maroc, et informés des différents dispositifs, aussi bien publics que privés, d'aide et de soutien à la création d'entreprises, ces jeunes entrepreneurs trouvent à Agadir un terrain favorable pour se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat et développer ainsi des activités économiques productives et lucratives dans leur pays d'origine.

À l'image de ces jeunes entrepreneurs, *Aziz*, âgé de 33 ans, a quitté Agadir en 2001 pour terminer son cursus universitaire en France, où sa situation économique difficile l'a poussé à travailler dans un premier temps comme manutentionnaire à la poste, puis comme agent d'escale dans un aéroport. Après neuf ans dans ce pays, *Aziz* décide de rentrer au Maroc et d'investir dans sa ville natale. Grâce à ses économies et avec le soutien de sa famille et de ses amis, il ouvre en décembre 2010 un petit commerce de restauration rapide dans le centre-ville d'Agadir. Au bout de trois ans, la carte et la conception de son restaurant ont connu une évolution considérable. Il explique que :

« Au début, on a commencé seulement avec des *sandwichs*, des *pizzas*, des *paninis* et des *hamburgers*. Aujourd'hui ce sont nos crêpes faites maison et nos salades variées qui font plutôt la réputation de notre restaurant. D'ailleurs, ce dernier se propose comme "un bar à salades" où les clients ont le choix de composer eux-mêmes leurs assiettes ».

Ainsi, si ces jeunes migrants ont longtemps travaillé en tant qu'employés occupant des fonctions précaires dans leurs pays d'immigration, leurs investissements productifs leur ont permis de devenir leurs propres patrons dans leur pays d'origine ; évoluant ainsi du statut de salariés, *petits là-bas* – en Europe –, au rang de petits patrons, *notables* ici – au Maroc – (Missaoui, 1995). Toutefois, outre les motivations économiques et financières qui ont stimulé leurs investissements, cet acte entrepreneurial revêt également des dimensions sociales et identitaires. En effet, face à la dureté de leur vie à l'étranger et aux problèmes d'insertion socio-économique dans leur pays d'immigration, l'entrepreneuriat constitue pour ces jeunes entrepreneurs migrants, une voie propice vers une trajectoire sociale et professionnelle ascendante, fondée sur des critères d'enrichissement économique, d'accomplissement personnel, de reconnaissance et de valorisation sociale dans leur pays d'origine. Pour certains, il s'agit d'une volonté d'affirmation *de soi chez soi*. À juste titre, cette dimension sociale de l'acte entrepreneurial se trouve au cœur des travaux de M. Madoui (2007a, 2007b, 2008, 2012 ; voir aussi Denieuil et Madoui, 2010). En étudiant les motivations et les trajectoires individuelles, sociales et professionnelles des jeunes entrepreneurs, en l'occurrence ceux

« issus de l’immigration » maghrébine en France, subissant, pour certains d’entre eux, l’exclusion sociale et confrontés aux discriminations diverses sur le marché de travail français, M. Madoui explique :

« [qu’]entreprendre et diriger une entreprise est un acte économique, certes, mais aussi une action sociale au sens où celle-ci est portée par des motivations qui ne se rapportent pas seulement au calcul et à la quête du gain. Ces motivations peuvent relever d’autres finalités, comme la recherche de la reconnaissance sociale, l’acquisition d’un statut social, le besoin de sociabilité et de cohésion sociale, l’entretien et le renforcement du lien social » (2007, p.292).

Cette dernière typologie d’entrepreneurs migrants explorée dans cette recherche est révélatrice des changements qui atteignent aujourd’hui les dynamiques de la migration internationale marocaine, et conjointement, des modifications des projets migratoires et des profils de ses acteurs. Dans ce contexte, une nouvelle figure de migrants marocains, possédant un niveau d’études élevé et disposant d’une solide expertise acquise à l’étranger, mobilise son savoir-faire professionnel et son *savoir-circuler* pour créer des entreprises productives au Maroc et/ou dans son pays d’immigration. Ces « talents » marocains, grâce à leur dynamisme entrepreneurial, ambitionnent de contribuer à l’essor économique du Royaume, mais aussi d’en tirer profit. Ainsi, si les études sur les effets de la migration internationale marocaine sur le pays se sont concentrées dans une large mesure sur les transferts de fonds des migrants, l’impact de leurs investissements sur le cadre bâti et le rôle joué par leurs associations dans le développement des espaces d’origine, situés principalement dans des zones rurales, le rôle des Marocains hautement qualifiés dans ce processus de développement reste parcellaire, voire méconnu. Pour combler ce déficit, ma thèse de doctorat place les questions de la mobilisation des compétences scientifiques et techniques, ainsi que la dynamique entrepreneuriale des migrants marocains hautement qualifiés au cœur de sa problématique de recherche.

Les ingénieurs maghrébins diplômés au CNAM : dissiper un « impensé sociologique »

Établissement ayant fait de la promotion sociale du travail une de ses missions fondamentales, le Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM) a une longue tradition de formation d’ingénieurs, puisqu’en 1924 fut délivré le premier diplôme d’ingénieur en métallurgie. Le nom du CNAM et l’existence de ses formations sont bien connus. Il était, jusqu’en 1954, le

seul établissement d'enseignement supérieur à permettre aux salariés du secteur public, privé et associatif de préparer et d'obtenir un diplôme d'ingénieur par la voie de la formation continue et reconnu par la Commission des titres d'ingénieurs (Pottier, 1996). Et pourtant, très peu d'études ont concerné les ingénieurs CNAM. À l'exception d'un document interne consacré à l'étude des élèves du CNAM ayant obtenu le diplôme d'ingénieur (promotions 1966 et 1967) (Glikman, 1970), il aura fallu attendre le début des années 1990 et la création de l'Observatoire des études et carrières, placé au sein de la direction des études du CNAM, pour assister à la réalisation des premières enquêtes et travaux concernant le déroulement des études et la carrière des ingénieurs du CNAM (Pottier, 1985, 1992, 1996 ; Corrêa, 1994 ; Pieuchot, 1994, Hamel, 1994 ; Rivard, 1994).

En revanche, jusqu'à 2015, aucun travail de recherche n'a porté sur les ingénieurs maghrébins diplômés du CNAM, pourtant très visibles dans les cursus de formation d'ingénieurs de cet établissement. Ainsi, dans le sillage d'une recherche menée dans le cadre du projet Tassili⁷ sur les ingénieurs maghrébins formés dans les écoles d'ingénieurs françaises, j'ai entrepris avec M. Madoui une enquête qualitative à caractère exploratoire⁸ sur ceux d'entre eux ayant obtenu leur diplôme au CNAM. Les résultats de cette recherche ont fait l'objet d'un chapitre d'ouvrage (Madoui et Jamid, 2015) publié dans le livre édité à l'issue du projet Tassili, co-dirigé par Linda Gardelle et Mohamed Benguerna (2015). Par ailleurs, et au-delà de la réponse à une commande, l'idée derrière cette contribution collaborative était de combler, initialement, cet « impensé sociologique » soulevé par M. Madoui au niveau des études en sciences sociales portant sur les ingénieurs « cnamiens ». Puis, en se basant sur les entretiens menés avec dix ingénieurs maghrébins lauréats du CNAM et occupant, au moment de l'enquête, des fonctions de hautes qualifications scientifiques et techniques en France ou dans leur pays d'origine, ce chapitre étudiait leurs expériences migratoires et leurs parcours socioprofessionnels ; des thématiques qui se trouvent au centre de la problématique de mon objet de recherche doctorale.

⁷ Ce projet (partenariat Hubert Curien Tassili 11 MDU 840) a été mené entre 2011 et 2014 en collaboration entre le Centre de recherche appliquée pour le Développement (CREAD) à Alger et l'équipe Formation et professionnalisation des ingénieurs de l'ENSTA Bretagne, rattachée par convention au Centre de recherche sur la formation (EA 1410) du CNAM Paris. Il a été financé conjointement par le ministère français des Affaires étrangères et par le ministère algérien de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

⁸ Cette enquête a un caractère exploratoire puisqu'elle s'appuie sur l'analyse et l'exploitation des entretiens réalisés auprès de dix ingénieurs maghrébins. Il est difficile à partir d'un échantillon restreint de tirer des conclusions générales sur les ingénieurs maghrébins diplômés du CNAM, mais notre objectif dans cette contribution était d'esquisser, à partir de ces dix portraits d'ingénieurs, le parcours de formation, les représentations qu'ils s'en font, leur profil et devenir.

Dans ce travail, nous avons été confrontés très tôt à des difficultés d'ordre méthodologique : comment entrer en contact avec ces ingénieurs maghrébins, alors qu'on ne dispose pas d'informations sur l'origine ou la nationalité des ingénieurs ayant obtenu leurs diplômes au CNAM ? Grâce à l'annuaire de l'Union des ingénieurs du CNAM (UNICNAM⁹), nous avons toutefois réussi à répertorier, sur la base d'une exploitation des noms et prénoms à consonance maghrébine, quelques noms d'ingénieurs d'origine maghrébine diplômés du CNAM, toutes disciplines confondues. Cette difficulté de mener des enquêtes auprès des populations d'origine étrangère lorsqu'on ne dispose pas de la nationalité d'origine est soulignée par Michèle Tribalat (1995) dans ses travaux sur l'insertion des jeunes issus de l'immigration maghrébine. Toutefois, dans notre cas, pour analyser les parcours et les expériences migratoires de notre « population », nous n'avons pas tenu compte dans notre recherche des ingénieurs nés en France mais uniquement de ceux ayant réalisé leur formation initiale dans l'un des pays du Maghreb.

À la suite d'une mobilité pour étude ou d'un regroupement familial transformé en migration de travail en France, tous les ingénieurs maghrébins interviewés ont suivi la formation d'ingénieur au CNAM parallèlement à leurs activités professionnelles. Avant d'intégrer cet établissement, la majorité d'entre eux a déjà poursuivi des études supérieures dans des formations universitaires en France ou dans leurs pays d'origine.

En dépit de la charge de travail et de la persévérance nécessaire pour obtenir le diplôme d'ingénieur au CNAM, les personnes interrogées s'accordent pour affirmer que la formation que propose cette institution a été parfaitement adaptée, sur le plan pratique, pour poursuivre leurs études supérieures. La possibilité de concilier l'activité professionnelle et les études supérieures, ainsi que l'opportunité de poursuivre un cursus d'ingénieur dans diverses formations dispensées en cours du soir, sont les principales motivations évoquées dans les récits de ces ingénieurs pour justifier leurs choix d'entrer au CNAM. En outre, si la longueur de la durée des études et l'acharnement nécessaire pour concilier formation et vie professionnelle caractérisent certainement le parcours au CNAM, certains enquêtés précisent que la portée de leur diplôme est indéniable dans l'évolution de leur carrière professionnelle.

⁹ L'Association amicale des ingénieurs du CNAM est créée le 12 juin 1930 et décrétée le 4 juillet de la même année, date à laquelle elle est rebaptisée UNICNAM. Selon l'article 1 de ses statuts, l'UNICNAM vise à « établir entre tous ses membres, des relations amicales, de relier successivement les promotions nouvelles aux promotions antérieures et d'utiliser les rapports ainsi créés, aussi bien au profit des industries et des travaux publics, qu'au profit des associés eux-mêmes » (voir le site de l'association <http://www.unicnam.net>).

En ce sens, *Rachid* souligne que le titre du CNAM a été décisif pour son entrée dans la Fonction publique française :

« Le diplôme du CNAM m'a beaucoup servi... C'est un diplôme très valorisant qui m'a aidé à intégrer la Fonction publique en France... Depuis 2008 je travaille en tant qu'ingénieur informatique [dans une agence] de Pôle-emploi à Montreuil... [Au moment de mon recrutement] mon chef m'a dit "Vous savez pourquoi je vous ai choisi... car moi aussi j'ai commencé la formation au CNAM mais je ne l'ai pas finie"... ».

Les propos de Rachid font écho aux résultats de l'enquête menée par Sophie Divay (2005) sur le devenir professionnel des ingénieurs CNAM et les carrières auxquelles ils sont promus, et qui soulignent, à juste titre, que les ingénieurs diplômés du CNAM sont principalement appréciés pour leur courage, leur persévérance et leur mérite (2005, p.4).

Cependant, parmi les ingénieurs interrogés, certains déclarent que bien que le Conservatoire soit une institution assez réputée et que ses lauréats suscitent une image plutôt positive auprès de nombreuses entreprises, le diplôme d'ingénieur obtenu au CNAM ne leur a pas garanti l'ascension sociale et professionnelle convoitée. En effet, si les ingénieurs maghrébins n'ont pas tant de mal à intégrer le marché du travail en France et à s'y faire une place, la question de la discrimination à l'embauche, étudiée depuis longtemps dans les travaux sur les migrations (Simon et Madoui, 2011), est évoquée par certains des ingénieurs enquêtés. Ces derniers, tout en étant diplômés d'un établissement reconnu tel que le CNAM, affirment que cette ségrégation à l'embauche persiste et serait liée à leur nationalité et à leur origine.

Ainsi, pour assurer leur insertion professionnelle et contourner les problèmes de discrimination à l'embauche qu'ils sont susceptibles de rencontrer sur le marché du travail français, certains migrants et leurs descendants bifurquent vers le monde de l'entrepreneuriat. La création d'entreprise constitue, dans ce cas de figure, un moyen « de s'en sortir » (Madoui, 2007) et par lequel se réalise, également, une *déstigmatisation* opérée au cours d'une quête acharnée d'ascension et de reconnaissance sociales (Madoui, 2003, 2007a, 2007b).

Cette recherche de reconnaissance sociale et d'ascension professionnelle peut se réaliser aussi dans le pays d'origine. Aujourd'hui, un nombre non négligeable de migrants qualifiés regagne le Maghreb afin d'y investir le capital humain qu'ils ont forgé à l'étranger, cela aussi bien dans une perspective lucrative que personnelle. Un diplômé du CNAM rencontré dans le cadre de cette enquête incarne parfaitement cette dynamique. À l'heure où le Maroc constitue

une destination attractive pour une nouvelle catégorie d'entrepreneurs transnationaux qui porte de plus en plus d'intérêt aux secteurs économiques productifs (Jamid et Caquel, 2013), cette personne a fait le choix de se lancer dans le monde des affaires à Casablanca. Suite à une longue expérience professionnelle en France dans le domaine des télécommunications, et attiré par la stabilité politique ainsi que par l'environnement socio-économique favorable dans son pays d'origine, il décide de retourner au Maroc pour y créer un cabinet spécialisé en formation et en conseil informatique destiné aux PME marocaines et européennes désirant investir et s'installer en Afrique. Par cet investissement, il souhaite contribuer au développement de son pays d'origine et consolider la place de Casablanca en tant que *hub* continental dans le domaine de l'enseignement et de la formation. En pénétrant, grâce au succès de son entreprise, dans le milieu patronal marocain, il aspire également à contribuer au déploiement de l'antenne du CNAM au Maroc :

« Je regrette vivement que la direction du CNAM ne m'ait pas sollicité en tant qu'ancien ingénieur du CNAM et membre de l'UNICNAM lors de l'ouverture du CNAM-Maroc. J'aurais souhaité qu'ils m'associent à ce type d'action. Mon rôle de passerelle et ma connaissance des institutions marocaines auraient été une occasion pour le CNAM-Maroc de développer toute une série de formations en direction des cadres dirigeants marocains ».

Cet entrepreneur illustre la figure d'une nouvelle « élite » issue de la migration internationale marocaine et sur laquelle le Maroc compte énormément pour contribuer et accompagner son élan socio-économique. Si ce pays affiche, à travers une panoplie d'initiatives publiques et de programmes institutionnels (FINCOM, MDM-Invest...), une réelle volonté pour mobiliser ses migrants hautement qualifiés et tirer parti de leurs compétences professionnelles en faveur de son développement socio-économique, les actions des autres pays du Maghreb envers leurs migrants qualifiés restent timides, voire inexistantes (Gardelle et Benguerna, 2015). Disposant d'un capital scientifique et d'un savoir-faire technique substantiel, ces migrants qualifiés ont le potentiel d'être un levier primordial dans l'essor économique et social de leurs pays d'origine. Ce postulat constitue l'une des idées qui seront défendues dans ma recherche doctorale.

Conclusion

La corrélation entre les dynamiques entrepreneuriales et les logiques sociales demeure l'une des idées phares que nous pouvons retenir des travaux de Mohamed Madoui. À travers ses multiples écrits, sa réflexion avait pour objet de dépasser les analyses appréhendant l'acte entrepreneurial uniquement sous le prisme économique, de réalisation de gain et de profit. Dans son livre *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration* (2012), synthèse de quinze années de recherche, M. Madoui souligne que « l'entrepreneur, la petite entreprise et l'acte d'entreprendre n'obéissent pas seulement aux motivations d'ordre économique, mais qu'ils sont profondément encastrés dans des systèmes sociaux, culturels, politiques, religieux particuliers (quête de reconnaissance et de statut sociaux, estime de soi, volonté d'intégration sociale et économique, entraide et réciprocité, etc.). » (2012, p.226).

Pour aborder et affirmer cette réflexion, il a étudié, entre autres, les trajectoires socioprofessionnelles des entrepreneurs issus de l'immigration » maghrébine en France, leurs motivations d'entreprendre, les caractéristiques et les modes de fonctionnement de leurs petites entreprises. En effet, face aux différentes formes de ségrégations et de discriminations qu'ils rencontrent sur le marché de travail en France, les descendants des immigrés maghrébins envisagent la création d'entreprise comme « une échappatoire au déclassement social qui semble être leur destiné » (Labari, 2009, p.365). Ainsi, pour ce groupe social, la petite entreprise individuelle ou/et familiale semble être un tremplin par lequel ils aspirent à une ascension sociale, manquée par la voie de l'école ou du salariat (Madoui, 2012, p.178).

Sur le plan méthodologique, la posture de recherche de M. Madoui, fondée sur une « approche compréhensive d'inspiration wébérienne » (2012, p.226), s'inscrit au croisement de la sociologie économique et de la sociologie des migrations. Au vu de sa proximité, culturelle et sociale avec la population étudiée, ainsi que de « sa position d'observateur participant » (Labari, 2009, p.366), les travaux de M. Madoui témoignent d'une grande qualité scientifique et nous apportent un éclairage irréfutable sur un aspect de l'immigration maghrébine en France, encore peu étudié dans les recherches en sciences sociales. Ainsi, ce numéro spécial de la revue *Esprit critique* dédié à la *pensée* et aux travaux de M. Madoui est pour moi le plus bel hommage que nous puissions rendre à l'homme et au chercheur qu'il était. Il nous faut ici saluer l'initiative prise par Brahim Labari et Sylvie Chioussé.

Pour clore ma modeste contribution à cet hommage, je garderai de M. Madoui le souvenir d'un homme humble et bienveillant. Certes il était mon co-directeur de thèse, mais nous nous étions toujours considérés comme des amis. Sa disparition ne va sûrement pas empêcher la vie de sa *pensée*.

À Mohamed Madoui, je dis au revoir !

Références bibliographiques

- Arab C., 2009, *Les Aït Ayad, La circulation migratoire des Marocains entre la France, l'Espagne et l'Italie*, PUR, Rennes, 358 p.
- Arab C., 2013, « Le troisième âge : le "migrant inutile" », revue *Hommes et Migrations*, n°1303, p.47-55.
- Centre régional d'investissement CRI-Agadir-News, 2012, « Dossier spécial de l'Observatoire de l'investissement régional du Centre régional d'investissement d'Agadir », n° 15, mars, 38 p.
- Charef M., 1999, *La circulation migratoire marocaine : un pont entre deux rives*, Ed. Sud Contact, Agadir, 312 p.
- Charef M. et Gonin P. (dir.), 2005, *Emigrés-immigrés dans le développement local*, éditions Sud- Contact, Agadir, 361 p.
- Charef M., 2003, « Des hommes passerelles entre l'Europe et le Maghreb », *Revue Hommes et Migrations*, n° 1242, mars-avril, p.6-17.
- Chattou Z., 2011, *De nouveaux entrepreneurs transnationaux dans le tourisme de Maroc : Cas de l'investissement productifs dans des petites et moyennes entreprises touristiques*, Rapport final de recherche, MIM-AMERM (Programme de recherche sur la migration internationale des Marocains), 114 p.
- Cochoy F., 2008, « Progressive Grocer, ou la "petite distribution" en mouvement (États-Unis, 1929-1959) », revue *Espaces et sociétés*, n° 135, vol 4, p.25-44.
- Corrêa M., 1994, *Motivations et évolution professionnelle des auditeurs du CNAM*, document de travail de l'observatoire des études et carrières du CNAM.
- Denieuil P.-N. et Madoui M. (dir.), 2010, *Entrepreneurs maghrébins : terrains en développement*, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », Paris, 446 p.
- Divay S., 2005, « Les ingénieurs du CNAM ou les limites d'une promotion sociale réussie », revue *Formation-Emploi*, n°90, p.37-50.
- Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, 2005, *Marocains de l'extérieur et développement, pour une nouvelle dynamique de l'investissement*, Rabat, janvier, 179 p.
- Gardelle L. et Benguerna M. (dir.), 2015, *Les enjeux de la formation des élites maghrébines en France : formation, identité, circulation des ingénieurs dans un monde globalisé*, éd. Publisud, coll. « Carrefours euro-méditerranéens », 333 p.
- Glikmann V., 1970, *Étude sur la population des élèves du CNAM ayant obtenu leur diplôme d'ingénieur en 1965-1966 et 1966-1967*, Paris, CNAM.

- Hamdouch B. et El Ftouh A., 2009, *Remises d'épargne des migrants. Expériences et perspectives*, Publication de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, Rabat, 159 p.
- Hamel E., 1994, *La carrière professionnelle des ingénieurs CNAM*, document de travail de l'Observatoire des études et carrières du CNAM.
- Jamid H. et Caquel M., 2013, « Du couscous au foie gras, l'investissement des Marocains du monde dans le secteur de la gastronomie et ses répercussions dans le pays d'origine », *Hommes et Migrations*, n° 1303, juillet-septembre, p.67-72.
- Jamid H., 2015, « L'entrepreneuriat migrant et le réinvestissement dans le pays d'origine : le cas des commerces appartenant à des migrants à Agadir », *Migrations Société*, vol.27, n°159-160, p.29-44.
- Khachani M., 2006, (dir.), *L'impact de la migration sur la société marocaine*, acte de colloque du séminaire international, Tanger, 234 p.
- Labari B., 2009, « Note de lecture : Madoui Mohamed, *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine : de la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale* (Montreuil, Aux lieux d'être, 2008, 189 p.) », revue *Migrations Société*, n°123-124, Vol 3, p.365-367.
- Lacroix T., 2009, « De l'« Arabe du coin » aux chemins internationaux du petit commerce », in El Yazami D., Gastaut Y., et Yahi N. (dir.), *Génération : un siècle d'histoire culturelle des Maghrébins en France*, Gallimard, Génériques et la Cité de l'histoire de l'immigration, p. 272-279.
- Lacroix T., 2003, *Espace transnational et territoires, les réseaux marocains du développement*, Thèse de doctorat, Université de Poitiers, 460 p.
- Madoui M., 2003, « Créer son entreprise à défaut de trouver un emploi : le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », *Cosmopolitiques*, n° 5, nov., p 98-113.
- Madoui M., 2007a, « La création d'entreprise comme mode de déstigmatisation : le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », *Sociologia del Lavoro*, n° 95, p.144-162.
- Madoui M., 2007b, « Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », *Cahiers internationaux de sociologie*, n°123, p. 289-312.
- Madoui M., 2008, *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine en France. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, Paris, Aux Lieux d'être, 190 p.
- Madoui M., 2012, *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration*, Ed. Karthala, Paris, 264 p.
- Madoui M. et Jamid H., 2015, « Les ingénieurs d'origine maghrébine formés au CNAM : parcours et devenir socioprofessionnel », in Gardelle L. et Benguerna M. (dir.), *Les enjeux de la formation des élites maghrébines en France : formation, identité, circulation des ingénieurs dans un monde globalisé*, Publisud, coll. « Carrefours euro-méditerranéens », p. 117-135.
- Mekki A., 2012, « Les maisons des migrants kabyles au cours des "trois âges de l'émigration" », *Hommes et migrations*, n° 1298, p.42-53.
- Missaoui L., 1995, « Généralisation du commerce transfrontalier : petit ici, notable là-bas », *Revue européenne de migrations internationales*, vol. 11, n°1. p. 53-75.

- Peraldi M. (dir.), 2001, *Cabas et containers : activités marchandes informelles et réseaux migrants transfrontaliers*, éd. Maisonneuve et Larose, Maison méditerranéenne des sciences de l'homme, Paris / Aix-en-Provence, 360 p.
- Pieuchot L., 1994, « Le déroulement des études », *Les ingénieurs du CNAM*, Supplément à *Résonances*, n°11, CNAM.
- Pottier F., 1985, « L'avenir des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation-emploi*, n°10, avril-juin, p.3-22.
- Pottier F., 1992, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Céreq Bref*, n°82, Céreq.
- Pottier F., 1996, « Les ingénieurs du CNAM : quel devenir ? », *Formation-emploi*, n°55, p.59-75.
- Rivard P., 1994, « La carrière des ingénieurs CNAM dans les grandes entreprises industrielles », étude réalisée à la demande du CNAM sur le panel d'entreprises de CEGOS.
- Schaeffer F., 2001, « Mythe du retour et réalité de l'entre-deux. La retraite en France, ou au Maroc ? », *Revue européenne de migrations internationales*, vol. 17, n°1, p. 165-176.
- Simon G. et Ma Mung E., 1990, « La dynamique des commerces maghrébins et asiatiques et les perspectives du marché intérieur européen », *Annales de Géographie*, n° 552, p.152-172.
- Simon P. et Madoui M., 2011, « Le marché du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies pratiques*, n° 23, p.1-7.
- Tarrius A., 2011, « Les cosmopolitismes migratoires : les transmigrant(e)s méditerranéen(ne)s entre licite et illicite », *L'Homme et la Société*, vol 4, n°182, p.219-233.
- Tarrius A., 1992, *Les Fourmis d'Europe. Migrants riches, migrants pauvres et nouvelles villes internationales*, L'Harmattan, Paris, 210 p.
- Tribalat M., 1995, *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte, Paris, 232 p.
- Villanova R. et al, 1994, *Maisons de rêve au Portugal*, Ed. Créaphis, Paris, 211 p.

Considérations sur l'entrepreneuriat migrant

Hommage à Mohamed Madoui

Labari Brahim

Brahim Labari est professeur de Sociologie à l'Université d'Agadir, responsable de l'équipe de recherche « Sociologie des organisations et mutations socio-économiques ». Il est aussi membre associé au 2L2S et directeur d'études associé à l'EHESS (2014 – 2015).

En guise d'introduction

La présente contribution entend revenir sur le concept d'entrepreneuriat d'ici et d'ailleurs et d'autres concepts proches de cette taxinomie pour en débrouiller les enjeux et en identifier les fonctions. Lesquels concepts ont fait l'objet d'une abondante littérature et ont été le sujet de moult controverses.

Mon propos sera donc plus analytique qu'empirique sauf à rapporter un certain nombre de résultats obtenus lors des enquêtes sociologiques réalisées par certains chercheurs s'intéressant au phénomène migratoire et à ses prolongements empiriques.

Je vais ensuite tâcher de mettre en évidence « l'effet génération » dans le contexte migratoire pour mieux souligner le passage du paradigme du travailleur immigré à celui de l'entrepreneur migrant. Ce dernier paradigme n'est pas une donnée *ex nihilo*, mais un construit porté de bout en bout par une « idéologie patronale », notamment dans le contexte français comme je vais tenter de l'illustrer à partir d'un certain nombre d'exemples.

En dernier lieu, je finirai par soulever la question des entrepreneurs d'ici et de là-bas, un entrepreneuriat migrant en m'appuyant sur le livre de Mohamed Madoui (2008). Le seul ouvrage, à ma connaissance, qui adopte systématiquement une posture résolument sociologique pour traiter des migrants qui entreprennent dans le pays de provenance pour des raisons éminemment sociologiques.

À présent, voyons ce qu'il en est d'un certain nombre de qualificatifs mobilisés dans la littérature savante sans que soit entrepris l'effort nécessaire à la clarification des concepts, souvent utilisés alternativement au mépris des contextes de leur apparition et de leur bien-fondé.

Entrepreneuriat d'ici et d'ailleurs : esquisse d'enjeux conceptuels

Il me faudra au préalable charger de sens sociologique les concepts composés « d'entrepreneuriat migrant » car le sens commun a tendance à le confondre avec celui « d'entrepreneuriat ethnique » ou encore l'entrepreneuriat immigrant. Il faut bien convenir en effet que la littérature sociologique produite est extrêmement fertile sur la thématique de l'entrepreneuriat transnational. On en distingue trois grandes orientations que je vais passer en revue, tout en étant conscient que les concepts sont aussi le produit d'une histoire ou d'un contexte, l'expression d'un enjeu et finalement le fruit d'une idéologie.

L'entrepreneuriat ethnique est un concept amplement investi par les anglo-saxons et plus spécifiquement par les Nord-Américains. Lesquels n'ont aucun complexe avec des concepts tels que « race » ou « ethnie ». Cet espace spécifiquement nord-américain représente la région du monde la plus immigrationniste. Ce sont les sociétés du *melting pot* qui constitue une expérience unique dans l'histoire humaine. Ce creuset repose sur l'assimilation, le culte de la liberté, notamment entrepreneurial et économique, ainsi que sur un modèle de gouvernance démocratique. La sociologie de l'immigration a prospéré en Amérique du Nord, dépassant le « vieux continent » après l'avoir dépouillé de son *intelligentsia* à la fois économique et scientifique pour des raisons que l'on sait, c'est-à-dire l'avènement du nazisme et des idéologies totalitaires en Europe. Pour expliquer pourquoi il est plus aisé dans le contexte américain de trouver plus de migrants acteurs économiques que des chercheurs traitant de ce sujet, un extrait particulièrement instructif de Charles Baudelaire dans sa présentation de l'œuvre de l'écrivain américain Edgar Allan Poe (Baudelaire, 1852), illustre parfaitement cette spécificité américaine :

« Les États-Unis sont un pays gigantesque et enfant, naturellement jaloux du vieux continent. Fier de son développement matériel, anormal et presque monstrueux, ce nouveau venu dans l'histoire a une foi naïve dans la toute-puissance de l'industrie ; il est convaincu, comme quelques malheureux parmi nous, qu'elle finira par manger le Diable. Le temps et l'argent ont

là-bas une valeur si grande ! L'activité matérielle, exagérée jusqu'aux proportions d'une manie nationale, laisse dans les esprits bien peu de place pour les choses qui ne sont pas de la terre ».

Extrait assurément prémonitoire car la tendance pour celle et ceux qui migrent vers les États-Unis, consiste plus à entreprendre des études en écoles de management et extensivement se lancer dans des carrières professionnelles que de s'engager dans ce qu'on appelait naguère les Humanités.

L'université de Chicago fondée en 1890 par l'homme d'affaires John Davison Rockefeller pourrait fournir un exemple des plus pertinents : la deuxième génération de l'école de Chicago en sociologie a véritablement théorisé sur la mobilité écologique des migrants passant du ghetto jusqu'à élire résidence dans les quartiers d'affaires. Le plus connu des ouvrages classiques ayant traité de cette question est incontestablement celui de Louis Wirth *Le ghetto* publié en 1928. Le passage du ghetto, première chute du migrant, au quartier résidentiel et d'affaires, ne se fait pas à l'évidence du jour au lendemain. Une telle mobilité prend assurément beaucoup de temps et le migrant devait déployer toutes ses ressources financières et relationnelles pour avancer dans le processus d'assimilation et partant faire montre de réussite économique.

Dans ce contexte, le concept d'entrepreneuriat ethnique renvoie à la création d'entreprise, souvent de la petite entreprise, dont les produits sont essentiellement destinés au groupe d'appartenance et de référence, par des individus appartenant à un groupe ethnique déterminé et établi dans une société d'accueil majoritaire. On parle alors du commerce ethnique, type alimentation générale qui a fait l'objet d'une abondante littérature sociologique et anthropologique, mais également d'anecdotes plus ou moins pernicieuses.

L'entrepreneuriat immigrant est le concept le plus problématique parce qu'il introduit l'effet génération, c'est-à-dire la création d'entreprise dans différents secteurs d'activité par les deuxième et troisième générations de l'immigration maghrébine, y compris marocaine, dans le contexte des pays d'accueil, notamment la France. D'un point de vue sociologique, ce qui est intéressant à relever est la rupture entre les générations eu égard à l'intégration par le travail ou par l'effort de « destigmatisation » par l'entrepreneuriat, mais aussi concernant les valeurs portées par l'une et par l'autre des générations.

Au cours de ces années de prime initiation à la recherche sociologique sur le travail, je m'étais intéressé aux immigrés marocains établis en France. Je l'ai fait en introduisant l'effet-génération.

La première génération s'est déployée dans le « salariat d'exécution » en étant recrutée en masse pour le compte des entreprises françaises du secteur automobile ou dans les mines essentiellement. Driss Chraïbi décrivait avec son talent de littérateur, les conditions de vie de ces immigrés nord-africains, les Boucs, « parqués en marge de notre monde et qui, "à raison de 69 kilos par Arabe", représentent, dans les années cinquante, "20 000 tonnes de souffrance" » (Chraïbi, 1989).

Toujours, dans le registre littéraire, Tahar Benjelloun (1977) consacrait sa thèse en psychiatrie sociale à la misère sexuelle de cette première génération, décrivant aussi par le menu l'aliénation du déracinement et de l'éclatement familial. D'un point de vue sociologique, le livre classique de Robert Linhart (1981) a mis en évidence l'aliénation ouvrière des classes populaires composées en partie par les immigrés africains et nord-africains. L'apprentissage de la vie d'atelier rappelle l'expérience de Mouloud magistralement décrite par R. Linhart : intensité du travail, sommeil perturbé...

Cette première génération se caractérise primordialement par un attachement au pays de provenance en y faisant vivre les leurs, en participant extensivement au développement de leur *douar* (souscription pour la construction des mosquées ou de routes le plus souvent dans des montagnes enclavées et autarciques). Mais l'audace entrepreneuriale n'y était pas encore puisque leur participation se résume à des opérations collectives d'aide au développement de leur région.

Les traits de la société de résidence l'emporteraient très nettement sur ceux qui relèvent de la société d'origine. Cette donne a entraîné une charge taxinomique de la première génération pour nommer ses enfants « enfants illégitimes ». Je renvoie ici à quelques articles d'Abdelmalek Sayad (1977, 1979) publiés dans la revue fondée par Pierre Bourdieu *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* (ARSS). Lesquels articles portaient le titre d'enfants illégitimes. C'est souligner en l'occurrence que la rupture est vraiment brutale.

Contrairement à son aîné, le jeune issu de l'immigration maghrébine, citoyen français de surcroît, sait lire et écrire et dispose d'un capital culturel¹ tel que l'usine ne devient plus sa

¹Sur ce concept et ses différentes acceptions, voir P. Bourdieu, *La distinction. Critique sociale du jugement* (1979).

seule chance de travail. La répartition de la deuxième génération au sein du marché du travail est très diversifiée et embrasse tous les secteurs de la vie active. Mais c'est de cette période qu'est né et a prospéré un entrepreneuriat immigrant en France, et plus largement en Europe qui n'est pas ethnique, en ce sens que l'acte entrepreneurial est un comportement économique dans l'univers marchand national. Mais cette forme d'entrepreneuriat remplit aussi une fonction idéologique et politique.

L'entrepreneuriat migrant : outil de l'idéologie patronale ou catégorie objective ?

Depuis quelques décennies, les jeunes « entrepreneurs » français issus de l'immigration maghrébine se voient gratifier de leur réussite et montrer en exemples d'une intégration enviable. Or la question de qualifier ce type d'entrepreneuriat reste pendante. Cette difficulté est d'autant plus plausible que les individus en question jouent, à leur corps défendant peut-être, l'arbre florissant de « bons français » qui cache la forêt aride de « mauvais français », ceux des banlieues dites à problèmes. Il n'y a qu'à parcourir la littérature, le plus souvent sous forme d'autobiographie, célébrant l'ascension sociale et le sens de la débrouillardise républicaine. Citons, en guise d'illustrations, deux exemples. Le premier est Aziz Senni qui a écrit le livre suivant en 2005 : *L'ascenseur social est en panne, j'ai pris l'escalier*, préfacé par Claude Bébéar fondateur d'AXA. Tout un symbole. Le second exemple est Karim Amellal, auteur de l'essai *Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, ouvrage paru chez Flammarion en 2005.

Mon propos est en l'occurrence de questionner ce type d'entrepreneuriat dans sa genèse, ses tenants et aboutissants en tâchant de distinguer son contenant de son contenu, c'est-à-dire sa singularité par rapport à la figure classique de l'entrepreneur schumpetérien. Joseph Aloïs *Schumpeter* (1883-1950), développe, dans son œuvre monumentale, la figure de l'entrepreneur se caractérisant par une inclination prononcée au culte du profit et une intelligence adaptée au changement social (voir Schumpeter, 1939). Nous pouvons à cet égard faire l'hypothèse que le type d'entrepreneuriat dont il est question chez les jeunes français issus de l'immigration n'est pas seulement d'ordre économique, impulseur de la croissance et au cœur de la dynamique sociale. Il est significativement « encadré » dans les préoccupations politiques françaises, c'est-à-dire qu'il revêt les caractéristiques d'un mythe « réparateur » de l'ascenseur en panne et sous-tend une posture libérale d'un État gendarme, garant de l'égalité des chances. Ce type d'entrepreneuriat est donc, selon moi, un état de fait, mais également

une représentation instrumentale destinée à remplir une fonction politique. C'est ce que je vais développer à présent.

La quasi-totalité des médias de masse se sont penchés – généralement succinctement et donc sans recul – sur tels ou tels individus ayant plus ou moins réussi dans les affaires, et ont érigé cette réussite en modèle d'intégration. Une « bourgeoisie » (De Wenden, Leveau, 2007) aussi à l'aise avec le pays d'établissement qu'avec les pays de leur origine, avec la banlieue qu'avec les quartiers chics, avec les coreligionnaires qu'avec les politiques laïcisants. Bref, cette élite jouerait le rôle de « passeurs » entre les deux sociétés (De Wenden, 2008). Quelle réalité recouvre ces assertions journalistiques ? Est-il même légitime ici de parler d'intégration ? Ne sommes-nous pas en dernière analyse en présence d'une variante du discours managérial visant à légitimer une forme particulière d'organisation de la société ? Pour répondre à ces questions, il me semble nécessaire, dans un premier temps, d'observer plus finement les réalités sociologiques qu'elles recouvrent, et, dans un second temps, d'aborder cette réalité à l'aide du prisme historique.

Analyse sociologique de la célébration médiatique de l'entrepreneuriat migrant

Les *Unes* médiatiques faisant état de la réussite des migrants en affaires sont depuis quelques années légion. Des noms à consonance, des allusions franches à la banlieue, des renvois quasi systématiques aux classes sociales populaires, traversent les divers reportages télévisés ou de la presse écrite à grand tirage. À bien y regarder, ces *Unes* et reportages survolent, évoquent des « réussites » brossées à grands traits tout en faisant grand cas de l'origine. *In fine*, la célébration médiatique érige en exemplarité une population pourtant majoritairement stigmatisée dans les institutions de la société majoritaire, discriminée dans le marché du travail et finalement précarisée, en particulier sa jeune composante féminine. Tout cela sans s'attarder sur ses caractéristiques sociodémographiques et ses spécificités sociologiques. Souvent, les auteurs d'articles du type « Ces Français ont percé en partant de rien... Eux sont tout sauf des fils à papa. Enfants de l'immigration, gamins des banlieues ouvrières, jeunes délinquants repentis, ils ont dû s'accrocher pour gravir une à une les marches de l'échelle sociale² » se cantonnent dans une posture hagiographique. Ils ne se sont intéressés que rarement à la complexité et à la variété des histoires de vie. En effet, certains entrepreneurs arborent fièrement le label de « patrons issus de l'immigration », mais, comme le montrent les

² *Capital*, édition du 18 septembre 2012.

travaux de Sayad, il s'agit bel et bien des héritiers de l'élite économique qui a déjà fait office de conquérants dans le contexte maghrébin. Tout se passe finalement comme si le gotha de l'élite économique migrante était à l'image de la stratification que connaît la société majoritaire. À bien des égards, le profil de ces « patrons issus de l'immigration » est aux antipodes des membres des familles défavorisées astreints à « travailler à leur compte » pour échapper à un marché de travail discriminant. Il faut bien relever que, d'un point de vue strictement méthodologique, un reportage n'est en aucun cas synonyme d'un travail ethnographique finement mené autour des questions : qui de la population migrante est concerné par ce penchant « patronal » et quelle proportion précise des quartiers dits populaires ? Comment ces patrons migrants sont-ils perçus par leur entourage et extensivement par la société majoritaire ? Leur *habitus* de jeunes issus des classes populaires est-il compatible avec le nouvel *habitus* de patron ? L'affrontement des *habitus* génère-t-il des conflits dans les communautés concernées ? Quelles étaient les conditions présidant à la prise de risque dans un milieu dans lequel il faut réussir son initiation pour s'y maintenir et y faire sa place ? Quelle espérance de vie ces micro-entreprises ont-elles réellement ? Les journalistes, avides de sensationnel, se précipitent à qualifier de « bons » immigrés par la lorgnette du prisme libéral, ces migrants qui ne ressemblent pas à leurs semblables, faisant écho à cette maxime de Frantz Fanon « Riche parce que blanc, blanc parce que riche » (1968).

D'une manière plus générale, ce discours sur les jeunes entrepreneurs des cités rejoint les discours libéraux sur le chômage, légitimant une société où chacun est seul justiciable de sa condition. Les tenants du libéralisme sont ainsi prompts à inciter les chômeurs à créer leur entreprise – hors de toute logique économique – reléguant ceux qui n'y parviennent pas dans la catégorie des *classes dangereuses* ou au moins fainéantes. De fait, l'approche sociologique permet de trancher si l'on parle ici « d'intégration » d'une minorité dans une société majoritaire ou d'un combat en faveur d'une désaliénation, conscience partagée avec l'ensemble des classes populaires. Le prisme de classe peut ici s'articuler à celui de l'origine, voire à la condition d'ex-colonisé. En effet, quelle est l'intégration réelle de ces entrepreneurs dans le sérail des patrons « Français » ? Ne serait-elle pas, en dernière analyse, qu'une illusion servant le discours patronal et savamment entretenue par l'idéologie « bourgeoise » ? Les travaux de Charlot et Pinçon-Charlot (2005) ont mis en évidence que les milieux patronaux sont fortement cloisonnés pour ceux qui n'en maîtrisent ni les *habitus* ni l'*ethos*.

Le recours à la socio-histoire : les phénomènes migratoires sont avant tout des phénomènes historiques

Pour comprendre les ambivalences de l'entrepreneuriat migrant des temps contemporains, il faut reconvoquer le travail des socio-historiens, parmi lesquels se compte Gérard Noiriel (voir notamment Noiriel, 1988). Cette exploration socio-historique peut s'avérer heuristique dans une double perspective. Tout d'abord en utilisant les études menées sur les vagues d'immigrations précédentes, en particulier polonaises et italiennes. Ainsi dans les années cinquante, la réussite de certains immigrés « par la boutique » était saluée en son temps comme la panacée de l'intégration – de la même façon qu'étaient alors salués les joueurs de l'équipe de France de football ; les symboles étaient Raymond Kopa (Kopashewski) et Juste Fontaine (Fontanelli). Le même mécanisme érige récemment en modèle de l'intégration la figure de Zinédine Zidane ou plus largement la France *Black, blanc, beur*.

Depuis longtemps on ne s'est intéressé, en France, à l'existence de la communauté maghrébine, que du seul point de vue de sa spécificité toujours accolée à ses origines arabomusulmanes et à sa situation post-coloniale³. Dans ce travail, nous voudrions montrer ce que ces deux points de vue ont d'illusoire quant aux transformations survenues dans différentes vagues migratoires maghrébines. On ne peut que constater, en toute rigueur, combien le discours scientifique, en restant prisonnier d'une logique disciplinaire, celle de l'étude des migrations, s'est finalement peu consacré aux classes les plus jeunes de la population maghrébine établie en France, y compris si nous portons notre regard aussi bien sur l'accumulation d'un savoir scientifique considérable dans ce domaine que sur l'importance sociale et politique d'un traitement de la « question immigrée ». C'est donc une réflexion sur les effets sociaux de la présence de générations issues de l'immigration maghrébine et leur rapport au travail que nous allons esquisser quelques éléments de réponse. Tout cela en établissant un parallèle entre parents et enfants de cette population. Or, si l'origine immigrée de cette jeunesse reste indiscutable, le phénomène d'acculturation inhérent à toute migration ne saurait non plus être mis en question⁴. Par ailleurs, dans les différentes instances de socialisation (École-Entreprise-Armée...), il est indéniable qu'un processus d'assimilation à la société française se trouve déjà engagé. Cet engagement se manifeste par l'usage d'un terme

³ Pour une étude détaillée de ces deux dimensions, voir notamment les n°31-32 de la Revue *Peuples Méditerranéens* (1985).

⁴ Différentes thèses ont traité de ce phénomène. Nous renvoyons essentiellement à l'étude faite par M. Oriol (1980, chpt 5).

inédit : celui du « Beur⁵ » – qui a fini par s'imposer dans la langue, pour nommer un phénomène que l'on a perçu, à tort ou à raison, comme indéfinissable selon les classements traditionnels. Cette propulsion du terme *Beur* est désormais consacrée dans le discours des instances légitimes. Il remplit une fonction bien précise : il permet de nommer la population concernée à travers son origine immigrée sans toutefois la désigner comme étrangère et paradoxalement lui reconnaître une existence méritée au sein de la communauté nationale⁶. En ce sens l'utilisation du mot *Beur* correspond bien à l'image communément répandue au sujet des jeunes générations issues de l'immigration maghrébine qui sont perçues comme une sorte de génération bâtarde, de mixte métissé, d'hybride inclassable valorisé (ou dévalorisé ?) par la mise en contact de deux sociétés, de deux cultures, au nord et au sud de la Méditerranée.

La socio-histoire a ici une valeur heuristique tout à fait avérée. À cet égard, il est d'un intérêt certain de se remémorer le discours colonial de la France. Ainsi, en Afrique du Nord à l'époque coloniale, les classes sociales autochtones se conformant le mieux à l'idéologie coloniale du moment – en particulier celles qui réussissaient dans les affaires – étaient-elles saluées par le colonisateur et montrées en exemple au reste des colonisés et se voyaient octroyés certains droits ou statuts spécifiques. Du temps des colonies, l'ambiance de l'argent facile, l'euphorie entrepreneuriale, le coût dérisoire de la vie et la naissance du prolétariat moins cher dans ces mêmes colonies sont à l'origine de l'édification rapide des fortunes. L'opulence des colons, attribuée à la « transpiration des *burnous* » (Buttin, 1957, p.4), était enviée par les Français de la métropole. Fréquente dans les milieux européens de cette période, l'expression « suer un *burnous* » est passée dans le langage courant pour caractériser les rapports qu'entretiennent des colons avec les travailleurs maghrébins. Le *burnous*, habit traditionnel de laine plus épais que la *Djellaba*, est surtout porté pendant la saison hivernale. Et suer un *burnous* d'une grande épaisseur tient d'une pénibilité soutenue de travail, en d'autres termes d'une exploitation pesante. Si l'on accepte le parti pris marxien que le Capital et le travail se livrent une guerre par l'entremise de la lutte de classes, alors l'analyse de ce discours colonial (ainsi que la réalité de l'intégration des « bons » colonisés à la société française), en tant qu'élément de la lutte opposant colonisés et colonisateurs, peut s'avérer

⁵ Ce terme est l'inversion du mot « arabe ».

⁶ Sur cette position, nous nous référons à la problématique de Norbert Elias (1985) dont le mérite est d'établir un *distinguo* entre l'établi et le marginal qui s'observe dans toute société d'accueil. Pour une approche similaire, voir aussi R.E. Park (1928) qui s'est intéressé à cette question dans le contexte américain.

particulièrement éclairant sur la finalité du discours actuel sur les « jeunes entrepreneurs issus de l'immigration ».

Effet génération et rapport à l'entreprise

Dans l'entreprise française des années soixante et soixante-dix, un travailleur Maghrébin se reconnaît d'abord dans sa culture d'origine et n'est que faiblement informé sur ses droits de travail et de résidence au sein de la société d'accueil. L'histoire de la modernisation politique et économique, l'importance accordée à la laïcité le préparent très peu à accueillir une demande qui se situe en partie en dehors du courant religieux dominant : l'intégration dans une société caractérisée par la séparation du religieux et du politique est difficilement acceptable. Lorsqu'il s'agira de construire des mosquées, d'organiser des systèmes d'abattage rituel des animaux, de régler la vie scolaire de façon à respecter les croyances du groupe, ou d'instituer des lieux de prière dans la vie de travail, c'est aux représentants de l'État qu'on s'adressera sans se soucier de l'effet que de telles demandes peuvent avoir sur un équilibre fragile entre les groupes sociaux déjà installés. Mais il faut bien souligner que pour cette génération, la laïcisation n'est pas perçue comme une étape nécessaire de la modernisation. À vrai dire, les deux termes (laïcisation et modernisation) semblent provisoirement dissocier dans la mesure où la religion apparaît aussi comme un facteur de légitimation de la modernité, en même temps qu'un élément essentiel de mobilisation politique des masses. Cette situation entraîne une adaptation de la part de cette première génération à l'instar des provinciaux migrants qui se sont adaptés à la société industrielle au XIX^e siècle. La société d'accueil a dû aussi sans doute recomposer ses systèmes de valeurs et réévaluer les avantages et les contraintes qu'elle présente à ceux qui veulent la rejoindre. La présence de ce facteur religieux dans la perspective d'intégration se fait dans l'entreprise de cette période avec une sorte de rivalité entre la direction, le syndicat CGT (Confédération générale des travailleurs) et la majorité des Maghrébins OS (ouvriers spécialisés⁷). Un élément qui différencie aussi les deux générations est le critère de nationalité et donc d'allégeance politique. Pour ces Maghrébins de première génération, l'entreprise française est une source de ressources que leur société d'origine et de filiation ne leur offre que d'une manière marginale. Si, en guise d'exemple, l'émigration algérienne est, dès les années trente, à l'avant-garde de la lutte pour

⁷ Pour une analyse de cas, voir *Les OS dans l'industrie automobile. Analyse des conflits survenus aux usines Renault de Billancourt depuis 1981 au sein de la population immigrée* (1986).

l'indépendance qui place son avenir en dehors de l'espace français, cette indépendance ne peut satisfaire leur désir de modernisation et de mobilité sociale. Marquée sur le plan politique, l'indépendance ne constitue pas une rupture sur le plan économique ni sur le plan culturel. La France demeure le lieu qui canalise le plus de convoitises. Cette image prend, dans les essais des émigrés et des anciens militaires, toutes les vertus de l'imaginaire. On pourrait presque dire que si les nouveaux États indépendants répondent à un besoin de dignité, l'ex-colonisateur sert de modèle autant que de gagne-pain...

La deuxième génération, née sur le sol français et s'étant imprégnée de ses valeurs, us et coutumes, se voit tirailler entre deux exigences difficilement conciliables : à la fois gérer l'héritage légué par la famille et faire montre d'une allégeance au-delà de tout soupçon à la France. Ainsi, on voudrait souvent que cette deuxième génération se trouve idéalement placée à mi-chemin entre le pays d'origine et la société de résidence, également partagée entre les valeurs de deux cultures, conformément à la représentation à la fois naïve et spacieuse d'univers culturels totalement homogène (« Occident », « Orient »...) seulement reliés par quelques ponts. Or la réalité des processus de socialisation vécue par cette jeunesse issue de l'immigration, notamment dans le cadre de l'institution scolaire fait apparaître une interaction et un partage, s'opérant sur un mode clairement inégal : les traits de la société de résidence l'emportant très nettement sur ceux qui relèvent de la société d'origine.

Dans un marché du travail marqué par un taux croissant de chômage, la précarisation et la flexibilisation des conditions de travail et face aux discriminations ciblant la population française issue de l'immigration maghrébine, bon nombre de jeunes rebroussement chemin pour créer leur propre entreprise sur l'autre rive de la Méditerranée. Ce sont des entrepreneurs migrants, d'ici et d'ailleurs comme les appellent le sociologue Mohamed Madoui.

L'auto-entrepreneuriat comme acte de « déstigamatisation »

L'ouvrage de Mohamed Madoui (2008) est intéressant d'un point de vue autant thématique que méthodologique. Il entreprend de se détacher de ce qui a fait le lot de la littérature immigrée : intégration, ghetto, islam... en se focalisant sur l'entrepreneuriat développé par les descendants des anciens de Renault, de Peugeot, non seulement dans la région parisienne, mais également à Marseille. Le tout est conduit comme il se doit par entretiens semi-directifs tantôt en français, tantôt en arabe, tantôt en kabyle. Les investigations ont ciblé trente-cinq entrepreneurs. Cette position privilégiée est sans doute un atout pour l'auteur maîtrisant les

trois langues, préoccupé de surcroît de méthode. L'ouvrage est sous-tendu par une problématique sociologique centrale : la création de l'entreprise par les populations issues de l'immigration maghrébine est un processus laborieux qui ne peut être déconnecté de l'histoire de « l'immigré » et de sa communauté. Ce processus valide chez l'entrepreneur migrant la mobilité professionnelle et la promotion sociale dans une société qui demeure, faut-il le rappeler, profondément attachée à la reproduction intergénérationnelle des statuts sociaux. Tout le propos de Madoui s'attache à l'analyse des motivations et des trajectoires socioprofessionnelles des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine et la manière dont ils mobilisent les réseaux sociaux, familiaux et communautaires (épargne, crédits sans intérêts, etc.). Les trajectoires des entrepreneurs que l'auteur a mises en lumière sont certes variées, mais convergent à s'incarner dans un faisceau de caractéristiques comme autant de motivations à travailler pour son compte : la création de l'entreprise signifie tour à tour « la quête d'une véritable reconnaissance sociale » (p. 67), « une échappatoire à la précarisation et au chômage » (p. 69), « un *stimulus* » en tant que combat pour la déstigmatisation (p.71), une volonté de rompre avec la condition de leurs parents tout en s'érigeant en fierté de leur famille (p.75) en réussissant dans un contexte hostile. Faisant un large appel aux tenants de l'interactionnisme symbolique – citons à titre d'exemple la « mobilité écologique » de Louis Wirth et la « stigmatisation » chère à Erving Goffman –, l'auteur en arrive à l'idée que les créateurs d'entreprise troublent l'ordre de la transmission et de la reproduction générationnelle, armés d'un capital scolaire et social des plus enviés. Ces jeunes issus de l'immigration, au demeurant stigmatisés (de par leur spécificité culturelle, religieuse, sociale mais aussi physique), parviennent en effet à créer leur entreprise par la mobilisation des ressources telles que le capital économique, culturel, symbolique et/ou social. La recherche d'un véritable statut social est à l'arrivée l'ultime raison qui les « accule » à « travailler pour leur compte ».

Les petits entrepreneurs sur lesquels Mohamed Madoui a enquêté ne sont pas issus « des grandes écoles, » mais ont « conquis » l'*habitus* de ne pas laisser échapper ce qu'ils veulent taire. Son immersion dans le tissu associatif des banlieues lui a permis de développer tout un registre de relations et de contacts. Cette position d'observateur participant, si importante dans tout travail ethnographique, a favorisé, de par l'origine algérienne de l'auteur, un climat de confiance qui devait justifier le bien-fondé de l'enquête.

Ce qui est à mon sens significatif dans ce travail est la pertinence de ce formidable capital social « encastré » dans les relations communautaires et familiales. Tout se passe comme si le

premier appui du potentiel entrepreneur résidait dans cette opération de bricolage, une sorte de bric-à-brac, qu'il mène loin des incitations institutionnelles. Le recours à l'emprunt intracommunautaire, une logique de recrutement du même type, d'entraide, de confiance, de don et de contre-don, sont ici des ingrédients de ce processus de création de l'entreprise. Si tel est le dénominateur commun aux enquêtés, l'auteur en arrive à proposer une typologie découlant partiellement de l'origine géographique (dans le pays d'origine) en distinguant les « entrepreneurs par défaut », les « reconvertis » et les « entrepreneurs cadres » (p. 128 et s.).

En guise de conclusion

Si le militantisme de la première génération de l'immigration maghrébine est fondé sur une appartenance « ethnique », celui de la seconde se déploie autour de la question sociale ; la prise de conscience y est tellement forte. La société française offre une reconnaissance du pluralisme culturel aux jeunes français issus de l'immigration (on constate ainsi l'existence des mosquées à l'intérieur de l'usine, l'intériorisation du modèle syndical français). Mais cette reconnaissance est souvent lente en raison de la persistance de la problématique de la religion musulmane dans le débat public français.

La rupture qui s'est opérée entre les deux générations de l'immigration maghrébine révèle les transformations induites par la recomposition des valeurs identitaires que ce soit dans le domaine du travail ou dans la vie sociale et politique. L'insertion progressive de la deuxième génération dans la société de résidence se dégage de toutes les études empiriques réalisées dans une période récente. Il est aujourd'hui aisé de dire que les générations anciennes ne reconnaissent de légitimité qu'aux seuls représentants du pays d'origine alors que la nouvelle génération se place *de facto* dans le cadre de la société de résidence et « invente » une référence identitaire à l'usage de la société française. Cette représentation bipolaire, avec toutes les simplifications qu'elle impose, permet sans doute de mettre en évidence le renversement qui s'est opéré en l'espace de quelques décennies.

L'entrepreneuriat transnational saisi ici dans le contexte franco-maghrébin questionne d'un point de vue méthodologique : comment faire avec une inflation de concepts, avec une différence de génération et avec une multitude de fonctions politico-idéologiques que remplit l'acte entrepreneurial dans le contexte migratoire ? Le problème de l'identité se pose ici avec acuité : *En France, il est Maghrébin, au Maghreb, il est Français.*

La réussite de l'entrepreneur ici ou là-bas pose problème et la stigmatisation, fait social s'il en est, continue à s'ériger en étiquette (les interactionnistes disaient *labling*) qu'on lui colle au dos. L'emballage peut changer, mais la charge demeure la même.

Références bibliographiques

- Amellal K., 2005, *Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, Paris, Flammarion.
- Baudelaire C., 1852, « Edgar Poe, sa vie et ses œuvres », *Revue de Paris*.
- Benjelloun T., 1977, *La plus haute des solitudes*, Paris, Seuil.
- Bourdieu P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, éditions de minuit.
- Buttin P., 1957, « Qui sont les Français du Maroc ? », *Perspectives marocaines*, n°8.
- Chraïbi D., 1989, *Les boucs*, Paris, Gallimard.
- Charlot M. et Pincon-Charlot M., 2005, *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris, PUF.
- De Wenden C. 2008, « La bourgeoisie », *Empan*, n° 71, p. 69-73.
- De Wenden C., Leveau R., 2007, *La bourgeoisie*, Paris, CNRS Éditions, réédition « Poche ».
- Elias N., 1985, Remarques sur le commérage, Actes de la recherche en sciences sociales, Volume 60 Numéro 1 pp. 23-29
- Fanon F., 1968, *Les damnés de la terre*, Paris, Maspero.
- Linhart R., 1981, *L'établi*, Paris, éditions de Minuit.
- Madoui M., 2008, *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, Montreuil, Aux lieux d'être.
- Noiriel G., 1988, *Le Creuset français. Histoire de l'immigration XIX^e – XX^e siècle*, Paris, Seuil, coll. « L'Univers Historique »
- Park R. E., 1928, « Human migration and the marginal man », *American Journal of Sociology*
- Oriol M., 1980, *Bilan des études sur les aspects culturels et humains des migrations internationales en Europe Occidentale*, Strasbourg, European Science Foundation.
- Sayad A., 1977, « Les trois "âges" de l'émigration algérienne », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 15, p. 59-79.
- Sayad A., 1979, « Les enfants illégitimes – première partie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 29, numéro 25, p. 61-81.
- Sayad A., 1979, « Les enfants illégitimes – deuxième partie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 26, numéro 26-27, p. 117-132.
- Schumpeter J., 1939, *Business cycles. A theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*, McGraw-Hill Book Company.
- Senni A., 2005, *L'ascenseur social est en panne, j'ai pris l'escalier*, Paris, L'Archipel.
- Wirth L., 1928, *Le ghetto*, Chicago, Chicago Press.

L'entrepreneuriat : nouvelle forme du travail féminin en Algérie

Chalal Ferroudja

Ferroudja Chalal est maître assistante « A » en sociologie du travail et des organisations à l'université de Bejaia, Algérie.

En introduction de cet article, citons Mohamed Madoui : « La création d'entreprise c'est aussi une affaire de femmes » (2007), pour dire que l'entrepreneuriat représente actuellement une nouvelle forme du travail féminin dans un contexte socio-économique algérien en évolution.

De prime abord, il faut dire que le travail féminin en Algérie est une réalité « structurellement » construite. A travers son évolution, elle est liée à des « déterminations structurelles » ; elle est d'abord sociale, dans sa relation implicite ou explicite avec la famille « sur le fait de s'y maintenir ou non, de concilier ce rôle social avec un investissement familial (surtout dans un contexte où la fameuse "conciliation" est recherchée avec une sphère professionnelle qui ignore la famille et une sphère familiale qui redoute l'engagement professionnel) » (Commaille, 1993, p.14-15). Viennent ensuite les structures économiques et politiques où l'on note un plus grand recours à une main-d'œuvre féminine et s'engager un ensemble de mesures étatiques pour la renforcer ; et enfin, le poids des structures culturelles s'impose à travers toutes les représentations sociales et la vision subjective à l'égard de la femme et son engagement professionnel. L'analyse et l'interprétation de l'activité entrepreneuriale féminine ne peut en aucun cas échapper à la combinaison de ces structures.

Dans ce qui suit, nous allons présenter l'entrepreneuriat comme une nouvelle orientation professionnelle des femmes en Algérie. Les pourcentages sont encore minimes et peu significatifs mais on peut dire qu'ils représentent néanmoins un domaine prometteur et une alternative ambitieuse au fonctionnariat.

L'entrepreneuriat féminin : domaine émergent et prometteur

Le développement d'un pays passe obligatoirement par une politique de l'emploi. En Algérie, « le plan d'action relatif à la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage a été approuvé en 2008 et vise à la création d'une économie compétitive créatrice de richesse et de nouveaux emplois d'une part et à inculquer une culture de l'entrepreneuriat en tant que notion appelée à remplacer progressivement la mentalité du travail salarié » (Ministère de la solidarité nationale, 2013, p.12). Il s'agit aussi d'intégrer de nouveaux acteurs socio-économiques pour résorber le chômage et créer une économie diversifiée. On voit ainsi l'émergence de la femme sur la scène entrepreneuriale qui tente, non seulement, de participer au soutien économique de sa famille par le biais du travail salarié, mais aussi, de contribuer au développement économique et social du pays, en s'investissant dans le marché de l'emploi et en créant sa propre activité, tout en essayant d'être un acteur économique efficace.

La femme considérée comme acteur social et économique, est toujours en quête d'éprouver sa performance et sa capacité à gérer une activité professionnelle ; cela peut lui permettre d'acquérir une autonomie, une technicité et un savoir-faire, d'une part, et une certaine indépendance à l'égard des hommes de son entourage (père, frère, époux, employé, associé, etc.) d'autre part. Dans la même perspective, Mohamed Madoui souligne que :

« La création d'entreprise est loin d'être le monopole des hommes ; elle est aussi une histoire de femmes. Celles-ci subissent [...] une autre discrimination liée tout simplement au fait d'être une femme dans un univers traditionnellement perçu comme un espace d'hommes. Mais rien n'enlève au dynamisme de ces femmes qui entreprennent dans tous les secteurs de la vie sociale et qui prennent leur revanche sur le destin des mères, femmes au foyer, pour la plupart. En créant leur entreprise, elles tentent ainsi d'échapper aux pressions familiales et communautaires et de réaliser leur autonomie » (Madoui, 2007).

Les femmes algériennes s'imposent de plus en plus dans le domaine des affaires.

« Bien que l'entrepreneuriat soit une activité économique ancienne ouverte au deux sexes, la majorité des entrepreneurs sont de sexe masculin. L'entrepreneuriat était lié aux travaux publics et aux métiers de maçonnerie qui requièrent de la force physique, en conséquence, les femmes n'étaient pas attirées par ces métiers. La démocratisation de l'enseignement et son orientation vers des filières scientifiques et techniques ont poussé les femmes à s'intéresser de plus en plus aux métiers qui sont liés à leurs spécialités de

formation. L'encouragement de l'Etat aux jeunes vers l'entrepreneuriat a poussé les femmes à s'intéresser à ce métier, traditionnellement réservé aux hommes. Si les hommes, dans une société de culture masculine, rencontrent des difficultés insurmontables durant le processus de création et de gestion des entreprises, le cas est plus complexe pour les femmes, dans un environnement traditionnel et hostile au travail des femmes hors de leurs foyers, et à leurs entrées dans le monde du travail » (Boufeldja, 2015, p.90).

On assiste à cet effet, à une transformation dans les rapports de domination et aussi une « transition professionnelle » d'un système de travail domestique monotone et informel à celui d'activités entrepreneuriales rentables sur le plan économique et social, qui confère aux femmes des responsabilités de gestion, d'initiative individuelle et d'un pouvoir décisionnel.

L'entrepreneuriat féminin en Algérie en quelques chiffres

La richesse en données statistiques peut jouer un rôle important dans le développement de l'économie, dans le sens où elles serviront à connaître les problèmes de l'environnement économique notamment celui des affaires et ensuite aider les décideurs à mettre une bonne stratégie de développement et leur permettre une bonne prise de décisions concernant l'activité économique.

Il existe peu de chiffres réels concernant la création d'entreprises par les femmes. Les femmes investissent le marché à un rythme lent mais sûr :

« Environ 130 416 femmes d'affaires, dont 8 163 d'entre elles gèrent des entreprises, selon les statistiques du centre national du registre du commerce (CNRC), établi durant l'année 2014. Le rythme de progression des femmes dans l'entrepreneuriat est encore lent, en dépit d'une évolution positive enregistrée ces dernières années. Les femmes représentent 7,4 % seulement du nombre global des opérateurs inscrits au registre de commerce. Durant 9 ans, le nombre des femmes opératrices économiques a connu une hausse de 33 %. Il était de 98 117 en 2006, avant d'atteindre 115 741 en 2011, puis 123 157 en 2013, pour augmenter enfin à 130 416 en 2014. Le nombre de nouvelles opératrices économiques a atteint 7 259 en 2014, soit une augmentation de 5,8 % par rapport à l'année 2013, d'après le bilan du CNRC¹ ».

¹ Voir Naïma Allouche, 2015, <http://voixdefemmesdz.com/fr/femmes-daffaires-en-algerie/> (consulté le 13/07/2016).

Ce dernier ne représente pas forcément la réalité parce que bon nombre de femmes gèrent des activités très rentables sans être déclarées, autrement dit, le secteur informel en Algérie reste un point sombre économiquement du fait qu'il n'est pas inclus dans la rentabilité nationale.

Par ailleurs, toujours selon les propos de N. Allouche,

« Les activités économiques les plus répandues chez les femmes sont le commerce de détail avec 48 %, les services avec 38,5 %, la production industrielle et le BTPH avec 25,1 % et enfin l'import-export avec 18,7 %. Bien sûr, la capitale Alger vient en tête avec 13 615 opératrices économiques, soit 10,43 % du total national, suivie de la *wilaya* d'Oran avec 8 374, soit 6,42 %, Tlemcen avec 5 211, soit 4 % et Constantine avec 4 962, soit 3,8² % ».

D'un point de vue pratique, on ne peut pas dresser une image crédible de l'activité entrepreneuriale des femmes sur la base de ces données statistiques du fait de la réticence des organismes locaux à fournir les chiffres réels des femmes créatrices d'entreprises. De plus, ces données ne sont pas actualisées et sont préparées dans la majorité des cas à la demande des chercheurs ce qui augmente, évidemment, le risque d'erreurs dans les calculs statistiques.

Entreprendre, pour la femme, c'est de gérer des logiques antagonistes

Malgré la lenteur de l'évolution des taux de création d'entreprises, passablement méconnue socialement et quantitativement, la question de l'entrepreneuriat féminin en Algérie est vue comme une réalité émergente et les femmes entrepreneures sont appelées à « gérer plusieurs logiques, parfois antagonistes, entre tradition et modernité, entre logiques communautaires et logiques individuelles. Elles doivent créer une articulation originale et spécifique entre plusieurs mondes sociaux. En outre, ces femmes chefs d'entreprises ont à affirmer une place nouvelle dans la société » (Nabli, 2011). Il y a lieu donc d'étudier les déterminants de cette orientation professionnelle et entrepreneuriale des femmes algériennes, et de révéler cette nouvelle image de femmes engagées dans un processus de développement de soi et de la société.

Parler des déterminants à l'entrepreneuriat des femmes en Algérie, nous renvoie – selon l'analyse de Madoui dans l'une de ses études empiriques (2007) –, à cette fameuse conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, l'engagement entrepreneurial exigeant

² Toujours selon les données du CNRC relevées par Allouche, en 2014, cela a concerné 1 606 878 personnes physiques, soit 91,1 % du total et 157 122 personnes morales, soit 8,9 %.

une disponibilité constante, un dévouement professionnel et une volonté de fer. De plus, l'environnement familial, – la relation conjugale et le niveau d'instruction du couple jouent un rôle important dans le processus de création. Cependant,

« La création d'entreprise par les femmes est souvent découragée par l'attitude du mari qui refuse de participer aux tâches domestiques sous prétexte que c'est "dégradant" et voyant dans la création d'entreprise un moyen d'autonomisation de la femme. Ce qui constitue un réel danger pour ceux qui voient là un renversement de la logique de la "domination masculine". A cela s'ajoute également pour le mari, le risque que la création d'entreprise ne génère que des difficultés (financières, par exemple) sachant que les premières années de l'entreprise sont généralement vécues dans l'incertitude et la difficulté, qui risquent de perturber la vie de couple. Ainsi, nombreuses sont les femmes qui laissent tomber l'idée de créer une entreprise pour se consacrer entièrement au foyer » (voir Madoui, 2007).

Selon Madoui toujours, seule la rage de réussir, le désir d'émancipation et d'indépendance leur donne une forte détermination à forcer des portes qui ne s'ouvrent pas.

Une autre logique que doit gérer la femme entrepreneure en Algérie est celle du choix de l'activité qui dépend largement d'une nature féminine et d'une logique institutionnelle. Dans la plupart des cas, la femme ne prend pas beaucoup de risques à investir dans de grands projets, les montants d'investissement ne sont pas importants, et le type d'activité reste « purement féminin ». On les voit ainsi s'orienter vers de petits projets comme des ateliers de couture, des petites entreprises agro-alimentaires, l'artisanat, etc. Dans la même optique, Madoui (2010) souligne même le sens de la vocation, des femmes « qui ont préféré créer leur entreprise dans les secteurs de leur vocation ». Dans ce cas, la création de l'entreprise est associée à une passion, à une vocation.

Obstacles à surmonter par les femmes entrepreneures

Les obstacles des femmes entrepreneures – celles en activité ou celles en phase de création – restent encore en grande partie à étudier. Ils sont d'ordre social et familial comme on l'a présenté plus haut ; institutionnel (financement, accompagnement, et formation) ; technique et stratégique (incompétence managériale, difficultés d'accès aux marchés) ; économique et environnemental (conjuncture économique nationale et internationale instable). A ce

sujet, Mme Haddad³ déplore « qu'à cause d'un environnement difficile, marqué par "l'adversité", les femmes «ne réussissent pas à la hauteur des attentes ». L'Algérie est nettement au-dessus de la moyenne pour ce qui concerne les efforts dans le domaine de la formation. De plus, en Algérie, les femmes sont, selon cette même Mme Hadad, « en pole position en matière d'études, de formation professionnelle, mais elles ne se retrouvent pas en position favorable dans l'accès à l'entrepreneuriat, et même dans l'accès au travail ». Pour Mme Haddad, il faut « corriger » des distorsions, d'autant plus que l'Algérie a un taux d'activité parmi les plus bas de la Méditerranée. Elle juge que ce n'est pas normal, compte tenu des potentialités du pays et des efforts en matière de scolarité et de formation. Pour elle, la promotion de l'entrepreneuriat féminin passe forcément par des mesures politiques très fortes.

Conclusion

Les représentations sociales à l'égard des femmes entrepreneures en Algérie ne sont pas totalement positives dans le sens où elles ne sont « pas faites pour l'investissement économique » qui reste un attribut masculin... Autrement dit, les stéréotypes de genre représentent les freins essentiels, percevant la femme comme incapable de prendre des risques, et peu encline à des activités de gestion économique par manque de courage, de souffle, d'endurance, etc.

Globalement, on peut dire que le travail de la femme en Algérie à toujours été soumis à une logique de l'espace : le « dedans » relatif à l'entourage privé de la famille, c'est l'ensemble des arrangements et des stratégies développés par la femme pour réussir dans son travail ; et un espace plus large – « le dehors » – relatif à l'entourage public manifesté par le désir politique et économique de faire participer les femmes au développement. Ces deux espaces complètement antagonistes sont source de conflits sociaux notamment avec le masculin (père, frères et époux...) ou les jeunes chômeurs masculins qui voient le travail de la femme comme une concurrence sur le marché du travail (d'autant plus dans une crise de chômage accrue) ; tout ceci va écarter la logique du droit au travail féminin. C'est justement cette lutte de droit au travail qui pousse les femmes à devenir des acteurs et provoquer un changement social dans ses dimensions multiples.

³ Haddad Nacera, représentante du FCE (Forum des chefs d'entreprises) – propos recueillis lors d'une émission radio, interviewée par Aïssa Bouziane le lundi 31 mars 2014.

Références bibliographiques

- Allouche Naima, 2015, *Femmes d'affaires en Algérie*, <http://voixdefemmesdz.com/fr/femmes-daffaires-en-algerie/>, RVF – Radio voix de femmes, [consulté le 13/07/2016].
- Boufeldja Ghiat, 2015, *Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie*, éd. Publibook, Paris.
- Commaille Jacques, 1993, *Les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, éd. La découverte, Paris.
- Madoui Mohamed, 2010, « Entrepreneurs d'ici et de là-bas », *Esprit critique*, revue internationale de sociologie et de science sociales, vol 13, [<http://espritcritique.uiz.ac.ma/Dossiers/article.asp?t03code=151&varticle=esp1301article04&vrep=1301>].
- Madoui Mohamed, 2007, « Marché du travail, discrimination et enjeux de reconnaissance. Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », LISE-CNAM-CNRS, *Cahiers internationaux de sociologie*, 2007/2 (n°123), p.289-312, [<https://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2007-2-page-289.htm>].
- Ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, 2013, *Rapport national de la république algérienne démocratique populaire – Beijing +20*, [http://www.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/Beijing20/NationalReviews/algeria_beijing_review_report.pdf].
- Nabli Rabah, 2011, « Regard sur l'entrepreneuriat féminin tunisien », dans Denieul Pierre-Noel et Madoui Mohamed, *Entrepreneurs maghrébins, terrains en développement*, éd. IRMC, Karthala, Tunisie, France.

Femmes et multi-discriminations

Un aperçu des perceptions à partir de l'analyse d'entretiens sur les parcours d'intégration professionnelle de jeunes femmes qualifiées immigrées ou issues de l'immigration

Eydoux Laurence

Laurence Eydoux est docteur en géographie sociale (Université Rennes 2), spécialisée dans l'évaluation des politiques d'emploi. Elle a repris des études en master 2 Sciences du travail et de la société au Cnam de Paris en 2008, au laboratoire LISE, dans le cadre desquelles cette recherche a été produite.

J'ai entrepris mon master 2 en « sciences du travail et de la société » au Cnam de Paris en 2008, et je souhaitais alors réaliser un mémoire sur le thème des discriminations vues sous une perspective multiple : le genre, le fait d'être femme, d'être issu(e) de l'immigration ou immigré(e), la perspective induite par le handicap ou l'âge. Au vu de mon thème d'intérêt, Michel Lallement¹, alors responsable du master, m'a orientée vers Mohamed Madoui pour l'encadrement de mon mémoire. C'est par l'intermédiaire de discussions avec lui que j'ai pu recentrer mon travail sur le thème des discriminations subies par les femmes immigrées ou issues de l'immigration, en période d'insertion professionnelle, voire de réinsertion. Mohamed Madoui avait mené ses recherches sur le thème de l'entrepreneuriat de jeunes maghrébins comme mode de contournement des discriminations subies en France pour l'insertion du marché du travail (Madoui, 2004, 2007a et b, 2008). La perspective d'étudier le cas de femmes dans des situations similaires, de leurs stratégies pour intégrer le marché du travail, l'a alors intéressé, permettant d'introduire une nouvelle approche dans l'étude des

¹ Michel Lallement est sociologue du travail et de l'emploi, professeur titulaire de la chaire d'Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations du Cnam depuis 2000.

comportements de populations issues de l'immigration pour intégrer un marché du travail considéré cloisonné.

Depuis un certain nombre d'années, sur les pas de Bourdieu (1958, 1963 et 1964²), des travaux ont été menés pour étudier les populations immigrées, faisant prendre conscience de la condition de l'immigré en France (Sayad³, 1990) ou des relations des immigrés à leur territoire et à l'emploi (Boubeker⁴, 1999). Plus récemment, Mohamed Madoui s'est intéressé aux parcours et stratégies des jeunes issus de l'immigration maghrébine créateurs d'entreprises. Ses résultats viennent confirmer son hypothèse selon laquelle la décision d'opter pour l'entrepreneuriat, de la part des jeunes issus de l'immigration, constitue une stratégie pour venir contrer les difficultés d'accès à l'emploi sur le marché du travail, ces jeunes étant confrontés à des freins particuliers pour l'accès à des postes correspondant à leur niveau de diplôme, et dans leur évolution professionnelle (Madoui, 2007b, 2008).

À propos des femmes, entrées plus récemment sur le marché du travail en France, peu de travaux croisent les perspectives d'emploi et les discriminations potentielles rencontrées par les femmes immigrées ou issues de l'immigration. Margaret Maruani (2006 : 37-53) s'est centrée sur l'étude de l'intégration des femmes sur le marché du travail et la transformation de leur place sur ce marché depuis les années 1970, soulignant le poids encore prégnant des préjugés et des freins. Ainsi, les femmes se retrouvent plus fréquemment que leurs homologues masculins dans des emplois précaires (CDD, intérim, mi-temps contraints...) et moins valorisés. Elles ont des salaires plus bas et des possibilités de promotion professionnelle réduites, et ce aux mêmes niveaux de diplômes, de qualifications et d'expérience professionnelle. Ces caractéristiques signent la persistance d'une ségrégation horizontale ou « plafond de verre » pour celles-ci (Cacouault, 1995), bien que la situation semble évoluer ces dernières années, les femmes occupant en nombre des emplois administratifs stables dans la Fonction publique, ce qui leur permet de mieux amortir les

² P. Bourdieu s'est intéressé aux mécanismes de *reproduction sociale des inégalités*. Ayant débuté sa carrière en Algérie, il a publié plusieurs ouvrages sur le thème : *Sociologie de l'Algérie* (1958), l'ouvrage collectif *Travail et travailleurs en Algérie* (1963), et avec A. Sayad, *Le Déracinement. La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie* (1964).

³ Abdelmalek Sayad a étudié la condition singulière de l'immigré algérien, à la fois absent de son pays d'origine – où il est considéré comme « étranger » et doit présenter et redistribuer à la communauté les attributs de sa réussite sociale – et absent de son pays d'accueil, où sa présence a longtemps été considérée comme temporaire, et sa contribution cantonnée aux emplois dévalorisés et précaires.

⁴ Ahmed Boubaker étudie les liens entre immigration, mémoire, lieux et familles dans les banlieues françaises, et la question de la famille comme ressource d'accès à l'emploi pour les immigrés, notant en particulier les dominations ethniques et sociales dont ils sont victimes par l'intermédiaire de l'exploitation au travail (voir aussi Boubeker, 2004).

soubresauts de crises économiques. Depuis la crise de 2008, le taux de chômage des hommes progresse ainsi plus vite que celui des femmes en période de récession⁵.

À propos d'une double voire d'une triple discrimination liée au genre et à l'origine, Marie-Thérèse Lanquetin (2002 : 2) aborde le croisement des discriminations par l'intermédiaire de l'étude des législations européenne et nationales, soulignant la faiblesse des recherches réalisées sur le thème en France, comparativement aux pays anglo-saxons ou au Canada, « alors que le cumul de discrimination est une situation ordinaire et que les normes de droit international, de droit européen, de droit constitutionnel et de droit du travail sont abondantes⁶ ».

Parmi les jeunes chercheuses françaises s'étant intéressées au sujet, citons Nacira Guénif-Souilamas (2000, 2003), sociologue spécialiste des questions de genre et d'ethnicité, du rapport entre immigration et intégration et de la question de la famille immigrée. Elle révèle la double assignation identitaire des jeunes femmes issues de l'immigration, « coincées » entre les injonctions familiales inhérentes à une tradition patriarcale forte et les injonctions à la *modernité* de la société d'accueil. En Belgique, Nouria Ouali (2003) souligne le carcan de préjugés dans lequel sont enfermées les femmes migrantes, traitées par le modèle sexué des États providences en tant que mères et épouses (Lewis, 1995), à l'origine de situations discriminatoires résultant tant de la loi que de stéréotypes sexuels et culturels⁷. Ces stéréotypes produisent également des *discriminations indirectes*⁸ envers les femmes immigrées, qui se traduisent par leur position subalterne sur le marché de l'emploi.

Pourtant, le thème des femmes migrantes et du marché de l'emploi devient de plus en plus central, au cœur de la modernité sur le marché du travail. L'Office central des migrations (OIM, 2005) estime que 47 à 49 % des migrants internationaux sont des femmes. *L'Enquête*

⁵ D'après Eurostat (2010), le taux de chômage des hommes a dépassé celui des femmes en mai 2009. Pour les 27 pays de l'Union européenne, au premier trimestre 2010 le taux de chômage des hommes est de 9,8 % et celui des femmes, de 9,3 %.

⁶ M.-T. Lanquetin estime que les normes sont à mobiliser pour leur faire produire du sens et lutter contre les discriminations.

⁷ Il peut en résulter l'interdiction du travail des femmes dans certains secteurs, le confinement des femmes migrantes – en particulier celles venues dans le cadre du regroupement familial – dans certaines professions (du fait de stéréotypes culturels) et l'absence de droits liés à l'octroi des droits dérivés du travail en matière de séjour et de sécurité sociale du conjoint.

⁸ Une *discrimination indirecte* se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de leur sexe, leur âge, leur situation de handicap ou leur orientation sexuelle, leur appartenance ou non appartenance, réelle ou supposée, à une race ou ethnie donnée. Ainsi, une mesure défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

emploi 2002 montre que 43 % des femmes immigrées de 15 ans et plus étaient actives et 62 % de la tranche d'âge des 30-54 ans (INSEE, 2005). Des auteures telles Catherine Wihtol de Wenden (2008) et Claudia Hartmann-Hirsch (2008) se sont ainsi intéressées au travail des femmes dans le contexte de la « transnationalisation du capital culturel », terme retenu par Anja Weiss (2005) pour qualifier les migrations des travailleurs hautement qualifiés dans un contexte d'internationalisation du capital économique et culturel et du travail. Cependant, comme le soulignent Thérèse Locoh et Isabelle Puech (2008), les femmes issues de l'immigration subissent toujours, plus encore que les autres femmes, un effet de déqualification sur le marché du travail, où elles occupent les emplois les moins qualifiés.

Au travers d'une approche choisie des entretiens réalisés auprès des jeunes femmes dans le cadre de notre recherche, nous allons étudier leur propre perception des discriminations et aborder les stratégies entreprises pour surmonter ces affronts.

Je dédie cette approche à Mohamed Madoui, sans lequel cet article, et plus généralement mes recherches et mes publications (Eydoux, 2011, 2013), qu'il a largement soutenues et promues, n'auraient pu être réalisées. C'est grâce à nos discussions et à l'apport de ses réflexions avisées que j'ai pu avancer sur ce chemin de la connaissance. Je suis très reconnaissante à l'éminent chercheur, inscrit dans une tradition franco-algérienne et maghrébine, humaniste, et au professeur bienveillant qu'il fut et demeurera pour beaucoup d'entre nous.

Présentation des parcours des jeunes femmes

Nous présenterons ici une analyse des discriminations vécues et subies par de jeunes femmes issues de l'immigration ou immigrées⁹, vivant pour la plupart en région parisienne, à partir d'une série d'entretiens réalisés en 2008 dans le cadre de mon mémoire effectué sous la direction de Mohamed Madoui. Notre objectif était alors de mieux cerner la perception des discriminations de la part des jeunes femmes interviewées et d'identifier les stratégies développées par elles pour tenter de les surmonter afin d'intégrer le marché du travail.

Les dix jeunes femmes interviewées sont issues de tous milieux sociaux et ont suivi des parcours d'insertion différents en termes de choix d'études et choix professionnels, d'emplois occupés ou recherchés. Mais ces jeunes femmes présentent certaines caractéristiques

⁹ *Nota bene* : les noms des jeunes femmes, les lieux d'études ou de résidences et d'autres caractéristiques ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des personnes interviewées.

communes, comme le fait d'avoir réalisé des études supérieures, et une forte volonté de réussir et de s'intégrer professionnellement dans la société française.

Parmi ces femmes de 25 à 45 ans, hautement qualifiées (bac + 4 et plus), quatre sont d'origine maghrébine, dont trois nées en France (Dalila, Samira et Amel), quatre sont originaires d'Afrique subsaharienne dont trois arrivées à l'âge adulte (Thiane, Coralie et Aminata) et deux sont issues des pays de l'Est (Ileana et Alisa).

Le « parcours migratoire » varie ; ainsi, pour les jeunes femmes maghrébines nées en France, ce parcours est « intergénérationnel » et n'est donc pas issu de leur propre volonté : il s'agit d'une décision de migration provenant des parents, choisissant de migrer pour des facteurs économiques et dans une volonté de promotion sociale. Pour d'autres, les troubles sociaux / politiques dans le pays d'origine expliquent la migration, à l'instar de Cécile, jeune femme originaire d'Afrique subsaharienne, réfugiée en France à l'âge de six ans, venue avec sa mère et sa sœur. Toutes celles-ci sont de nationalité française. Pour trois autres jeunes femmes, le choix de la migration intervient lorsqu'elles sont jeunes adultes, afin de poursuivre des études en France : Aminata, sénégalaise, poursuit une trajectoire familiale également adoptée par ses parents et ses frères et sœurs, consistant à effectuer ses études universitaires en France. Alisa et Rim sont venues poursuivre leurs études supérieures en France après l'obtention du baccalauréat. Deux jeunes femmes sont venues en France dans le cadre d'un regroupement familial : Thiane a rejoint son époux qui travaillait déjà en France. Coralie a suivi son mari, enseignant coopérant en Côte d'Ivoire qui a été muté à Lille. Enfin, Ileana, roumaine, a suivi son conjoint français pour reprendre leur activité professionnelle dans leur entreprise transférée en France.

En France, les filières d'études poursuivies et les niveaux d'études atteints sont variés. Trois jeunes femmes ont obtenu un doctorat : en droit international (Rim), en sciences économiques (Dalila) et pour Alisa, un doctorat mixte d'histoire et de géographie, reconnu par ses deux universités russe et française. Plusieurs de ces femmes ont obtenu leurs diplômes d'études supérieures au Cnam : à l'instar de Cécile ou d'Aminata qui hésitaient en formation initiale sur la filière universitaire et ont poursuivi leurs études au Cnam en sociologie ou ressources humaines. Après une carrière de 13 ans l'ayant menée à un poste de direction dans le milieu associatif, Samira a souhaité changer de parcours et a repris un master ressources humaines. Dans un processus de remise à niveau, d'autres jeunes femmes sont passées par plusieurs centres de formation : c'est le cas d'Ileana, qui souhaitait faire reconnaître ses compétences professionnelles acquises en Roumanie et parfaire sa maîtrise du français. Thiane, arrivée en

France sans le bac, a acquis un niveau d'études supérieures par le biais de la formation continue en obtenant des équivalences dans la filière comptable. Coralie a rejoint la Fonction publique comme fonctionnaire de catégorie A, après avoir passé des concours administratifs.

Les jeunes Françaises maghrébines interviewées proviennent de milieux modestes voire très modestes, leurs parents étant issus du milieu rural au Maghreb, et pour certains illettrés. Ileana est issue d'un milieu social très modeste, où la motivation d'ascension sociale n'existe pas. Thiane, dont le père est entrepreneur, et Coralie, dont le père était fonctionnaire, proviennent de la classe moyenne. Les trois autres femmes, Aminata, Alisa et Cécile, sont d'un milieu intellectuel plutôt aisé, où l'incitation à faire des études est forte. Mais pour Cécile, le fait de vivre dans une famille monoparentale a impliqué des moyens financiers limités.

Ainsi, les différences sociales ou culturelles n'ont pas empêché ces femmes de dépasser les contraintes inhérentes à leur milieu social d'origine. La question s'est posée, pour nous, de savoir s'il s'agit de parcours d'exception ou de réussites liées au potentiel du système scolaire et social français à réduire les inégalités.

La question des multi-discriminations ou leur compréhension dans le parcours professionnel des jeunes femmes. Entre vécu et ressenti

Des difficultés évoquées plutôt liées à des contraintes sociales ou culturelles

Parmi les problématiques d'insertion énoncées par les jeunes femmes, un certain nombre constitue plutôt des « embûches » liées à des contraintes sociales, économiques ou culturelles, voire administratives, plus que des discriminations associées à des préjugés sur le marché du travail. La pauvreté des parents, leur méconnaissance du système universitaire, des divergences entre les souhaits des parents et les ambitions professionnelles des jeunes filles, associées parfois au manque d'ambition des parents pour leur enfant et à une problématique de genre, se cumulent.

Les parents de Dalila et d'Amel n'ont pu les soutenir pour la réalisation de leurs études supérieures : elles ont financé leurs études par leurs propres moyens. Ainsi, Dalila a obtenu un BTS d'informatique et de gestion lui permettant ensuite d'assurer des cours pour subvenir à ses besoins lors de la réalisation de sa thèse. Elle évoque, comme frein à la poursuite de ses études doctorales, la méconnaissance du système universitaire de la part de ses parents, ceux-ci n'ayant pu la conseiller sur ses choix d'orientation ou dans le comportement à adopter pour

intégrer le milieu universitaire et obtenir un poste académique, mais aussi son absence de réseaux dans ce milieu.

Certaines jeunes femmes n'ont pas suivi le parcours « idéal » envisagé par leurs parents : ainsi, les parents de Cécile ambitionnaient pour elle une carrière de médecin ; elle a préféré opter pour des études de droit, puis de sociologie. Si les parents d'Ileana, d'origine modeste, n'envisageaient pas de hautes études pour elle, ils l'ont encouragé dans ses ambitions. Elle a cependant ressenti une certaine jalousie de la part de sa fratrie du fait de sa réussite professionnelle. La moindre ambition des parents de Samira pour leurs filles¹⁰ – par rapport à leurs garçons – est associée, selon elle, à leur « culture méditerranéenne ». Thiane considère quant à elle que les femmes d'origine subsaharienne subissent une pression culturelle, qui perdure en France, provenant de traditions rurales où les jeunes filles vont rarement au-delà des études primaires. Elle estime avoir échappé à ces contraintes, car ses parents, et surtout sa grand-mère, l'ont incitée à poursuivre ses études et à obtenir des diplômes supérieurs.

Les mères de famille ont évoqué des difficultés supplémentaires à poursuivre ou reprendre leurs études, du fait des enfants à leur charge. Ileana insiste sur les difficultés à concilier vie familiale et professionnelle, en raison notamment d'incessants allers-retours entre le domicile familial, le travail, le lieu d'études et le domicile de la nourrice. Coralie a dû effectuer des choix, impliquant de longs trajets, pour poursuivre ses études à Paris – elle résidait alors avec sa famille à Lille. Elle évoque aussi des divergences de vues avec son époux concernant le partage de la garde des enfants, lorsqu'elle a repris ses études.

Des contraintes administratives s'ajoutent pour les jeunes femmes immigrées, lorsqu'il s'agit d'obtenir un titre de séjour, de s'inscrire à l'université ou de renouveler son visa. Aminata évoque des durées qui peuvent aller jusqu'à plus de six mois pour l'obtention de la carte de séjour dans le cadre des études. Pour Alisa, l'obtention d'une nouvelle carte de séjour suite à son divorce a constitué un parcours du combattant : les autorités lui opposaient le fait qu'elle avait achevé ses études et n'avait pas la nationalité française¹¹.

Les jeunes femmes étrangères issues de pays non francophones abordent des contraintes supplémentaires liées à l'apprentissage de la langue française, en raison du manque de structures d'accueil pour les étudiants étrangers ou de l'absence de communication sur ces

¹⁰ Celles-ci n'obtinrent leur confiance pour poursuivre leurs études supérieures qu'une fois le baccalauréat acquis.

¹¹ Ce qui l'a particulièrement contrariée : ayant travaillé plusieurs années en France, et donc cotisé pour l'État français, elle estimait avoir contribué à la société française.

institutions, impliquant des difficultés de communication supplémentaires auprès des administrations ou dans le monde professionnel. Après avoir recherché en vain une structure pour apprendre le français, Alisa s'est tournée vers des cours dans un centre de langue privé qu'elle a autofinancés.

Bien que la frontière entre ces contraintes énoncées et les discriminations soit floue, ces difficultés viennent s'ajouter et accroître les entraves liées aux discriminations pour s'insérer sur le marché du travail.

Le discours des jeunes femmes sur les discriminations : de la négation à la sous-estimation de leur impact

L'évocation de discriminations *vécues* ou *subies* est plus aléatoire. Les jeunes femmes ne les révèlent pas d'emblée lors de l'entretien, hésitent à en parler, tergiversent ou nient avoir vécu une situation discriminante. Les discriminations semblent être reportées sur d'autres individus (collègues, ami-e-s, connaissances). Le flou qui entoure la définition d'une discrimination et de son vécu rend sa perception, et donc sa révélation, difficile.

Ainsi, des contradictions apparaissent dans les réponses des jeunes femmes lorsque le thème des discriminations est abordé. Ileana affirme qu'elle n'a pas rencontré de discriminations dans son insertion professionnelle :

« Donc, je dirais, "discrimination"... je n'en ai pas eu, mais... j'ai poussé, j'ai forcé toutes les portes ! »

Pourtant, elle a évoqué à plusieurs reprises lors de l'entretien ses difficultés à décrocher un entretien d'embauche, des préjugés sur ses qualifications de la part des recruteurs ou une certaine forme d'indifférence en milieu de travail, de la part de ses collègues, vis-à-vis de ses difficultés particulières d'intégration en tant qu'étrangère.

Amel a également évoqué sa « facilité » à trouver des postes et estime ne pas avoir souffert, dans ce contexte, de ses origines. Pourtant, elle dira plus tard lors de l'entretien, de façon indirecte, la souffrance sous-jacente :

« Quand vous cumulez, donc, un éloignement géographique, une origine sociale, que vous n'avez pas toujours les bons codes, une origine ethnique, etc., enfin, ça commence à faire beaucoup (...). Les disparités sociales – moi j'en ai souffert, donc

– font que ça peut être un obstacle à suivre, même, des études supérieures à l’université. »

Plusieurs de ces femmes associent des situations qui pourraient être vécues comme discriminantes plutôt à des critères liés, en termes de ressources humaines, au manque de compétences ou de connaissances lors du processus de recrutement. D’après Cécile :

« Quand je suis arrivée à Paris, au début, je n’avais pas d’expérience, j’ai pensé aussi que c’était ma couleur de peau qui me posait problème, et finalement... je me suis rendue compte que ce n’était pas forcément que ma couleur de peau. Aujourd’hui, je relativise plus. Avec un peu de recul, je me dis : "oui, il y avait un peu d’effet couleur de peau, effectivement, c’est vrai qu’il vaut mieux être blanche avec expérience, qu’être noire sans expérience, je le conçois". Mais avec plus de recul, je me rends compte que c’était plus... un manque de connaissances. Je n’avais pas assez de connaissances par rapport à comment postuler, où postuler exactement, comment bien rechercher du boulot, en fait (...) ».

Cette tendance à ramener une situation potentiellement discriminante à des facteurs autres, telle une perception intime, psychologique éventuellement erronée de la réalité, afin de s’en distancier, se retrouve chez Alisa :

« Je reste réaliste là-dessus ! (rires). Si moi, par exemple, j’essaie de me mettre à la place d’un employeur, étant employeur français, je pense que je prendrais peut-être plus un français pour un poste qui n’a rien à voir avec... le monde russe, ou bien, enfin, avec la langue russe... que de prendre quelqu’un issu de l’immigration, qui ne soit pas français. Moi c’est comme ça que je réfléchis. »

Le discours d’Aminata est plus catégorique, abordant la perception des discriminations par une approche plus sociologique et *politique* du phénomène :

« Moi, les dispositifs, je n’y crois pas. Que ce soit la Halde¹² ou... je trouve qu’au contraire, ça accentue plus la discrimination qu’autre chose. On en parle tellement qu’ainsi les gens n’ont que ça dans la tête... Voilà, ce n’est pas parce que j’ai été refusée pour un poste que c’est de la discrimination. Maintenant, on ne parle que de

¹² Halde : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité. La Halde a été créée suite à la Directive européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique, par une loi du 30 décembre 2004. La mission de cette autorité administrative indépendante est de traiter les demandes individuelles des particuliers et de faire avancer le droit sur les discriminations.

ça : "Ouais, c'est parce que je suis noire que je suis discriminée, parce que...". Donc, quelques fois ça n'est pas sain. C'est pour ça que moi, je relativise tout. Je trouve que ça ne sert absolument à rien du tout. C'est à la personne de faire... comment t'expliquer, c'est... c'est un effort personnel (...) ».

Les discriminations énoncées perçues comme les plus discriminantes suivant les groupes interviewés

Bien que les femmes interviewées aient été prévenues que notre recherche intégrait la perspective des discriminations de genre au même titre que celles liées aux origines ethniques ou nationales, une majorité d'entre elles a évoqué en premier lieu des discriminations liées aux origines, délaissant les discriminations spécifiques rencontrées en tant que femmes.

Dans le discours des jeunes femmes issues de l'immigration, les *discriminations visibles* arrivent en premier lieu : en particulier celles liées à la couleur de la peau, au fait d'être typée ou à la culture d'origine. Ce type de discriminations émerge dès l'entrée à l'école. Cécile évoque une situation vécue lors de son arrivée en France :

« Alors, préjugés... Puisqu'on en parle, l'insertion... Quand je suis arrivée en France, en fait, ils parlaient du principe que comme je venais d'Afrique, forcément, j'étais... nulle. Donc, ils m'ont mise dans une classe en dessous de mon niveau. Parce qu'il y avait cette image, vous venez d'Afrique, donc vous devez ne rien connaître, enfin, je ne sais pas si c'est... une espèce de préjugé... »

« C'est en maternelle... Et au bout d'une semaine, ils se sont rendus compte qu'ils s'étaient... trompés, et que j'avais parfaitement les bases, puisque j'ai été scolarisée en Afrique... et donc... c'est ça, au bout de quelques semaines ou de quelques jours, je ne me souviens plus trop, ils m'ont changée de classe, et ils m'ont mise dans une classe de mon niveau... »

Dalila annonce les premiers ressentis d'une forme de discrimination au collège, où le comportement de certains professeurs stigmatisait les jeunes d'origine maghrébine : elle évoque en particulier des remarques racistes, catégorisant les Algériens de « sauvages ». Ses camarades masculins, issus du même quartier qu'elle, étaient systématiquement incriminés en cas de délit commis dans l'établissement. Ces attitudes ont engendré chez elle un fort sentiment d'injustice, une révolte, qui ont contribué à la diminution de ses notes à partir de la cinquième.

Plusieurs jeunes femmes ont souligné des entraves au parcours d'insertion dans le système éducatif, en raison de mauvais conseils assurés par les conseillers d'orientation, les professeurs ou les référents d'agence d'emploi. Ainsi, Samira témoigne de conseils reçus au CIO (Centre d'information et d'orientation) lorsqu'elle était déjà à la faculté :

« Je vais au CIO pour m'informer sur les filières... Et on me propose que des BEP [Brevet d'études professionnelles, niveau V], ouais, d'office un BEP. Au mieux un BEP, au pire, un CAP [Certificat d'aptitudes professionnelles, niveau V], et encore... ou une voie de garage... »

Elle évoque également un conseiller de son agence d'emploi qui lui a déconseillé¹³ de suivre les études en ressources humaines qu'elle ambitionnait, malgré son niveau bac + 5. Cette tendance à orienter les jeunes issus de l'immigration vers des filières techniques de courte durée en dessous de leurs capacités a été rapportée par plusieurs auteurs (voir Felouzis, 2003).

Les jeunes femmes estiment que ces comportements ségrégatifs rencontrés dès l'entrée en maternelle, puis en école primaire et secondaire, constituent des freins psychologiques à l'insertion, une entrave supplémentaire à surmonter dans le parcours d'insertion. Samira souligne, comme d'autres, les efforts supplémentaires à fournir par les jeunes issus de l'immigration, pour obtenir une reconnaissance de leur potentiel et une reconnaissance sociale :

« Outre certains... comportements, il y a aussi le fait de travailler deux fois plus que les autres. On nous demandera toujours, à nous, de travailler deux fois plus. Parce qu'on est une femme, parce qu'on est d'origine étrangère. Il faut absolument qu'on prouve à tout moment qu'on est bon. »

« Au niveau des horaires de travail, par rapport à la qualité, on vous excuse rarement une erreur, d'accord. Donc, quand on prépare un dossier, il faut vraiment bien le ficeler. Je ne dis pas qu'en temps normal, il ne faut pas le faire, mais là, on nous demande deux fois plus. C'est-à-dire qu'il faudra, après, avoir une justification orale, enfin, tout un tas de choses... »

Pour une majorité des jeunes femmes immigrées, les caractéristiques physiques visibles, souvent évoquées, ne semblent pas cependant être perçues comme les plus discriminantes.

¹³ Conseil qu'elle n'a pas suivi.

Elles citent d'abord *des entraves liées à leurs origines culturelles différentes et à la méconnaissance de la culture d'accueil*. Aminata précise :

« Par rapport à une Française de souche, c'est normal que mon intégration soit plus difficile. Parce que la Française de souche, elle est née, elle a grandi ici, elle avait ses repères, depuis toute petite, ça n'est pas pareil. Moi qui viens du Sénégal... voilà, il va falloir que je me construisse tout ça ! Que je me trouve mes repères, que je me fasse des amis, que je me retrouve dans cette nouvelle vie. Donc, ce n'est pas du tout pareil... »

Ileana a une vision tranchée du vécu de discriminations liées aux origines nationales ou à la non maîtrise de la langue :

« C'est sûr, ce n'est pas facile d'intégrer quelqu'un qui est étrangère. Moi, ce que je connais par rapport à moi, c'est la langue. Par exemple, un de mes grands défauts personnels, c'est la maîtrise de la langue française. Ceci dit, je peux quand même bien travailler, faire du bon travail, même si on ne maîtrise pas parfaitement la langue, mais... dans mon cas, j'ai vu que... ça facilite pas les choses. Ceci dit, si je prends toutes les candidatures que j'avais déposées, et que je regarde qui m'a reçue en entretien, ben... il y en a très très très peu, et quand sur le CV, on voit que la langue roumaine c'est la langue maternelle, et que vous êtes roumaine, Ben je pense que c'est d'office... rejeté, quoi. »

Même si la majorité des facteurs discriminants énoncés se cristallise sur la période du recrutement – l'entretien d'embauche, le CV, la lettre de motivation, etc. –, il s'agit aussi de l'étape où il est le plus difficile d'attester de la réalité d'une discrimination vécue. D'autres évoquent des difficultés rencontrées en emploi, sur des critères culturels ou religieux, en particulier Samira. Elle aborde la répétition de comportements discriminants – provenant de collègues plus que de la hiérarchie – qui constituent à la longue une forme de discrimination :

« Mais la discrimination, on la sent, ce n'est pas forcément... physique. C'est des remarques qu'on nous fait, c'est... oui, en gros, on vous dira : "Oui, c'est la fatma, quoi. C'est normal... c'est un travail d'arabe". C'est des remarques comme ça (...). J'en ai déjà eues. C'est ce qu'on appelle du racisme ordinaire (...). Ce n'est pas fréquent, après ça dépend des personnes, hein. Généralement, quand on a ce type de personnes... On essaie de couper les ponts très vite, parce que... il faut mettre une... le holà à ça, sinon, c'est la dégradation assurée (silence). »

« On a toujours des personnes qui refusent de vous parler ou de vous serrer la main, tout simplement parce que... compte tenu de vos origines. On serre la main de votre chef, et vous, on ne vous serre pas la main. Bon, après, est-ce que c'est lié à l'origine ou au statut ? Enfin... Ça, vous ne pouvez qu'extrapoler là-dessus, oui. »

« Les réflexions, on les a quand il y a le *ramadan*, par exemple. Ou des fêtes très caractéristiques de l'Islam, oui. Parce qu'après, c'est une question de tolérance. Alors, certains le tolèrent très très bien, et puis c'est chacun sa vie, et c'est du domaine du privé, pas de soucis. Mais certains voient ça d'un mauvais œil. En disant : "Oui, elle commence à faire ça... c'est une extrémiste". On a très vite fait de passer d'une réflexion de simple musulman modéré, etc., à quelque chose de... d'extrémiste. »

L'analyse des entretiens aura également montré que les seules formes de discriminations *objectivement tolérées* font référence à *des critères de sélection légitimés au niveau national*, voire européen, à l'instar du critère de la nationalité française pour les concours ou du critère de la compétence, qui devient une norme de référence pour le recrutement. Mais les jeunes femmes soulèvent les difficultés à faire reconnaître leurs compétences acquises à l'étranger.

Ainsi, Alisa évoque ses difficultés à faire reconnaître ses compétences dans le contexte français, où le marché du travail est cloisonné :

« J'ai fait une partie de mes études en Russie, ça peut aussi présenter un obstacle, donc, dans mes recherches d'emploi. Dans un autre sens, j'ai quand même fait mes études en France, également, donc j'ai les diplômes français qui peuvent me permettre d'avancer dans mes recherches d'emploi. »

« En France, tout est assez réglementé... rien que pour pouvoir se faire qualifier¹⁴, par exemple, au niveau national. Pour pouvoir passer les concours de recrutement, on a besoin de se qualifier, dans une discipline bien précise, bien concrète. Moi, j'ai fait une thèse qui était basée sur l'aspect socio, et aussi sur la géographie historique, donc une thèse assez hybride. Du coup, j'ai du mal à me positionner, à me classer dans un domaine bien précis. Et après, en règle générale, je trouve que la France est un pays... on peut difficilement trouver un emploi sans avoir un diplôme, mais bien précis, et bien spécifique dans l'un ou l'autre domaine. Ce n'est pas comme dans les

¹⁴ La procédure de qualification permet d'accéder au titre de maître de conférences et ainsi de postuler dans les universités françaises, sur un emploi stable.

autres pays. Je prends l'exemple des États-Unis ou du Canada, où en étant diplômés en sciences humaines et sociales, les gens peuvent trouver même un emploi... dans une banque, dans les secteurs plus commerciaux et financiers. »

« Le fait que je ne sois pas... française, surtout... quand vous postulez, par exemple dans le public, c'est-à-dire quand on postule pour un poste de fonctionnaire d'État, parfois, pas toujours on peut avoir aussi ce critère à respecter, c'est d'être français, d'avoir la nationalité française pour pouvoir postuler. D'ailleurs là, dans ce cas-là, ça représente un obstacle direct, donc... d'accès à cet emploi (rires) ».

Thiane souligne le facteur discriminant que constitue l'absence ou le refus de reconnaissance de compétences en raison des origines ethniques ou nationales du candidat :

« La discrimination, pour moi, c'est quand on ne reconnaît pas la compétence d'une personne, parce que cette personne-là a une couleur de peau différente. Cette personne-là vient d'un pays autre que le nôtre ! Pour moi, c'est de la discrimination (...). Aujourd'hui, j'emploie des gens, mais à travers leurs compétences... parce que mon objectif c'est la richesse (...). Pour moi, la diversité, c'est une richesse, et je revendique ça, et je dis que cette richesse, ce serait dommage de ne pas la partager ensemble... »

Elle aborde également le fait qu'elle n'a pu être gardée dans une entreprise car elle n'avait pas la nationalité française, sans souligner que cela constituerait une discrimination selon elle.

Le critère des compétences est de plus en plus cité, en particulier dans la législation française, parmi les critères clefs d'accès à l'emploi, y compris lorsqu'il s'agit du recrutement de populations immigrées¹⁵. Le critère de nationalité comme condition d'accès à l'emploi public semble mieux accepté par les femmes interviewées, car légitimé socialement et juridiquement, y compris au niveau de l'Union européenne¹⁶. Or, d'après Mohamed Madoui (2008 : 35), « les discriminations légales sont une manière de légitimer et de naturaliser les

¹⁵ Ainsi, la loi n°2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration durcit les conditions du regroupement familial, supprime le droit à la régularisation après 10 ans de séjour irrégulier et instaure six catégories de permis pour les travailleurs étrangers selon leur situation (étudiant, étranger). Une attention particulière est apportée aux « compétences et talents » que l'on souhaite attirer, en leur attribuant sans délai une carte de séjour valable trois ans (Weil, 2009).

¹⁶ Depuis 2005, le principe d'ouverture généralisée de tous les corps et cadres d'emploi de la Fonction publique a remplacé un dispositif d'ouverture sélectif prévu initialement par le statut général des fonctionnaires. Le nouveau dispositif respecte le principe de non-discrimination en raison de la nationalité et de libre circulation des travailleurs, reconnus par les articles 12 et 39 du traité instituant la Communauté européenne. Mais ce principe ne concerne que les membres de l'Union européenne (DGAFP, 2008 : 4).

discriminations à l'égard de l'étranger ou de celui qui est perçu comme tel à partir de croyances et de jugements très souvent préconçus ». Un rapport du Cerc-Association (Borrel, 1999) confirme cette légitimation implicite par la banalisation des discriminations dans le monde du travail et dans d'autres sphères sociales¹⁷.

Plusieurs jeunes Françaises mettent en exergue des discriminations ressenties en particulier lors de l'oral du concours, sur des caractéristiques physiques, le nom, etc. renvoyant aux origines ethniques de la candidate. Ainsi, certaines admettent que, lors de l'admissibilité au concours, les gens seraient plus jugés sur leurs origines sociales ou culturelles que sur leurs connaissances. Cela est d'autant plus injuste et inacceptable à leurs yeux que l'administration est censée respecter et mettre en œuvre les principes du droit, et en particulier l'égalité des chances pour tous dans l'accès aux concours.

Multi-discriminations et perception des discriminations de genre : vers un effacement des discriminations sexuées ?

Les jeunes femmes évoquent rarement le vécu personnel et intime de situations discriminantes (ou perçues comme telles) en raison du sexe ou du genre, mais parlent plutôt de situations de (multi)discriminations appréhendées de façon plus ou moins théorique, soulignant que *les femmes en général* peuvent être confrontées à de la multi-discrimination ou encore abordant des exemples concrets dans leur entourage.

Samira est l'une des seules à avoir évoqué sa situation personnelle au travail, rattachant les difficultés rencontrées en tant que femme plutôt à des entraves qu'à de véritables discriminations. Elle énonce comme facteurs discriminants, par ordre chronologique, la consonance du nom de famille, le lieu d'habitation, puis sa position de femme :

« Ensuite, le troisième facteur, moi, quand je suis arrivée en milieu associatif, c'est les problématiques de... c'est d'être une femme. C'est un milieu très masculin, très viril, et j'étais l'une... enfin, j'étais la première femme dans ce secteur-là. Parce que l'association, à l'époque, travaillait dans une coordination, donc c'était un ensemble d'associations qui œuvraient ensemble. Et donc, j'étais la seule femme. Donc on sent,

¹⁷ « Si la loi trace des "frontières" sur le marché du travail, si elle autorise les employeurs, au premier rang desquels l'État, à discriminer radicalement entre Français et étrangers dans nombre de professions, elle entretient et légitime l'idée qu'il est normal d'opérer les discriminations à l'encontre de l'étranger sur le marché du travail. Et finalement à l'encontre de celui que l'on ne peut distinguer de l'étranger, celui qui est perçu comme étranger, du fait de son origine, de sa couleur de peau, de son apparence physique, de la consonance de son nom, etc. » (Borrel, 1999 : 110, cité dans Madoui, 2008 : 35).

parce que... on a des bâtons dans les roues, on a des remarques, on a des piques...
Voilà. »

« Mais c'était très masculin. C'était ça qui primait là-dessus. Moi j'arrivais... il a fallu quand même que je développe ma voix pour me faire entendre (rires). Mais, bon... on s'y fait. Après, on s'adapte (...). Il faut imposer sa façon de faire. Bien sûr, comme dans n'importe quel lieu, je pense qu'on vous teste toujours ».

« Après, là, ce n'était pas forcément une question de... personne. C'était : est-ce qu'on avait ou pas le sens des responsabilités ? C'était valable pour quiconque (...). Ça n'avait rien à voir avec le faciès. Pour moi, c'était beaucoup plus juste. C'est vrai que je parle d'équité, etc., ça n'est pas pour rien, hein. »

Coralie qualifie le monde de la police judiciaire où elle évolue de milieu assez « macho », mais ne perçoit pas vraiment ce milieu comme hostile ou constituant un frein à son évolution professionnelle, même « s'il faut savoir se tenir » dans ce « monde d'hommes », où les sollicitations sont nombreuses.

D'après l'analyse des propos de ces femmes, la discrimination envers les femmes se révèle plutôt lors de l'évocation de multi-discriminations. Tout en tempérant ses propos, Coralie évoque la difficulté pour une femme de religion musulmane d'évoluer professionnellement à partir du moment où elle affiche ses convictions :

« Aujourd'hui, la femme et la religion... Les gens, tant que tu n'es pas voilée, on s'en fiche de ce que tu fais. Donc, c'est quand on porte le voile, et qu'on est cadre, là, déjà, les gens froncent les sourcils. Mais dans notre situation, ceux qui sont insérés professionnellement, moi je dirais plutôt la couleur, plus qu'autre chose. Parce que personne ne me demande si je suis catholique ou quoi. C'est la question qu'on ne m'a jamais posée. »

Thiane résume, elle, la situation de multi-handicap vécue par les femmes immigrées :

« Oui, forcément, c'est un handicap. Quand on a... qu'on ne maîtrise pas la langue, qu'on est femme, qu'on est immigrée. C'est plus difficile pour s'insérer. Quand on est femme, noire, immigrée, et qu'on ne parle pas la langue du pays d'accueil. C'est... il faut être très très solide pour pouvoir faire quelque chose. »

La progression professionnelle des femmes, en particulier des femmes très diplômées, est freinée en particulier lorsque les critères des origines ethniques ou sociales interviennent

comme facteurs discriminants. À ce propos, Amel, qui travaille dans le secteur du recrutement, évoque la tendance des entreprises françaises à recruter des « clones », et ses craintes dans ce contexte :

« J'espère que je ne vais pas me heurter au plafond de verre. Et... pas seulement le plafond de verre féminin, le plafond de verre... aussi, le plafond de verre social, qui est... une réalité en France. »

« On est dans un pays qui a tendance à recruter des clones en entreprise, des gens bien nés. On va plutôt privilégier le recrutement d'une personne qui a un nom connu, un nom à particules, parce que ça peut servir le directeur ou le patron, plutôt que de recruter quelqu'un qui n'a pas de réseau. Donc, je pense qu'objectivement... il est évident que je suis passée à côté d'opportunités, mais sans le savoir, en fait. Mais ça ne m'a pas empêchée d'avancer. Moi, l'obstacle me fait avancer, en général. »

Alisa développe plus spécifiquement les difficultés accrues auxquelles sont confrontées les jeunes femmes très diplômées – indépendamment du fait d'être immigrées ou non :

« Oui, d'être très diplômée, et d'être femme en même temps... La discrimination par sexe, tout simplement, c'est une question qui se pose en France, en ce moment, puisque... dans la société française, on sait très bien que les femmes sont moins bien payées, enfin, les femmes qui ont les mêmes expériences, les mêmes compétences, les mêmes diplômes que les hommes, qui occupent les mêmes positions, les mêmes postes... donc il y a quand même ce genre de discrimination qui existe. »

« Par rapport à mon problème actuel, donc, c'est les recherches d'emploi, je sais, par exemple, que parfois... dans les yeux des employeurs, si on cherche du travail dans le secteur privé, en étant, par exemple, chercheur, diplômé, etc., quand on a trop de diplômes, ça peut aussi nous porter préjudice, et ça peut aussi représenter un genre d'obstacle. Moi, j'en suis persuadée (...). Parfois, les employeurs, ils n'en veulent pas des gens hautement diplômés puisque, tout simplement, ils peuvent aussi avoir peur un petit peu... vis-à-vis de leurs compétences, de leurs connaissances. Moi, j'ai cette opinion-là, en même temps. »

Ainsi, les multi-discriminations vécues et perçues par les jeunes femmes sont souvent associées à des origines ethniques ou nationales, la couleur de peau, etc., au-delà du fait d'être femme ; mais elles peuvent aussi relever de critères liés à la surqualification, en tant que

femme, facteur vécu comme particulièrement discriminant, handicapant et préjudiciable pour leur insertion sur le marché du travail en France.

Certains propos relativisent cependant les discriminations vécues, présupposant que celles-ci peuvent varier suivant le contexte, à l'instar d'Aminata :

« Maintenant, tout dépend du secteur dans lequel on travaille (...). Ça peut être certains métiers où la femme noire est mal vue. Par exemple, dans les grandes entreprises, où la clientèle internationale est... assez difficile. Par rapport à la religion, aussi, par exemple, des femmes... pas récemment, mais il y a quelques temps, dans les aéroports, où les... musulmans se sont vus retirer leurs badges de sécurité pour les avions, de peur... récemment à Roissy... Voilà, maintenant tout dépend dans quel poste ! »

Samira remarque que la discrimination peut renvoyer à des situations ou des états très différents, qui ne sont pas forcément liés à des caractéristiques intrinsèques des personnes habituellement associées aux discriminations :

« Discriminer, c'est discriminer, mais ce n'est pas forcément par rapport à la culture, ça peut être politique, ça peut être tout un tas de choses. Ce n'est pas forcément que... racial, que... physique, voilà. Il y a d'autres formes de discrimination, parce qu'on est vieux, parce qu'on est trop jeune... parce qu'on est une femme... ».

Elle revient sur la difficulté à vivre les discriminations et à les appréhender lorsque l'on n'est pas directement concerné :

« C'est pour ça, je te dis, le racisme, on a deux fois plus à fournir que n'importe qui d'autre. C'est difficile à comprendre parce que... on ne le vit pas. Enfin les... les personnes en face ne le vivent pas forcément. Si moi, je vous dis ça, vous me dites : "Mais bon... qu'est-ce qu'elle me raconte, qu'est-ce qu'elle peut faire deux fois plus que moi ?" Ben ouais, en fait, j'ai deux fois plus de choses à penser (silence) ».

La place des (multi)discriminations dans le regard des femmes et dans la société

À partir de l'analyse des entretiens, une question se pose en particulier : pourquoi les femmes évoquent-elles si peu les discriminations vécues en tant que femmes ? Et pourquoi les discriminations liées au genre sont-elles presque toujours évoquées lors de l'énonciation des multi-discriminations, en second plan ?

Nous avons émis plusieurs hypothèses pour expliquer ce fait. L'évocation des discriminations renvoie à un sujet d'actualité, en particulier les discriminations liées aux origines ethniques. En France, la crise des banlieues de 2005 a mis en exergue une révolte des quartiers pauvres, qui tend à se raviver à l'occasion d'évènements violents discriminants et récurrents dont sont victimes les populations de ces quartiers de la part des autorités. La crise des banlieues de 2005 a suscité des débats dans la sphère politique, parmi les chercheurs, les journalistes et la société civile dans son ensemble, sur la place des immigrés en France, et plus spécifiquement sur la place des enfants d'immigrés de deuxième ou de troisième génération. À partir de cette période, les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations – déjà amorcées auparavant¹⁸ –, se développent, avec en particulier l'instauration de la Halde (2005), et se réorientent, avec l'émergence de nouvelles formes d'appréhensions des problématiques d'inégalité : telles les politiques de diversité promues par l'Institut Montaigne (Bébéar, 2004 : 10), issues des politiques menées aux États-Unis depuis le tournant des années 1990, ou les politiques d'égalité des chances, d'initiative européenne, visant l'égalité pour tous.

Si la politique de lutte contre les inégalités entre les sexes est ancienne, en France – dès 1946, le principe d'égalité hommes-femmes a valeur constitutionnelle¹⁹ –, et si la discrimination envers les femmes est plus aisée à démontrer vis-à-vis de celle subie par les minorités ethniques ou culturelles²⁰, les lois françaises votées en marge des résolutions européennes²¹

¹⁸ À partir de 1998, Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, déclare vouloir développer la politique de lutte contre les discriminations à caractère racial dans le monde du travail. En 1999, sont instaurées les Codac (Commissions départementales d'accès à la citoyenneté), structures visant en particulier les jeunes issus de l'immigration, puis le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (Geld), observatoire des discriminations et le Fonds d'action sociale (Fas) qui deviendra le Fasild (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations). Le 11 mai 1999, une table ronde réunissant les représentants de l'État et les partenaires sociaux aboutit à une « déclaration de Grenelle sur les discriminations raciales dans le monde du travail » proposant cinq mesures destinées à les combattre (Fassin, 2002 : 408).

¹⁹ Plusieurs articles du *Code du travail* et du *Code pénal* rappellent l'interdiction de toute distinction opérée entre personnes physiques en raison du critère du sexe. Le traité de Rome (1957) instaure l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. Une succession de lois seront ensuite promulguées en France, en faveur de l'égalité salariale et de la promotion professionnelle des femmes (loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération, loi Roudy du 13 juillet 1983, loi Génisson du 9 mai 2001). Mais peu d'entreprises appliquent ensuite les obligations induites notamment en matière d'instauration de rapports de situations comparées ou de négociations salariales.

²⁰ D'après Nathalie Ferré (2004), l'évaluation des discriminations subies par les femmes est plus aisée car il est possible de constituer des groupes comparatifs et d'évaluer à partir de statistiques concrètes, par rapport à l'étude des discriminations *raciales* : les statistiques ethniques étant proscrites, l'analyse se fait par comparaison d'une situation réelle ou imaginaire entre personnes appartenant (ou non) à un groupe supposé victime de discriminations, notamment par la pratique du *testing*.

²¹ Les lois françaises du 16 novembre 2001 « relatives à la lutte contre les discriminations » et du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations », constituent une adaptation à la jurisprudence européenne – en particulier à la directive communautaire 2000/43 du 29 juin 2000 qui entend lutter contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique ; et à la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 qui fournit « un cadre général en faveur de

mettent en avant la lutte contre les discriminations liées à la *race* ou l'origine ethnique, et moins celles liées au genre. Les politiques de diversité émanant de ces nouvelles lois, émergentes dans les entreprises ou les institutions en termes de ressources humaines, tendent à délayer les droits des femmes en faveur de la promotion de l'égalité vis-à-vis de l'origine ethnique ou nationale des salarié(e)s ; bien que les populations spécifiquement ciblées puissent aussi pâtir de *politiques d'affichage*, devenant de simples faire-valoir, voire cache-misère des contrecoups induits par les mesures libérales instaurées dans les organisations promotrices de la diversité (Edelman, 2003).

En France, les politiques menées pour lutter contre les injustices ou *inégalités* dont sont victimes les femmes ont été pensées en termes d'« égalité hommes-femmes », faisant référence à un traitement inégal potentiellement repérable par les statistiques (dans l'emploi, l'évolution professionnelle), et moins en termes de *discriminations*. Cette façon de penser et de traiter les discriminations subies par les femmes tend ainsi à atténuer ces formes de discriminations à leurs yeux, comme aux yeux du grand public, d'où une focalisation plus aisée sur les discriminations ethniques ou nationales.

Ainsi, les paradigmes préexistants dans une société contribuent à influencer la façon de penser, de percevoir et de réagir des individus la composant, *a fortiori* en matière de perception des discriminations. Parmi d'autres facteurs contribuant à une moindre déclaration des discriminations de genre par les jeunes femmes interviewées, nous avons émis l'hypothèse d'une assimilation, depuis l'enfance, du rôle attribué à la jeune fille puis à la femme, de sa fonction sociale qui la place en position d'infériorité vis-à-vis de l'homme, en particulier sur le marché du travail, lui conférant plus aisément une place au sein du ménage, auprès des enfants et de la famille. Celles-ci n'auraient pas forcément le réflexe ou le courage d'énoncer les inégalités vécues comparativement aux hommes ; en raison d'une assignation identitaire que Pierre Bourdieu (1998) assimile à une violence symbolique caractérisée par l'intériorisation de la domination masculine. Parmi les femmes interviewées, seule Cécile évoque avec acuité les discriminations potentiellement subies par les femmes – en particulier une discrimination à l'embauche du fait de pré-supposés ou préjugés des employeurs sur d'éventuelles absences des futures employées, occupées par leurs enfants : Cécile, estimant ne pas avoir été éduquée dans l'idéal de la femme mariée avec enfants, rejette cette assignation, et est lucide quant au handicap que constitue le fait d'être une femme sur le marché du travail.

l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail », et s'adresse aux pratiques discriminatoires en lien avec la religion, les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle (Ferré, 2004 : 42).

Notre recherche a permis également de révéler des stratégies d'occultation ou de contournement des difficultés rencontrées de la part des jeunes femmes interviewées. Aux côtés de stratégies identifiées comme « actives », visant à surmonter les discriminations pour s'insérer – mobilisation des ressources personnelles (motivation, volonté...), des réseaux personnels et professionnels et des dispositifs d'emploi ou de formation –, les jeunes femmes mobilisent des stratégies que nous avons dénommées « passives » : dans une démarche qui peut être plus ou moins consciente (ou inconsciente), elles vont adopter une stratégie d'évitement des discriminations, par la relativisation de leur existence ou de leur portée, voire la dénégation d'avoir subi une situation discriminante. Certaines vont contourner les discriminations, à l'instar de Dalila, qui « s'autocensure » dans ses choix de candidatures et décide de rechercher un poste académique à l'international (plutôt qu'en France). D'autres encore évitent d'assumer l'impact de discriminations potentiellement subies, en renvoyant, dans leur discours, vers des discriminations subies par d'autres, des collègues, des ami(e)s, la famille, ou en affirmant prodiguer à leurs proches des conseils face à un contexte de discriminations²².

Au travers de nombreuses lectures effectuées, nous avons retrouvé des résultats de recherche sur des thèmes équivalents apportant des conclusions dont nous nous sentons proches. En France, une recherche du CNRS (Joseph, Lemièrre, Lizé et Rousset, 2000) sur l'effet du sentiment de discriminations sur les trajectoires de jeunes d'origine étrangère – trajectoires marquées par le chômage et la précarité – montre des inégalités de perception des discriminations au sein de mêmes « groupes » sociaux et ethniques et un « processus *d'endogénéisation* des discriminations », qui revient à « accepter » les discriminations tout en refusant le discours de victimisation²³. Une étude du CORIF²⁴ (2009 : 104-105) abordant les multi-discriminations (liées au genre, à l'origine ethnique ou sociale) et leur perception par les jeunes femmes issues de l'immigration ou immigrées interviewées, décrit une palette d'attitudes adoptées et des « stratégies d'évitement » ou « de confrontation » face aux discriminations. Dans une approche des stratégies adoptées par des femmes âgées précaires d'origine marocaine afin de bénéficier de l'aide publique, Fatima Aït Ben Lmadani (2008) remarque des tactiques de résistance face aux mécanismes de domination inhérents aux

²² Des situations de discriminations vécues indirectement qu'elles énoncent largement dans leurs discours.

²³ Les auteurs évoquent le cas d'un jeune homme discriminé dans l'armée, malgré ses compétences : il a alors adopté un comportement *d'endogénéisation des discriminations*, refusant de s'engager et choisissant la reconversion professionnelle (Joseph *et al.*, 2000 : 10-11).

²⁴ CORIF : Collectif régional pour l'information et la formation des femmes (basé à Lille).

institutions sociales françaises : du contournement ou détournement des injonctions (en mettant en scène des stéréotypes culturalistes) en passant par le discrédit ou l'affront (le refus des références normatives). Enfin, une approche de Jocelyne Streiff-Fénard (2006), sur l'attitude adoptée par des travailleurs immigrés ou issus de l'immigration dans une entreprise de transports publics, montre une large tendance au déni des discriminations par ceux qui les subissent : la contestation, *a fortiori* devant la justice, implique des enjeux trop importants pour le salarié en termes d'image (risque d'être stigmatisé comme paranoïaque, *dé légitimation* de sa parole), de crédibilité et de maintien dans le poste. Les options revendicatives sont aussi freinées par l'incertitude de la réalité du racisme quand celui-ci est « subtil » et non l'expression d'une franche hostilité (Pettigrew & Meertens, 1995).

Des auteures canadiennes ont analysé les stratégies des immigré(e)s en période d'intégration dans leur pays d'accueil, constatant l'influence de l'appartenance et de l'identité de groupe. Hélène Cardu et Mélanie Sanschagrin (2002) soulignent l'importance du processus de reconstruction identitaire marquant la phase d'émigration/immigration des jeunes femmes qualifiées. Des « stratégies d'accommodation » visent l'adaptation à la société d'accueil, tout en atténuant la vulnérabilité liée à l'assimilation de codes culturels nouveaux : ainsi, ces femmes issues des pays de l'Est de l'Europe ou du Maghreb – où le rôle de la femme mère ou éducatrice est valorisé – qui adoptent une stratégie de contournement du marché du travail face aux difficultés d'insertion, en se repliant (dans un premier temps) sur les tâches ménagères et familiales.

Maritza Guillen Castro (2009 : 176) expose la dimension subjective des logiques d'action mobilisées par des femmes immigrées surqualifiées : ces logiques ne seraient pas uniquement liées aux ressources matérielles, culturelles ou symboliques des acteurs, mais interagiraient aussi avec les systèmes de valeurs des individus, les normes et les pratiques organisationnelles. Ainsi, plusieurs logiques coexistent et s'entrecroisent dans le projet migratoire : l'une vise l'adaptation rapide par l'acceptation d'emplois déqualifiés ; une autre, plus intellectuelle, induit le développement de réseaux sociaux par ces femmes surdiplômées, afin d'obtenir un emploi au niveau de leurs qualifications ; enfin, une logique émotionnelle vise la reconnaissance du contexte migratoire par l'entourage familial et social.

« Cette logique interagit fortement avec les autres, et l'utilisation des ressources personnelles et identitaires est l'élément clef pour affronter les difficultés et s'adapter au contexte postmigratoire » (Guillen Castro, 2009 : 179).

Relativiser les discriminations ou leur portée – par une attitude d’atermoisement – permet aux femmes interviewées dans notre enquête de se protéger de leur impact frontal. Cette attitude est confortée par la difficulté de la preuve en matière de discrimination, comme le souligne Thiane, qui estime que la discrimination doit être « flagrante » et nécessite des preuves tangibles, irréfutables. Elle prend ainsi du recul et se pose la question de savoir à quels facteurs potentiellement discriminants (la couleur de la peau, l’origine, l’identité de genre...) la situation subie peut être associée, affirmant que le risque de multi-discriminations amplifie le doute sur la réalité d’une discrimination vécue (et selon quels critères ?).

Le flou juridique qui entoure la définition d’une discrimination rend également son appréciation difficile. Si les discriminations remontaient « aussi loin que des groupes sociaux ont été traités de manière distincte par la société française en raison de différences supposées fondées en nature et en origine » (Fassin, 2002 : 1), le terme de « discrimination », entendu comme « traitement défavorable en raison de l’origine réelle ou supposée », est apparu dans *le lexique ordinaire de l’action publique* en France à la fin des années 1990²⁵. Les termes ou motifs de discrimination sont variés : ils peuvent être liés à l’âge, l’apparence physique, le patronyme, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques et syndicales, etc. Dans les textes internationaux, discriminations et inégalités tendent à s’assimiler. Certaines caractéristiques se convertissent facilement en catégories de population (le sexe ou l’âge), alors que d’autres sont difficilement traductibles dans les classifications administratives ou démographiques, soit parce qu’elles font référence à des pratiques non codifiées (telle que l’orientation sexuelle), soit parce qu’elles font référence à des attributs ou affiliations qui font l’objet de définitions et d’enregistrements variables selon les pays (Simon, 2004 : 7). Didier Fassin (2002) remarque également le rapport problématique entre la catégorie constituée du « national » et les catégories inversement désignées comme « étrangers » ou « immigrés » en France, depuis la Révolution ; en témoignent le rapport ambigu entre solidarité et exclusion dont font preuve la société civile comme les pouvoirs publics vis-à-vis de ces catégories de populations.

Selon Patrick Simon (2004 : 6), l’émergence d’une prise en compte des inégalités fondées sur le sexe, puis fondées sur la nationalité et rapidement sur l’origine des personnes, a ouvert la voie à une appréhension des inégalités en termes de discrimination. Alors que le principe

²⁵ La France met cependant volontiers en avant ses « états de service » en matière de lutte contre le racisme depuis l’émancipation des Juifs en 1791 et la création de la Ligue des droits de l’Homme en 1898 (Fassin, 2002 : 403-404).

d'égalité vise l'égalité de traitement sans distinction suivant l'origine ethnique, la race, le sexe, etc., il ne conduit pas à exiger de l'auteur de la règle que des situations différentes soient traitées différemment ; à l'opposé, le principe de non-discrimination va imposer un traitement différentiel pour des personnes différentes, afin de rétablir l'égalité. On parle alors « d'égalité des chances » (Lanquetin, 2002 : 3). Au niveau européen, une directive du CJCE (Cour de justice des communautés européennes) du 15 décembre 1997 opère un renversement de la charge de la preuve : il s'agit désormais à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe d'égalité de traitement (en matière d'égalité hommes-femmes). D'après Marie-Thérèse Lanquetin (1996 : 494), cette directive permet la substitution de « l'égalité par la généralité » par « l'égalité par la différenciation ». Puis, une réinterprétation du juge communautaire concernant l'article 141 du *Traité de Maastricht* (mis en vigueur le 1^e novembre 1993), a permis l'autorisation d'actions spécifiques à destination du sexe sous-représenté.

À partir de la loi du 16 novembre 2001 « relative à la lutte contre les discriminations » et la loi du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations », les inégalités de genre, au même titre que celles liées aux origines ou à la nationalité, sont traitées par l'intermédiaire de mesures de lutte contre les discriminations. Ceci induit la possibilité d'instaurer des mesures positives en France – à l'instar des *affirmative actions* développées dans les années 1960 aux États-Unis –, aux côtés de politiques managériales de diversité issues également des États-Unis (début des années 1990) et qui se sont développées au milieu des années 1990 en Europe et en France²⁶.

Ces mesures marquent un changement de paradigme dans les politiques, qui sont passées en France de politiques territorialisées dans les années 1980 à des politiques a-territoriales basées sur le ciblage des populations et l'adaptation des mesures à des publics particuliers. S'agissant des jeunes femmes immigrées ou issues de l'immigration, la question se pose de savoir si des mesures ciblées sur leurs multiples « handicaps » seraient plus utiles ou s'il reste plus judicieux d'appréhender les différentes problématiques dans le cadre de mesures et de problématiques diverses, par des politiques transversales. Une précédente recherche (Séchet et

²⁶ Incitées par la Commission européenne, les organisations syndicales et patronales signent en octobre 1995, à Florence, une *Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie, et sur la promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail*. Allant au-delà des injonctions européennes, cette déclaration des partenaires sociaux dépasse le cadre de lutte contre les discriminations pour s'inscrire dans la logique du *diversity management* (Van de Walle et Mordret, 2008 : 13). En France, en mars 2007 une *Charte de la diversité* a été signée par 1 500 entreprises et l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) a lancé en 2008 un « label de diversité », afin de vérifier ce que les entreprises et les administrations entreprennent réellement pour encourager la diversité.

al., 2003 ; David et al., 2003), révèle que, dans le cas des États-Unis, l'adoption de mesures ciblées temporaires pour les mères isolées fut plus discriminante que les politiques générales, les menant plus sûrement vers le chemin de la précarité.

À propos des stratégies adoptées par les acteurs face aux discriminations et de politiques potentiellement discriminantes, revenons vers les écrits de Mohamed Madoui : dans son livre *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine – De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale* (2008), il montre comment le processus de stigmatisation²⁷ des jeunes maghrébins français vivant dans les banlieues les conduit à la déviance ; laquelle est un comportement de transgression d'une norme existante, induisant un processus de stigmatisation de cette transgression (d'après Erving Goffman, 1975). Cela souligne combien les jeunes adultes sont sensibles à leur environnement et adaptent leurs comportements en conséquence.

Dans un contexte de regroupement et de fusionnement des institutions – avec par exemple l'intégration de la Halde à l'institution Défenseur des droits ou la création du Commissariat général à l'Égalité du Territoire²⁸ –, et de simplification des mesures, la question se pose de l'impact de politiques fusionnées sur les acteurs, et dans notre cas, de l'impact de mesures transversales – ou à l'opposé ciblées – sur les jeunes femmes qualifiées issues de l'immigration.

Références bibliographiques

Aït Ben Lmadani F., 2008, « Dynamiques du mépris et tactiques des "faibles". Migrantes âgées marocaines face aux institutions d'action sociale », *Sociétés contemporaines*, 2008/02(70), p.71-93.

Bébéar C., 2004, *Des entreprises aux couleurs de la France. Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Rapport au Premier ministre, Paris : Institut Montaigne, 144 p.

Borrel C. (dir.), 1999, « Immigration, emploi et chômage, un état des lieux empirique et théorique », *Les dossiers de Cerc-association n°3*, 123 p. <https://www.gisti.org/doc/presse/1999/cerc/dossier.pdf>

²⁷ Le processus de stigmatisation est un processus cumulatif qui part d'une stigmatisation des « étrangers » ou de ceux qui sont perçus comme tels, « à partir de croyances ou de jugements très souvent préconçus » (Madoui, 2008).

²⁸ Le CGET est issu du regroupement de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (Datar), du Secrétariat général du comité interministériel des villes (SGCIV) et de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acisé).

- Boubeker A., 1999, *Familles de l'intégration, les ritournelles de l'ethnicité en pays jacobin*. Paris : Stock, 331 p.
- Boubeker A., 2004, « De la "guerre des races" aux luttes de l'immigration », *Le Portique*, 13-14, p.2-7.
- Bourdieu P. et Sayad A., 1964, *Le Déracinement. La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*. Paris : Éditions de Minuit, 225 p.
- Bourdieu P., 1958, *Sociologie de l'Algérie*. Paris : PUF, 128 p.
- Bourdieu P., 1998, *La domination masculine*, Paris : Seuil, 134 p.
- Bourdieu P., Darbel A., Rivet J.-P. et Seibel C., 1963, *Travail et travailleurs en Algérie*. Paris, La Haye : éd. Mouton, 566 p.
- Cacouault M., 1995, « Féminisation et masculinisation des professions : approches historiques et comparatives. Introduction », *Les Cahiers du mage*, 1, p.39-41.
- Cardu H. et Sanschagrin M., 2002, « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle au Québec », *Recherches féministes*, 15(2), p.87-122. <http://www.erudit.org/fr/revues/rf/2002-v15-n2-n2/006512ar/>
- CORIF, 2009, *L'imbrication des discriminations liées au genre, à l'origine et au niveau social*. Acsé (Direction régionale Nord – Pas-de-Calais), février, 123 p. <http://egalite-mixite.com/spip.php?article646>
- Van de Walle I. et Mordret X., 2008, *De la Charte de la diversité à la labellisation. L'État et les entreprises dans la négociation d'une politique de diversité*. CRÉDOC, *Cahier de recherche*, 255, 56 p. <http://www.credoc.fr/pdf/Rech/C255.pdf>
- David O., Eydoux L., Ouallet A. et Séchet R., 2003, « Les familles monoparentales. Une perspective internationale », CNAF. *L'Essentiel*, 15, 4 p. <http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/15%20ESSENTIEL%20MONOPARENTALITE.pdf>
- DGAFP, 2008, *L'accueil des ressortissants communautaires dans la Fonction publique française, Guide pratique*, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, 27 p.
- Edelman L. B., 2003, *Law at work: An institutional approach to civil rights*, Center for the Study of Law & Society, Jurisprudence & Social Policy Program, University of California, Berkeley, On leave 2003-2004 at Center for Advanced Studies in Behavioral Sciences, Stanford (California), August, 39 p.
- Eurostat, 2010, « L'impact de la crise sur le chômage a été jusqu'à présent moins prononcé dans l'UE qu'aux États-Unis », *Revue Géopolitique – L'impact de la crise sur le chômage*, juin, <http://www.diploweb.com/L-impact-de-la-crise-sur-le.html>
- Eydoux L., 2011, « L'intégration professionnelle des jeunes femmes qualifiées immigrées ou issues de l'immigration », *Diversité, Hors série* (13), p.47-52.
- Eydoux L., 2013, *L'intégration professionnelle des jeunes femmes diplômées issues de l'immigration en région parisienne*, Paris : L'Harmattan, 340 p.
- Fassin D., 2002, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 52(4), p.395-415.

- Felouzis G., 2003, « La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences », *Revue française de sociologie*, 44(3), p.413-447. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2003-3-page-413.htm>
- Ferré N., 2004, « La construction juridique des discriminations : l'exemple de l'égalité homme/femme », *Sociétés contemporaines*, 53, p.33-55.
- Goffman E., 1975, *Stigmates : les usages sociaux des handicaps*, Paris : Éditions de Minuit, 175 p.
- Guénif-Souilamas N., 2000, *Des "beurettes" aux descendantes d'immigrants nord-africains*, Paris : Grasset/Le Monde, 362 p.
- Guénif-Souilamas N., 2003, « Les "Beurettes" aujourd'hui » in F. Lorcerie (dir.), 2003, *L'école et le défi ethnique. Éducation et intégration*, p.153-159, Montrouge : ESF Editeur.
- Guillen Castro M., 2009, *La migration féminine qualifiée d'origine sud-américaine à Montréal : ressources culturelles et symboliques, et stratégies d'accès au marché de l'emploi*, Mémoire de sociologie dir. par Sirma Bilge, Université de Montréal, Département de Sociologie, Faculté des arts et sciences, 209 p. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3448>
- Hartmann-Hirsch C., 2008, « Les immigrés hautement qualifiés : le cas du Luxembourg », *Migrations Société*, 20(117-118), p.25-46.
- INSEE, 2005, *Les immigrés en France*, Paris : INSEE, 162 p.
- Joseph O., Lemièrre S., Lizé L., Rousset P., 2010, « Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles », *Document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne (CES Working Papers)*, 2010.63, Paris : CNRS, Maison des sciences économiques, 20 p.
- Lanquetin M.-T., 1996, « De l'égalité des chances, propos de l'arrêt Kalanke, CJCE 17 octobre 1995 », *Droit social*, 5, p.494-501.
- Lanquetin M.-T., 2002, *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique : approche juridique* (Synthèse du rapport final décembre 2002), Convention de recherche FASILD / Service des Droits des Femmes, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Université Paris X – Nanterre, 30 p.
- Lewis J., 1995, « Égalité, différence et rapports sociaux de sexe dans les États providence du XX^e siècle », in Ephesia (éd.), *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales* (p.407-422), Paris : La Découverte.
- Locoh T. et Puech I., 2008, « Migrations et discriminations », *Travail, genre et sociétés*, 20, p.23-28. http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=TGS_020_0023
- Madoui M., 2004, « La création d'entreprise comme mode de déstigmatisation : le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine » in M. La Rosa (dir.), *Évolution des situations de travail : contraintes, normes et compétences*, 95, p.144-162
- Madoui M., 2007a, « Marché du travail, discrimination et enjeux de reconnaissance. Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2007/2(123), p.289-312. https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=CIS_123_0289
- Madoui M., 2007b, « Les petits entrepreneurs d'origine maghrébine », *Hommes et migrations*, 1266, mars-avril, p.8-19.

- Madoui M., 2008, *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de reconnaissance sociale*, Montreuil : Aux lieux d'être, 189 p.
- Maruani M., 2006, *Travail et emploi des femmes*, Paris : La Découverte, 3^e éd., 123 p.
- OIM, 2005, *État de la migration dans le monde 2005 : coûts et avantages de la migration internationale*, Rapports sur la migration dans le monde, n°3. Genève : OIM.
- Ouali N., 2003, « Femmes immigrées en Belgique : les oubliées des politiques d'emploi et d'égalité des chances », Colloque international *Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb*, Rabat, 11-12 avril 2003, Bruxelles (Belgique) : ULB, Institut de Sociologie, Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation, 14 p. http://www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles_definitifs/RS6_Ouali.pdf
- Pettigrew T. F. and Meertens R. W., 1995, « Subtle and blatant prejudice in western Europe », *European Journal of Social Psychology*, 25, p.57-75.
- Sayad A., 1990, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris : Seuil, 437 p.
- Séchet R., David O., Eydoux L. et Ouallet A., 2003, « Les familles monoparentales. Perspective internationale », CNAF. *Dossiers d'études, Allocations Familiales*, 42, 83 p. http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/dossier_etudes/dossier_42_-familles_monoparentales.pdf
- Simon P., 2004, « Introduction au dossier : "La construction des discriminations" », *Sociétés contemporaines*, 53, p.5-10. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2004-1.htm>
- Streiff-Fénart J., 2006, « L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics », *Cahiers de l'URMIS*, 10-11. <https://urmis.revues.org/257>
- Weil P., 2009, *Liberté, égalité, discriminations. L'identité nationale au regard de l'histoire*, Paris : Gallimard, 234 p.
- Weiss A., 2005, « The transnationalization of social inequality. Conceptualizing social positions on a world scale », *Current Sociology*, 53(4), p.707-728. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0011392105052722>
- Wihtol de Wenden C., 2008, « Démographie, Immigration, Intégration », *Questions d'Europe*, 111-112-113, 17 p. <http://www.robert-schuman.eu/fr/doc/questions-d-europe/qe-111-112-113-fr.pdf>

L'introduction des Sciences humaines et sociales dans les formations d'ingénieurs

Des questions en débat en Algérie et au Maroc

Gardelle Linda

Linda Gardelle est maître de conférences à l'ENSTA Bretagne et chercheur au Centre de recherche sur la Formation, EA1410, Cnam Paris

Les sciences humaines et sociales tiennent une place fragile en Algérie et au Maroc. Elles ont souvent été « instrumentalisées », parfois « prises aux pièges », sommées de « choisir leur camp », toujours « considérées comme dangereuses » (Madoui, 2007). Mohamed Madoui a consacré plusieurs publications à la place de la sociologie en Algérie et au Maroc. À travers des articles comme « Les sciences sociales en Algérie. Regards sur les usages de la sociologie » (2007) ou « La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation » (2015), il a analysé sa place particulière, au cœur de multiples rapports de force.

Ma contribution porte sur les sciences humaines et sociales dans les formations scientifiques et techniques, et en particulier dans les formations d'ingénieurs. Mohamed Madoui, en tant qu'enseignant au Cnam, enseignait la sociologie à des ingénieurs (entre autres). À la fois du fait de ses travaux sur les sciences sociales au Maghreb et du fait de son activité d'enseignement au Cnam, il me semble qu'il aurait été sensible à ce sujet qui n'est pas anecdotique. La formation des ingénieurs tient une place centrale au Maghreb. En Algérie, et surtout au Maroc, les ingénieurs ont longtemps occupé les postes les plus prestigieux de l'État (Benguerna, 2004 ; Scarfo-Ghellab, 2012). Ils ont constitué l'élite. Aujourd'hui, les écoles d'ingénieurs sont encore des voies privilégiées, même si le chômage des diplômés est devenu une réalité – à laquelle Mohamed Madoui avait d'ailleurs consacré un article en 2015 (« Unemployment among Young Graduates in Algeria: A Sociological Reading »).

Dans cette contribution, j'entends présenter les formes pédagogiques et les choix de matières relevant des sciences humaines et sociales dans les formations d'ingénieurs telles qu'on peut

les trouver en France mais aussi en Algérie et au Maroc, avec des tendances distinctes. L'analyse des choix faits en termes de formation humaine et sociale révèle une grande diversité des attentes de ce que doit être un ingénieur en sortie d'école et de son rôle dans la société. A-t-on pour objectif de faire de lui une jeune personne épanouie, qui sait qui elle est et maîtrise intelligemment son parcours ? Veut-on plutôt former un jeune diplômé efficace et parfaitement outillé pour s'adapter à l'entreprise ? Vise-t-on à semer les graines de la société de demain, en formant des ingénieurs aptes à comprendre les grands enjeux du monde contemporain ? Ou veut-on tout cela à la fois ? Selon les cas, la contribution des sciences humaines et sociales à la formation est conçue différemment.

Ce texte se veut à la fois une invitation à la réflexion sur la place des SHS dans les formations d'ingénieurs, une introduction à une analyse plus approfondie sur les missions attendues de l'éducation et de l'enseignement supérieur au Maghreb à l'heure de l'internationalisation et de multiples bouleversements sociétaux, et enfin un modeste hommage à l'enseignant et au sociologue du Maghreb qu'était Mohamed Madoui.

Dans une première partie seront présentées les différentes approches que l'on peut observer, qui sont révélatrices d'intentions et d'orientations idéologiques différentes. En me basant sur les écrits de Denis Lemaître¹ et sur des travaux très récents menés dans le cadre d'un projet de recherche (*Innov'ing 2020*²), je présenterai des exemples de formation en SHS dans un contexte où les injonctions à former de futurs innovateurs sont fortes et où l'ouverture internationale des établissements de formation bouscule les enjeux, ce qui donne plus d'importance encore à la formation humaine et sociale des ingénieurs. Enfin, j'ouvre la réflexion sur les grandes tendances au niveau international et comment elles se répercutent et sont réappropriées en Algérie et au Maroc en posant la question des finalités recherchées (Quel ingénieur veut-on former ?) et des moyens mis en œuvre pour y parvenir.

¹ Ce texte s'appuie et mobilise largement les travaux de mon collègue Denis Lemaître qui a consacré une thèse et des années de recherche à la place des SHS dans la formation des ingénieurs en France. Voir bibliographie détaillée.

² Ce projet portait sur les formations d'ingénieurs et leur adaptation aux nouvelles formes d'innovation, en Europe et dans quelques pays émergents. Il a été mené en 2015-2016 par l'équipe Formation et Professionnalisation des Ingénieurs à l'ENSTA Bretagne, rattachée au Centre de recherche sur la Formation (EA 1410) du Cnam Paris. Il a obtenu le financement de l'Agence nationale pour la recherche (ANR). Des enquêtes ont été menées dans différents pays d'Europe (France, Allemagne, Royaume-Uni, Hongrie) et dans quelques pays émergents du Maghreb (Maroc, Algérie) et d'Asie (Mongolie, Vietnam).

De l'éducation de « l'honnête homme » à « l'employabilité »

Le modèle français de formation d'ingénieur étant celui qui a influencé le plus largement les systèmes algériens et marocains, jusqu'à récemment, nous allons en souligner quelques éléments significatifs relatifs à la place des SHS dans le système français : l'historique des « humanités », le néo-pragmatisme qui domine aujourd'hui et la question des appellations des matières relatives aux SHS.

Les « humanités » pour former « l'honnête homme »

En France, l'élitisme culturel qui s'est développé au XIX^e siècle, dans la continuation de la Renaissance et qui a évolué sous la forme de l'idéal encyclopédique, a guidé la création des grandes écoles d'ingénieurs parisiennes. La culture littéraire savante, avec l'apprentissage du latin et du grec, correspond à l'idéal aristocratique de l'honnête homme qui dispose d'une culture non utilitaire, qui peut briller en société par sa culture artistique et littéraire, pour les seuls plaisirs de l'esprit (Lemaître, 2003). L'idéal de l'honnête homme est présenté comme détaché de tout ce qui est utilitaire, pratique et directement applicatif. Les « humanités », comme on va les appeler, ont eu une place importante dès le départ dans les grandes écoles les plus prestigieuses (Polytechnique, Mines, Ponts et chaussés). Elles représentaient « le meilleur de l'héritage culturel à transmettre » (les grandes œuvres, les grands artistes, les grands savants). Même s'il n'y a pas une utilité pratique affichée comme objectif direct de ces « humanités », elles servent néanmoins une forme de culture humaniste et de conscience collective qui permet une meilleure maîtrise des problèmes humains.

Dans les écoles d'ingénieurs, cette culture légitime encore aujourd'hui l'appartenance aux classes dirigeantes. De ce fait, les écoles d'ingénieurs au sommet de la hiérarchie des écoles ont maintenu l'enseignement des « humanités » comme le moyen de distinguer leurs futurs diplômés, destinés à être l'élite et à briller intellectuellement, des autres ingénieurs destinés aux métiers purement techniques (Lemaître, 2003).

Néo-pragmatisme et version utilitariste des SHS

Cela dit, aujourd'hui, les modèles dominants des SHS dans les écoles d'ingénieurs en France se caractérisent par l'approche néo-pragmatiste : la formation des ingénieurs doit servir

l'employabilité³ (Lemaître, 2003). Denis Lemaître montre qu'avec le développement technologique, les ingénieurs deviennent des manipulateurs d'outils plutôt que des inventeurs. On demande par exemple aux ingénieurs d'être des gestionnaires de moyens informatiques automatisés, ce qui demande des capacités à relier les résultats avec les usages et des capacités à communiquer. Il leur faut bien souvent être dans la relation aux autres, en interagissant avec les fournisseurs, les collègues, les clients. Il est donc attendu des ingénieurs qu'ils soient meilleurs qu'auparavant dans la communication et dans la mise en forme de résultats, et cela aussi bien en France qu'ailleurs en Europe (Ravesteijn *et al.*, 2006 ; Laurini, 2013 ; Lemaître, 2014 ; Gardelle et Cardona Gil, 2016).

Dans la plupart des écoles d'ingénieurs françaises, les SHS sont souvent mobilisées pour répondre à ces nouvelles attentes, d'où des offres disciplinaires à visée applicative et instrumentale (gestion de la production, *marketing*, communication, management d'équipe). Les SHS sont alors considérées comme des outils de règlement des problèmes, des savoirs d'ordre technique qui ont pour but d'être directement opérationnels.

Depuis les années 2000, au Maroc et en Algérie, la formation des ingénieurs s'est ouverte à des disciplines non techniques, en particulier le management et la communication. Une exploration menée par Denis Lemaître (2014) sur les sites internet d'écoles d'ingénieurs au Maghreb montrait que les contenus enseignés se rapportaient le plus souvent à des intentions d'instrumentalisations des savoirs au service de la productivité. Nos études empiriques montrent également que les enseignements non techniques proposés dans les écoles d'ingénieurs marocaines et algériennes relèvent généralement des sciences sociales appliquées ou de gestion, comme en témoignent les intitulés des cours : « outils du management », « gestion de production », « ressources humaines », « comptabilité », « *marketing* », « management industriel » et, plus rarement, « sociologie des organisations ». La visée est ici clairement de former des ingénieurs prêts à s'insérer efficacement dans le monde de l'entreprise.

³ On parle de néo-pragmatisme si on veut se situer historiquement par rapport au courant du pragmatisme, tel qu'initié aux USA fin XIX^e siècle par William James et James Dewey. Pour eux, le pragmatisme était une vision de l'action à la construction de la démocratie. On lui préférera donc néo-pragmatisme car on ne retrouve plus aujourd'hui cette finalité politique, le pragmatisme relevant aujourd'hui avant tout de la profitabilité économique.

Des appellations en débat

Comme le décrit Michel Cotte (2014), les sciences humaines et sociales, en écoles d'ingénieurs, sont représentées bien souvent par « une bannière de ralliement, un bout de secrétariat et un espace de bureaux parfois chèrement acquis ». Il s'agit de nommer un groupe d'enseignements, minoritaires, réputés comme « non scientifiques » et n'apportant pas directement de compétence professionnelle. Les appellations diverses que l'on peut trouver dans les curricula sont révélatrices des difficultés et de l'embarras à étiqueter les matières relatives aux SHS dans les formations d'ingénieurs : ainsi on trouve parfois le sigle SHS, mais souvent aussi SHES, SHEJS, ou on les présente comme « matières dites des SHS ». L'ajout des termes Économique ou Juridique au milieu du sigle SHS traduit la volonté d'orienter les disciplines vers les techniques de gestion, ce qui montre bien l'orientation pragmatique néo-pragmatiste que l'on souhaite leur donner.

Or, est-ce que l'approche néo-pragmatique n'estomperait pas la portée universaliste des SHS en ce qui concerne les responsabilités de l'ingénieur dans la société et son rôle de porteur des progrès techniques ? Le cloisonnement des disciplines, la réduction des savoirs à leur utilité pratique pose la question des finalités attendues du rôle des SHS dans les formations, mais aussi plus largement du rôle de la formation des ingénieurs dans sa globalité.

Différentes approches pour différentes finalités

En France, la place des disciplines non techniques dans les formations d'ingénieurs ne fait plus vraiment débat. La Commission des titres d'ingénieurs (CTI) exigeait jusqu'à maintenant dans son référentiel que 25 % du volume horaire y soit consacré (même si dans son référentiel 2016, il n'est plus fait mention d'un volume horaire précis). Ceci dit, les disciplines mobilisées dans les curricula d'ingénieurs sont très variées. On se retrouve face à une nébuleuse disciplinaire (Lemaître, 2003), aux limites floues, aux contours variables et souvent peu clairs (Cotte, 2014), avec des matières parfois inspirées de la sociologie, de la psychologie, de la gestion, du droit ou de l'histoire qui s'articulent avec les langues vivantes, la communication, le sport, le génie industriel, les stages, etc., des matières souvent très éloignées des sciences humaines et sociales telles qu'on les entend au niveau scientifique et académique.

Denis Lemaître (2003) a caractérisé les orientations idéologiques à l'œuvre dans la conception des curricula en ce qui concerne les SHS. Ces enseignements peuvent être rangés en trois

grandes catégories liées à des conceptions différentes de la formation d'ingénieur et à trois ordres de grandeur de l'activité sociale : ceux liés à la personne elle-même (le modèle du développement personnel), ceux liés à son efficacité de cadre (le modèle des sciences humaines pour l'ingénieur) et ceux davantage liés à la culture (le modèle des humanités). Les écoles se caractérisent généralement par la dominante d'un de ces modèles, tout en mobilisant des enseignements tirés de plusieurs de ces catégories. Nous les présentons ici brièvement.

Le modèle du développement personnel

Le modèle du développement personnel est centré sur l'individu. L'ordre de grandeur ici est microsocial. Il s'agit d'amener l'élève à s'interroger sur sa personnalité, sur la communication entre lui et les autres, de l'accompagner dans la construction d'un projet professionnel qui lui correspond. L'objectif est que le futur diplômé se crée un parcours et invente sa professionnalité.

Idéalement, le développement personnel suppose l'attention portée à la personne de l'élève et se trouve relié à un idéal d'épanouissement personnel et d'harmonie sociale. Dans la réalité, cet idéal est souvent victime d'une dérive instrumentale qui le réduit à la simple transmission de techniques d'expression ou de techniques d'analyses des comportements. Or, l'objectif le plus intéressant n'est peut-être pas de transmettre seulement des techniques de communication directement transposables dans la vie professionnelle, mais de permettre à l'élève de mieux se connaître, de se renforcer psychologiquement et de se situer par rapport aux autres.

La discipline qui inspire ces enseignements est principalement la psychologie. L'élève est ici sollicité dans sa personnalité, ses aspirations individuelles, ses attitudes et pas seulement dans son intellect. Si le besoin d'une formation psychosociologique semble bien en phase avec les besoins créés par le contexte contemporain – autour d'une harmonisation de l'environnement social et de la communication – ce modèle n'est pas pour autant celui qui domine dans les écoles françaises. Il est néanmoins assez présent, notamment à travers des cours portant sur la préparation des CV, des lettres de motivation et des entretiens d'embauche. Sont également présentes des matières comme la connaissance de soi, la construction du projet professionnel, la gestion du stress... Alors que les pays d'Europe du Nord mettent l'accent sur le développement personnel, notamment *via* les pédagogies innovantes et l'incitation à la mobilité (pour construire un projet personnel et le mener à bien, pour se découvrir, etc.), on retrouve dans une bien moindre mesure ce modèle dans les formations d'ingénieurs dans les

autres pays d'Europe, comme en Allemagne ou en Grande-Bretagne, ainsi qu'au Maghreb. La faible place qui y est accordée est d'ailleurs déplorée par les entreprises dans ces pays qui souhaiteraient que les jeunes professionnels qu'ils embauchent soient davantage proactifs dans leur parcours, plus conscients des réalités du métier, plus mûrs en quelque sorte (Benguerna, 2011 ; Gardelle et Cardona Gil, 2015a).

Le modèle des sciences humaines pour l'ingénieur

S'écartant nettement de la dimension psychologisante du développement personnel, le modèle des sciences humaines pour l'ingénieur est centré sur les compétences professionnelles. C'est un modèle qui est en conformité totale avec le besoin des entreprises, les enseignements visant la préparation des futurs diplômés au milieu professionnel dans lequel ils vont évoluer –, l'entreprise, ou plus largement le monde du travail – dans une logique d'adaptation socio-culturelle aux réalités de l'entreprise et du monde économique.

Dans cette logique, les matières issues des SHS, apportant l'outillage indispensable à une bonne insertion dans le monde du travail, sont considérées comme utiles pour le métier d'ingénieur, au même titre que les disciplines techniques. L'intention est ici de transmettre au futur ingénieur des outils utilisables dans l'entreprise, pour qu'il soit opérationnel en tant que cadre dès la sortie d'école. Les SHS sont ici abordées dans une logique instrumentale et pragmatique. Ce modèle, largement dominant dans les formations d'ingénieurs en France, est celui que l'on retrouve généralement quand les SHS sont présentes dans les formations d'ingénieurs à l'étranger, et notamment au Maghreb. Des cours de « sociologie des organisations » sont ainsi dispensés aux élèves de l'école Polytechnique d'Alger et des autres écoles les plus renommées d'Algérie et du Maroc.

Néanmoins, avec ce modèle, le risque est de réduire les SHS à la simple transmission d'outils utiles aux entreprises, préoccupées de rentabilité et d'efficacité professionnelle. Or, dans une véritable logique des sciences humaines et sociales, les savoir-faire instrumentaux sont à intégrer en même temps que les concepts et les méthodes permettant l'analyse de tout le contexte organisationnel. Ces outils et ces techniques ne sont pas à considérer comme des finalités en elles-mêmes mais doivent être utilisées en fonction d'une stratégie d'ensemble pour pouvoir appréhender intellectuellement l'organisation sociale au sein des entreprises, qui devient souvent de plus en plus complexe.

Si le modèle du développement personnel a pour objectif premier d'émanciper intellectuellement une personne, celui des sciences humaines pour l'ingénieur est vu plutôt comme un apprentissage par la pratique qui permet de réfléchir et d'agir. On trouve ici des enseignements de sciences sociales appliquées et de gestion, comme la sociologie des entreprises, la psychosociologie des relations humaines au travail, le management, etc.

Le modèle des humanités

Dans le modèle des « humanités », c'est la sphère macrosociale qui est mobilisée, celle de la société dans son ensemble, ce qui sous-entend une approche plus réflexive, plus distanciée et plus critique, y compris de l'entreprise (Lemaître, 2003). Les enseignements, bien qu'ils empruntent aux mêmes disciplines que dans le modèle des sciences humaines pour l'ingénieur, se caractérisent ici par une attitude de détachement intellectuel et non dans une logique d'application pratique aux situations professionnelles. Dans cette logique, les enseignements sont à penser comme libérateurs et émancipateurs.

Bien que ce modèle soit une spécificité du modèle français de formation d'ingénieurs, beaucoup plus élitiste que dans les pays voisins, les humanités ne sont pas pour autant développées dans toutes les écoles. En France, on le trouve principalement dans les écoles du haut de la pyramide, les écoles les plus cotées. L'archétype en est l'école Polytechnique, qui visait dès le départ non pas la simple transmission d'outils prêts à l'emploi mais à rendre apte ses diplômés à intervenir dans tous les domaines de la vie de la cité (Lemaître, 2003).

Le projet est ici clairement universaliste. Les pratiques sociales auxquelles se réfère le modèle ne se limitent pas à tel ou tel environnement spécifique, comme celui de l'entreprise. Elles concernent l'humanité dans son ensemble, à la fois comme objet et comme objectif de l'enseignement (Lemaître, 2003). Les humanités correspondent à l'enseignement de la culture générale précisément dans ce qu'elle a de plus généralisant, au travers des sciences humaines dans leur dimension réflexive. On trouve des matières comme la philosophie, la littérature. Aujourd'hui, les humanités classiques se reconfigurent en matières plus compatibles avec les exigences de la société contemporaine (éthique, géopolitique, relations interculturelles...) et en humanitarisme (*via* les projets des étudiants) (Lemaître, 2014). Malgré cette généralité, l'objectif n'est pas purement décoratif. Est visée la transmission de savoirs généraux sur l'homme, sur son histoire, sur ses productions et de pousser à la prise de conscience et à la réflexion, c'est-à-dire de développer les moyens intellectuels de donner du sens à ses actions

et d'agir sur le monde. Il s'agit de rendre plus humain le futur ingénieur, pour qu'il améliore là où il se trouve la qualité de la communication entre les personnes, pour qu'il permette la compréhension des mécanismes culturels, techniques, économiques et sociaux qui déterminent nos actions et pour qu'il sache replacer la finalité humaine de l'activité. En ce sens, les humanités peuvent être considérées comme utiles à l'adaptation socio-professionnelle du jeune ingénieur et est donc compatible, à ce titre, avec un discours de l'efficacité.

En Algérie et au Maroc, les enseignements dénotant de cette inscription plus large dans la société n'apparaissent pas, ou très peu, dans les formations proposées, bien que les discours allant dans ce sens existent au sein des écoles d'ingénieurs. Un document interne d'une école d'ingénieurs de Rabat indiquait par exemple que l'objectif de formation est de permettre « une bonne intégration de l'ingénieur dans le marché de l'emploi mais aussi son intégration et son aptitude pour le développement au sein de sa société, dans sa configuration initiale ou dans une configuration corrigée ou revue par sa pensée créatrice ». Or, malgré cet ambitieux projet, les enseignements relevant des SHS proposés dans cette école restent à visée instrumentale (comptabilité, ressources humaines, *marketing*...) et ne concernent pas une réflexion sur les phénomènes contemporains, qui auraient supposé une approche réflexive et critique dans les contenus.

Enfin, on peut constater que les SHS sont souvent instrumentalisées ou considérées comme supplétives, rarement comme des savoirs essentiels à la professionnalisation des ingénieurs. Ce sont des matières perçues comme non indispensables qu'on ajoute « en complément ». Mais on peut se demander si les *leitmotivs* actuels sur l'innovation, l'éthique et le développement durable ne vont pas se présenter comme des opportunités pour mieux intégrer les SHS dans les formations ?

Grandes tendances internationales et enjeux en Algérie et au Maroc

Les besoins aujourd'hui : stimuler le renouveau industriel et la créativité des ingénieurs

La conception néo-pragmatique de la connaissance fait que les savoirs sont considérés comme des outils pour agir, pour être efficace au niveau pratique, ce qui pousse souvent à gommer leur dimension réflexive. Les tendances actuelles sont dans cette vision très utilitariste, les matières relevant des SHS étant considérées comme de l'outillage qui doit servir l'employabilité des ingénieurs.

Toutefois, les injonctions actuelles à l'innovation commencent à bousculer cette conception. À l'échelle de l'Europe, la stimulation du renouveau industriel par l'innovation est une ligne prioritaire. Cela passe par l'innovation et la créativité des ingénieurs. Pour la Commission des titres d'ingénieurs française, la formation à l'innovation est un des plus « gros chantiers ». D'après sa vice-présidente, Anne-Marie Jolly : « La CTI entend pousser les écoles d'ingénieurs à développer les idées, la créativité, l'imagination des futurs ingénieurs. Dans cet objectif, les SHS ont toute leur place⁴ ».

Parce qu'elles participent à ne plus focaliser sur le seul aspect technique de l'activité des ingénieurs et à développer les compétences transversales chez les étudiants, qu'elles soient relationnelles, cognitives ou réflexives, l'importance des SHS est soulignée à des niveaux de plus en plus larges. Dans la logique actuelle d'encouragement à l'innovation, tout ce qui a trait à l'humain commence à être considéré comme fondamental dans la formation des ingénieurs, au même titre que la dimension technique.

Ainsi, en France, même si des résistances accompagnent parfois ces changements, la CTI valorise l'introduction des SHS. Peu à peu, les écoles tentent de remettre l'homme au cœur du système. Est-ce le cas ailleurs en Europe ? Et au Maghreb ? Quelles sont les tendances et les orientations idéologiques à l'œuvre au niveau international ?

Des transformations dans les modèles de formation

Les enquêtes effectuées récemment dans différents pays d'Europe⁵, la littérature internationale sur la formation des ingénieurs (De Graaf, 2016 ; Crawley *et al.*, 2014) et les débats dans les grands rendez-vous consacrés à la formation des ingénieurs (Ramakrishna, 2016 ; Morell, 2016) ont montré que le « rôle social de l'ingénieur » est partout mis en avant. Les injonctions à l'innovation, et donc à l'importance de donner de la place à la créativité et à l'imagination, s'y retrouvent largement. Dans la formation des ingénieurs, ces directives se concrétisent par différents dispositifs : des liens accentués avec la recherche, la multiplication des relations avec les entreprises, les formations croisées entre ingénieurs et sociologues, entre ingénieurs et artistes, des innovations pédagogiques diverses (pédagogie active, travail

⁴ Dans un entretien réalisé par l'auteur en mai 2015.

⁵ Dans le cadre du projet *Innov'ing 2020* en 2015 et 2016, les enquêtes portaient sur l'évolution des formations d'ingénieurs et les choix faits sur le type d'ingénieur que l'on en vient à former ou que l'on souhaite former. Après avoir mobilisé les travaux contemporains sur l'évolution de l'enseignement supérieur en France et en Europe, et les avoir croisés avec ceux de la littérature produite par les organismes accréditateurs, l'objectif des enquêtes était de confronter ces analyses issues de la littérature avec les réalités du terrain.

par projet...), la valorisation de l'entrepreneuriat. L'ouverture à l'international, avec des encouragements à la mobilité des étudiants, est également encouragée au titre de vecteur de créativité car en voyageant on devient plus ouvert et plus agile d'esprit et ces capacités sont annoncées par certains responsables pédagogiques comme étant à l'origine du processus d'innovation.

Au Maghreb, le rôle social de l'ingénieur est également mis en avant, et des moyens sont engagés pour amener les formations à servir cet objectif, en particulier au Maroc où un grand dynamisme est observable au sein des écoles d'ingénieurs. Les directions d'organismes de formation apparaissent ambitieuses, bien informées de ce qui se fait ailleurs dans le monde et soucieuses de proposer une offre de formation « d'actualité » et de qualité. De vives réflexions sont menées sur les programmes, les acteurs éducatifs essayant de tirer le meilleur des exemples observables à l'étranger et tentant de l'adapter au contexte marocain. Et cela, même si, comme l'a montré Mohamed Madoui dans son article « La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation » (2015), le renouveau des SHS au Maroc ne s'est pas accompagné d'une politique de recrutement adapté. Dans les écoles, il manque souvent les ressources humaines nécessaires.

En Algérie, si les directions des grandes écoles (comme l'école Polytechnique ou l'École supérieure d'informatique, à Alger) sont également très ambitieuses et bien au fait des grandes transformations sociales, économiques et culturelles à prendre en compte dans les formations, les lourdeurs administratives freinent le dynamisme. Mohamed Madoui l'avait souligné en 2015 dans une analyse critique de l'État algérien dans son rapport à l'éducation et à l'enseignement supérieur (voir également Kadri, 1991).

Selon les pays, on peut nettement distinguer des différences dans les formations en fonction du statut réservé à l'ingénieur. On constate que là où l'ingénieur est davantage considéré comme un technicien de haut niveau, comme en Allemagne ou en Grande-Bretagne, peu ou pas de place est réservée aux SHS dans la formation. Au contraire, là où l'ingénieur accède à des postes à responsabilités très rapidement dans sa carrière (en France, en Espagne, tout comme au Maroc), les SHS ont leur importance stratégique dans les formations. En Algérie, les tentatives d'introduire les SHS par des enseignants et des responsables pédagogiques eux aussi motivés par une évolution des formations pour une meilleure adaptabilité aux réalités contemporaines se heurtent encore fréquemment à des résistances (notamment en interne de la part d'enseignants qui voient d'un mauvais œil la réduction des heures dévolues à leur matière). Et ils ne bénéficient pas, comme on vient de le voir, d'un soutien politique.

Avec l'internationalisation et la standardisation des formations, si les formations d'ingénieurs ne s'uniformisent pas, certaines tendances voient tout de même le jour.

Avec des référentiels comme celui du CDIO⁶, l'approche d'une formation d'ingénieurs où l'on accorde de l'importance aux compétences non techniques se diffuse dans le monde. Rappelons qu'à l'origine du CDIO, il y avait la volonté, chez les enseignants suédois et américains qui l'ont créé, de se rapprocher de la formation à la française : plus de place à la formation non technique et plus d'interdisciplinarité, même si le CDIO est axé sur les compétences, ce qui réduit la portée que peuvent avoir les SHS dans leur dimension réflexive.

La SEFI (Société européenne pour la Formation des Ingénieurs) est ouverte aux SHS. La CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) affirme que la formation ne doit pas être limitée aux seuls aspects scientifiques et techniques. L'UNESCO recommande aussi, depuis 1980, à ce que les SHS viennent compléter les formations scientifiques et techniques. L'ABET (organisme équivalent de la CTI aux États-Unis) a intégré en 2000 des attentes en termes de formation humaine et sociale dans son cadre de référence. Aux États-Unis, des réflexions se font sur ces questions et incitent au développement des SHS, avec une influence sur la formation des ingénieurs dans nombre de pays du monde, notamment en Asie. En décembre 2016, lors de la conférence annuelle des décideurs mondiaux sur l'éducation des ingénieurs (Global Engineering Education Leader Conference⁷) à Shenzhen (Chine), le mot d'ordre était au développement des compétences sociales, nécessaires aux ingénieurs pour « assurer un développement durable », pour « apporter des innovations », pour « répondre aux besoins de la société » et pour « stimuler l'entrepreneuriat ».

Ainsi, au Maghreb comme en Europe et ailleurs, si les volontés d'introduire plus et mieux les sciences humaines et sociales dans les formations d'ingénieurs sont présentes, des résistances existent. C'est le cas en particulier au Maroc et en Algérie également, où, bien souvent, les bonnes volontés sont là mais les idées sur les moyens à mettre en œuvre font souvent défaut. Les directeurs d'écoles d'ingénieurs ou les directeurs d'études qui ont la volonté d'intégrer les SHS ont besoin de soutien tant politique que pratique. Or, comme Mohamed Madoui l'a écrit

⁶ Le CDIO est un référentiel basé sur l'approche par capacités dont l'objectif est de recentrer les formations d'ingénieurs autour des activités effectivement réalisées par des ingénieurs en situation professionnelle (*Conceive, Design, Implement, Operate*).

⁷ Nous avons pu assister à cette conférence réunissant les *leaders* mondiaux intervenant dans la formation des ingénieurs – présidents, fondateurs ou membres des organisations suivantes : International Federation of Engineering Education Societies, Global Engineering Deans Council, UNESCO Center for Higher Education Innovation, etc.

(2015), les responsables politiques, même au sein des ministères concernés, portent sur les sciences humaines et sociales « un regard très négatif, voire même méfiant ». Pour ce qui est du soutien pratique, les chercheurs (en sociologie, en économie, en sciences de l'éducation) peuvent aider à comprendre les besoins et proposer des outils d'analyse et d'expertise. C'est aussi pour cette raison que les travaux de Mohamed Madoui sur les sciences sociales au Maghreb gagneraient à être largement diffusés et mieux connus.

Conclusion

Dans le climat d'émulation et de rapide développement économique qui a cours au Maroc, domine chez les acteurs éducatifs engagés dans la formation des ingénieurs une volonté de s'adapter aux attentes des entreprises et de la société, en s'inspirant largement de ce qui peut se faire ailleurs. En Algérie, des questions similaires se posent, même si les débats sont restreints à quelques grandes écoles spécifiques. En Algérie tout comme au Maroc, la formation des ingénieurs à l'université reste, elle, beaucoup plus « classique » que celle proposée dans les écoles et très peu ouverte aux SHS.

En matière d'introduction des SHS dans les formations scientifiques et techniques, la question se pose de savoir comment combiner l'approche réflexive et l'approche instrumentale, cette double approche permettant de former des ingénieurs à la fois directement opérationnels pour s'insérer aisément dans l'entreprise et à la fois aptes à comprendre les grands enjeux du monde contemporain et à porter dans la société les innovations et les progrès techniques avec une vision à long terme. Denis Lemaître a montré en quoi, dans l'approche instrumentale, les SHS sont des savoirs-outils. Toutes les activités de l'entreprise sont rationalisées et décrites comme des procédures. Les SHS sont mobilisées pour contribuer à cette rationalisation. Or, limiter les SHS à un outil de rationalisation opératoire gomme la dimension réflexive et compréhensive qu'apportent ces sciences et qui font leur intérêt.

Les décideurs politiques, les enseignants, les directeurs d'écoles d'ingénieurs, c'est-à-dire les différents acteurs intervenant, de près ou de loin, dans la production des *curricula*, sont bien souvent issus de formations en sciences de l'ingénieur et, comme Mohamed Madoui l'écrivait, en plus de mal connaître l'épistémologie des SHS et de ne pas être sensibilisés à cette dimension, ils portent un regard négatif et méfiant sur les SHS. Ils poussent donc souvent à une approche instrumentale et rationaliste de court terme, plus rassurante pour eux, plus facilement compréhensible. Mais est-ce cette approche qui cherche à réduire les

difficultés, à découper les problèmes, à opérationnaliser l'action, qui est la mieux adaptée au monde d'aujourd'hui ? La mondialisation, les nouvelles technologies, les défis de l'innovation requièrent au contraire des aptitudes à embrasser les problèmes dans des logiques socio-techniques et à prendre en compte la complexité des phénomènes. N'y aurait-il pas, de ce fait, intérêt à développer une approche plus englobante ?

Références bibliographiques

- Benguerna M., 2004, « La non-émergence, de la profession d'ingénieur en Algérie : modèles de formation et trajectoires socio-professionnelles », dans I. Gouzévitch, A. Grelon et A. Karvar (dir.), *Les formations des ingénieurs en perspective modèles de référence et réseaux de médiation XVIII^e - XX^e*, PUR, coll. « Carnot », Rennes, p.103-115.
- Benguerna M. (éd.), 2011, *Gestion des entreprises, nouvelles compétences sociales et défis interculturels : regards internationaux croisés*, édition du Cread, 242 p.
- Cotte M., 2014, « Les SHS en écoles d'ingénieurs : entre utilité pratique et formation culturelle », *SHS Web of Conferences*, 13, 01002 (2014), DOI: 10.1051/shsconf/20141301002.
- Crawley Edward F., Malmqvist J., Ostlund S., Brodeur Doris R., Edström K., 2014, *Rethinking Engineering Education. The CDIO Approach*, Springer (2nd ed.).
- De Graaff E., 2016, « Developments in Engineering Education and Engineering Education Research in Europe », in Mahmoud Abdulwahed, Mazen O. Hasna, Froyd Jeffrey (eds.), *Advances in Engineering Education in the Middle East and North Africa*, E. Springer Publishing Company.
- Gardelle L., Cardona Gil E., 2015, *Note de synthèse sur les modèles de formations d'ingénieurs en Europe et dans quelques pays émergents*, document non publié, 80 p.
- Gardelle L., Cardona Gil E., 2016, « Les formations d'ingénieurs en Europe et dans quelques pays émergents à l'heure de l'internationalisation : entre standardisation et préservation des modèles nationaux », Colloque de l' AISLF, Montréal, 5 juillet 2016.
- Kadri A., 1991, « De l'université coloniale à l'université nationale », *Peuples méditerranéens*, n°54-55, p. 151-184.
- Laurini R., 2013, *La formation des ingénieurs face aux défis de la mondialisation*, Lavoisier.
- Lemaître D., 2003, *La formation humaine des ingénieurs*, Paris, PUF.
- Lemaître D., 2011, « Professionnalisation et modèles professionnels dans les grandes écoles françaises », *Recherche & formation*, n°66, École normale supérieure de Lyon, Institut français de l'éducation.
- Lemaître D., 2014, « Quelles finalités pour les sciences humaines et sociales dans la formation des ingénieurs ? », *Revue Kalim* n°2, Alger, p. 25-39.
- Lemaître D., 2015, « Comment l'enseignement supérieur *discipline*-t-il les savoirs aujourd'hui ? L'influence utilitariste sur l'organisation disciplinaire » dans A. Gorga et J.-P. Leresche, *Disciplines académiques en transformation. Entre innovation et résistance*, Paris, éditions des archives contemporaines, p. 151-163.

- Madoui M., 2007, « Les sciences sociales en Algérie. Regards sur les usages de la sociologie », *Sociologies pratiques*, 2007/2, n°15, p. 149-160.
- Madoui M., 2015, « Unemployment among Young Graduates in Algeria: A Sociological Reading », *Open Journal of Social Sciences*, 2015/3, p.35-44.
- Madoui M., 2015, « La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation », *Sociologies pratiques*, 2015/1, n°30, p. 99-113.
- Morell L., 2016, « Integrating methods to develop competencies », Conférence au *Global engineering Education Leader Conference*, Shenzhen, Chine, 5-7 décembre.
- Ramakrishna S., 2016, « The future changes in engineering and engineering education », Conférence au *Global engineering Education Leader Conference*, Shenzhen, Chine, 5-7 décembre.
- Ravesteijn W., De Graaff E., Kroesen O., 2006, « Engineering the future: the social necessity of communicative engineers », *European Journal of Engineering Education*, n°31, Issue 1.
- Scarfo-Ghellab G., 2012, « Le titre scolaire assure-t-il un droit d'entrée dans le champ du pouvoir ? Le cas des ingénieurs au Maroc », dans M. D. Gheorghiu (dir.), *La mobilité des élites : reconversions et circulation internationale. Bilans et réflexions sur les recherches comparatives Nord-Sud et Est-Ouest*, Iasi : Editura Universitatii « Alexandru Iona Cuza », p.175-189.

Mohamed Madoui en langue arabe

Retour sur une expérience de traduction

Ben Bih Rachid

Rachid Ben Bih est doctorant en sociologie à l'université Sidi Mohamed Benabdellah à Fès et chercheur au Laboratoire des Etudes Psychologiques et Sociales (LAREPS)

Je ne sais comment écrire en hommage à l'œuvre de Mohamed Madoui, que je n'ai connu que récemment. Mes activités m'ont amenées à le traduire. Tout en y mettant tout le respect dû à son œuvre, traduire l'une de ses études n'est pas vraiment un témoignage en tant que tel.

Je suis redevable à M. Brahim Labari pour m'avoir mis en relation avec cet auteur dont les écrits rejaillissaient jusqu'aux bancs de la Faculté des Lettres et Sciences humaines d'Agadir. En m'informant de la parution de son article sur la sociologie marocaine¹, Labari me proposa aussi de le traduire eu égard aux analyses pertinentes et aux idées fort intéressantes qui y sont développées. Je lui avais exprimé mon accord sans hésitation aucune, même si l'idée de traduction est souvent perçue comme un exercice difficile et périlleux. Cet exercice évoque une trahison et exige du traducteur d'être fidèle à l'esprit du texte. A la lecture de l'article de Madoui, j'étais sensible à la clarté et la précision de son langage et à la qualité de son raisonnement.

Je connais ce sociologue à travers ses écrits et les messages que nous avons échangés par voie électronique. Je lui étais attaché pour son ouverture et sa confiance vis-à-vis du jeune chercheur que je suis, désirant traduire l'un de ses textes. Ce lien faible, au sens de Mark

¹ Voir Mohamed Madoui, « La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation » (2015).

Granovetter (1973) sert en quelque sorte pour moi de porte d'entrée dans une nouvelle tradition sociologique.

Aussi, ce témoignage n'a pas seulement pour visée de parler de mon expérience de traduction de l'une de ses études, il témoigne aussi de mon attachement à la pensée de ce sociologue.

Au-delà de la mort, Madoui continue de m'inspirer, de par ses idées et sa façon d'écrire et de traduire la sociologie. De fait, je pense que l'on peut parler d'une « traduction collaborative » qui a permis une réception considérable de l'un des écrits de Madoui au Maghreb et dans le monde arabe. Je prends aussi appui sur cette expérience de traduction pour montrer comment le chercheur s'initie à écrire la sociologie en traduisant des sociologues de grande renommée et que nous devrions connaître du côté de la rive Sud de la Méditerranée.

Traduire Madoui équivaut à s'initier à écrire une sociologie d'ici et de là-bas

Ce qui est remarquable dans les travaux de Mohamed Madoui, pour nous aider à saisir la profondeur de sa pensée, c'est cette clarté de son esprit qui s'illustre à travers ses écrits. Son texte nous enseigne sur la manière de dire et de présenter des exemples concrets qui donnent corps aux idées abstraites, d'exploiter des données émanant des différentes institutions, l'IRD (Institut de recherche pour le développement) à titre d'exemple pour l'étude que nous avons traduite. J'ai appris de Madoui comment écrire la sociologie tout en partant à la fois de l'histoire du temps présent et de l'analyse des pratiques en train de se faire.

C'est par des retours dans l'histoire sociale que Madoui débute son texte sur la sociologie marocaine, pour amener le lecteur à saisir les mutations du sujet qu'il traite. Il fait appel à l'histoire pour revenir à l'essentiel et en tracer l'évolution. C'est une façon d'écrire en sociologie qui marie histoire et analyse empirique des faits du temps présent. Madoui, qui concentre son effort sur une analyse processuelle à long et à moyen terme, nous montre, me semble-il, que l'écriture en sociologie doit mettre à jour les mécanismes sociaux, économiques et politiques qui président à tout changement. C'est ainsi qu'une écriture du concret se met en place pour interroger les rapports, faire apparaître les contradictions et amener le lecteur à des résultats probants.

Mon expérience de traduction de son étude sur la sociologie marocaine, me rend beaucoup plus proche des logiques d'écriture de Madoui, de sa façon de faire progresser l'analyse, de son usage de l'histoire et des données factuelles.

La première chose qui m'était venue à l'esprit quand je décidai de traduire son étude, était d'écrire à l'instar de Madoui. Avec un devoir de reconnaissance, publier dans une revue spécialisée, pour la première fois, ne m'était possible qu'après la traduction de l'étude de Madoui qui m'a permis de m'imprégner de différentes logiques d'analyse mobilisées par ce sociologue².

Cette traduction en langue arabe a été rendue possible grâce à la façon d'écrire les sciences sociales de Madoui, proche de celle que préconise Howard Becker dans son ouvrage *Les ficelles du métier* (2002). C'est parce que ces analyses sont situables dans un contexte historique – le Maroc – (qui est aussi celui du traducteur), que je pouvais en collaboration avec Madoui, mener à bien la traduction de cette étude.

Traduire en collaboration avec Madoui

En l'état actuel de la traduction des sciences sociales, notamment en langue arabe, dans les pays du Maghreb et du Moyen Orient, les chercheurs ne cessent de manifester leurs désaccords quant aux travaux de sociologie traduits dans cette langue. Parce qu'ils sont, la plupart du temps, traduits par des non spécialistes ou par des sociologues ne possédant pas le double bagage impliquant une connaissance suffisante de la langue source (à l'écrit et à l'oral), les classiques des sciences sociales traduits sont peu fiables, et source d'innombrables malentendus. Faute de quoi, les étudiants arabophones sont contraints de se limiter à ces traductions.

Mon expérience de traduction me convainc du fait que le traducteur peut être fidèle à l'esprit du texte initial s'il le fait en collaboration avec l'auteur. C'est cette collaboration qui m'a permis de mener à bien la traduction de cette étude. Elle m'a permis aussi de m'imprégner des différentes logiques d'analyse de l'auteur et m'invite à penser traduire d'autres travaux de Madoui dans l'avenir.

Les travaux de ce sociologue me sont désormais familiers parce qu'ils renvoient à une bibliographie partagée, à une histoire commune, celles du Maghreb.

Pour qu'une traduction soit possible, le traducteur, outre la maîtrise des deux langues, doit opter pour des ouvrages qui sont proches de son contexte. Il doit aussi collaborer avec l'auteur

² Le premier travail que j'ai pu publier dans une revue à comité de lecture et spécialisée en sociologie, est ma traduction de cette étude de Madoui sur la sociologie marocaine. Vient ensuite la publication de mon étude sur « Les étrangers au Maroc » (2016).

de l'ouvrage à traduire, même si ce dernier ne s'exprime pas dans la langue de traduction choisie, car l'auteur pourra vérifier, à travers les discussions orales ou écrites échangées, que le traducteur reste bien fidèle à l'esprit du texte. A travers nos allers-retours d'écrits, Madoui a apporté quelques réajustements au texte traduit initialement, avant qu'il soit transmis pour publication.

Au terme de ce travail, j'ai été sensible à la reconnaissance de Madoui, quand mon ami Hicham Jamid, doctorant qu'encadrait Madoui durant trois ans avant son décès m'informa que Madoui, lui avait dit un jour : « je ne savais pas que Rachid Benbih était ton ami ! ». Ce qui est beau ici, ce n'est pas, seulement cet échange fructueux avec un sociologue de grand renommée, source d'inspiration, mais cette façon de m'accorder sa confiance, moi jeune chercheur. C'est en regard de cette reconnaissance que la mémoire de Madoui est vive en moi.

La perception de travaux de Madoui dans le monde arabophone

Publié et traduit en 2015, l'article de Madoui a joui d'une réception considérable après sa publication par la revue *Idafat*, dont le rédacteur en chef, Sari Hanafi, est vice-président de l'Association internationale de sociologie. Cette revue à grande diffusion, éditée par l'association arabe de sociologie, est une référence, communément consacrée par les sociologues appartenant aux pays du moyen Orient et du Maghreb. C'est ainsi que l'étude de Madoui a pu être lue dans plus de 20 pays.

Même s'il est difficile d'opérer une analyse bibliométrique quant aux sociologues qui se sont référés à l'étude de Madoui traduite en langue arabe, je dirai que les chercheurs en sciences sociales se réfèrent de plus en plus à cette étude sur la sociologie marocaine. Référence récente quant à cette traduction, et devenue incontournable – d'autant que les étudiants ont peu de références en langue arabe sur la sociologie au Maghreb. Bien plus, nous avons de plus en plus d'étudiants qui maîtrisent peu la langue française, et la majeure partie des textes écrits ne sont pas traduits en langue arabe. L'enjeu pour moi n'est pas seulement de traduire un texte sur la sociologie marocaine, mais il s'agit de faire connaître les travaux de Madoui, tout au moins, ceux qui figurent dans la bibliographie de l'étude traduite, notamment son article sur les sciences sociales et les usages de la sociologie en Algérie³.

³ Voir Madoui, « Les sciences sociales en Algérie. Regards sur les usages de la sociologie » (2007).

L'étude de Madoui sur la sociologie marocaine me paraît relever de son projet sur les sciences sociales au Maghreb. En 2007, il avait consacré un article aux sciences sociales en Algérie, suivi en 2015 de l'article sur la sociologie marocaine. Aussi Madoui, sur la proposition de Brahim Labari voulait organiser un colloque sur les sciences sociales au Maghreb. Dans cette perspective, et toujours pour rester fidèle à sa mémoire, j'ai décidé de traduire d'autres travaux de Madoui, en commençant par son étude sur les sciences sociales en Algérie. Son empreinte de sociologue fait partie de nos repères en sociologie et représente une source d'instruction ; parce que source de réflexion sur les grandes questions de la sociologie au Maroc et au Maghreb, il est déjà bien « classique », dans le sens noble du terme.

Réfléchir avec Madoui, en traduisant son texte est instructif à plus d'un titre. C'est voir, au fil des paragraphes de son article, la progression de l'analyse. En définitive, traduire Madoui c'est s'initier à écrire la sociologie.

Références bibliographiques

- Becker H. S., 2002, *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. « Guides Repères ».
- Ben Bih R., 2016, « Les étrangers au Maroc », revue *Idafat*, n° 31-32, p.193-207.
- Granovetter M. S., 1973, « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, Vol. 78, n°6 May, p.1360-1380.
- Madoui M., 2007, « Les sciences sociales en Algérie. Regards sur les usages de la sociologie », *Sociologies pratiques*, 2 (15), p.149-160.
- Madoui M., 2015, « La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation », *Sociologies pratiques*, 2015/1 - n° 30, Presses de Sciences Po (PFNSP), p.99-113.

Fragments d'une amitié discrète et éphémère

Ben Amor Ridha

Ridha Ben Amor est maître de conférences à la Faculté des Sciences humaines et sociales de l'Université de Tunis. Il a notamment publié *Les formes élémentaires du lien social en Tunisie : de l'entraide à la reconnaissance* (L'Harmattan, 2011).

Cette contribution dédiée à la mémoire de Mohamed Madoui, qui nous a quittés trop tôt, se veut un témoignage sur l'ami qu'il était et sur quelques-uns des apports qu'il nous a légués. Évoquant d'abord ses qualités, je voudrais ensuite revenir sur des textes de lui que j'ai croisés dans mes recherches, afin de mettre en valeur certains de leurs enseignements tout en les faisant dialoguer avec d'autres travaux portant sur l'aire maghrébine.

Ainsi notre premier contact remonte à 2005, lors des *Rencontres Jeunes et Sociétés*, qui s'étaient tenues à Marseille. Nous étions dans un même atelier et Mohamed, que je ne connaissais pas encore, m'avait surpris par la pertinence de ses remarques sur les différentes communications. Le deuxième jour, nous avons sympathisé, il m'avait adopté et moi de même ! Nous nous rencontrâmes durant la seconde édition de 2007, mais beaucoup plus brièvement et tout aussi sinon plus chaleureusement.

Auparavant fut notre rencontre à Alger en 2006, et là, sur ses terres, ce fut le vrai départ de notre amitié, nourrie non seulement par l'échange intellectuel au travers de nos discussions, mais également par celui des textes, et probablement par l'effet du lieu. Durant ce voyage, et pour la première fois, nous nous racontâmes un peu nos vies, car étant tous les deux d'un tempérament assez discret, nous y arrivâmes à notre rythme. Ce furent des moments intellectuels et humains forts dont je garde encore des souvenirs tout à fait intacts. Comme je lui parlais d'un texte que je lui avais montré et dont je projetais d'approfondir l'analyse, en privilégiant parmi les perspectives retenues la réflexion sur le capital social, et ayant par ailleurs appris lors d'une de nos discussions qu'il s'intéressait à la question, je lui proposai de

lui montrer mon texte. Quelle ne fut alors ma surprise de le lire quelque temps après, dans un long message où il me prodiguait des conseils et m'orientait vers quelques pistes bibliographiques, qui furent fort utiles dans mes investigations. Cela me poussa plus tard à conduire une réflexion sur cette problématique dans un texte qui parut dans l'ouvrage collectif qu'il coordonna avec son complice et notre ami commun Pierre-Noël Denieuil (*Entrepreneurs maghrébins. Terrains en développement*, 2010).

La disponibilité et la générosité de Mohamed et son amitié ne se démentirent jamais. Ainsi, lui ayant offert un exemplaire de mon livre, il se proposa de lui-même d'en faire la recension qui parut dans la revue *Insaniyat*. Mohamed me montra d'ailleurs son texte avant de le faire publier, signe d'une amitié discrète mais toujours présente.

Je pourrai également évoquer une autre belle discussion que nous eûmes dans son bureau au CNAM (Conservatoire national des Arts et Métiers) ; il s'agissait cette fois du travail et des représentations de ce dernier. J'étais hautement interpellé dans mes enquêtes auprès des jeunes par un assez large spectre de sens que cette notion recouvre et dont les contours n'étaient pas aisés à saisir. Il était parfois question, mais bien moins que lors de mes enquêtes récentes, de dimension sacrée entourant le travail. J'ai alors puisé aussi bien pour mes enquêtes que pour mes cours dans un beau texte de Mohamed sur le sens de cette notion. Il y sera question un peu plus loin.

Enfin, lors de mon dernier passage à Paris, en 2015, je fis tout pour le rencontrer, mais au dernier moment il m'apprit qu'il ne pourrait pas venir au rendez-vous. De ce souvenir d'un rendez-vous manqué, j'en garde la gorge serrée.

Mais peut-être que le meilleur hommage que je puisse lui rendre à présent est celui, plus convenu et non moindre, du dialogue avec ses textes.

Le travail d'un *ethos* imprégné par le religieux à la diversité des réalités sociales

Le premier centre d'intérêt sur lequel je focaliserai mon attention se rapporte au sacré, alors même que l'on assiste à sa résurgence, soulignant ainsi l'actualité du propos, et ce à la faveur d'enquêtes portant sur la question du travail. À cet égard, il convient de mettre en exergue l'apport de M. Madoui car il permet de rappeler que, dans nos sociétés maghrébines, l'on est face à une véritable éthique complexe du travail qui, par certains côtés, n'est pas loin de celle étudiée par Weber chez les protestants.

En effet, à la faveur d'une réflexion qui renoue avec la problématique de la religion et de son impact sur l'économie (Madoui, 2003) en l'occurrence sur la « rationalité de l'entreprise », M. Madoui esquisse, dans un premier temps, une comparaison entre le protestantisme et l'islam qui présentent quelques ressemblances. En effet, l'éthique protestante, à travers le dogme de la prédestination et la possibilité de gagner son salut dans l'au-delà, d'abord par le travail, rappelle d'une certaine façon une éthique très proche en islam ; car là aussi une « pratique "irréprochable" et pieuse de la religion » ne peut suffire au croyant pour gagner son salut. Le paradis « se gagne aussi par le travail », comme l'attestent nombre de versets. En somme, le travail est un vecteur central de la vie sociale et du salut tant recherché par les croyants.

Cependant, ce parallèle est loin d'être parfait, tant des différences irréductibles subsistent entre les deux religions, mais ce n'est pas l'objet de ce texte de les passer en revue¹.

Mais par delà ces considérations, et en préambule à l'analyse de la question du travail, M. Madoui relève que l'islam est une religion qui « tend à réguler l'ensemble des conduites individuelles, interpersonnelles et collectives ainsi que l'ensemble de l'activité de l'homme avec son milieu » (2003, p.75), dont le travail. De fait, l'action prend son fondement dans la foi. Ainsi le prophète – dans l'un des ses nombreux *hadiths* – exhorte le musulman en ces termes : « Travaille pour ce monde comme si tu devais vivre éternellement, et travaille pour l'au-delà comme si tu devais mourir demain » confirmant ainsi la valeur religieuse du travail. D'ailleurs l'expression *al âmal ibada* (le travail est adoration) le place bel et bien selon Madoui, « au plus haut niveau de la hiérarchie de l'adoration au même titre que l'adoration de Dieu créateur lui-même, c'est dire toute l'importance qu'accorde l'islam au travail comme à la fois un acte de dévotion (*ibada*) et d'adoration envers Dieu² ».

Cependant, une autre dimension fondamentale du travail n'échappe pas à l'auteur ; car l'islam l'appréhende également en tant qu'obligation sociale, puisque « nourrir sa famille est aussi digne aux yeux de Dieu que l'accomplissement des devoirs religieux jugés obligatoires (*wajîb*) » (2003, p.76). De fait, l'effort, le travail, l'ardeur et l'entreprise sont « des valeurs éminemment positives en Islam ». M. Madoui cite à ce propos un *hadith* du prophète, selon lequel « nul n'a jamais consommé une meilleure nourriture que celle qu'il a gagnée par le

¹ À cet effet, on peut se reporter au même texte de M. Madoui (2003), p. 80-81.

² (Madoui, 2003, p.75). Selon l'auteur, l'islam se situe ici aux antipodes du christianisme, qui « donne du travail une représentation négative (labeur, peine, souffrance, mortification) héritée en partie de la tradition gréco-romaine (mépris du travail qui rend l'être "dépendant"). Le *Coran* et la *Sunna* font ainsi du travail une bénédiction, un acte d'adoration, au même titre que la prière (*salât*), le jeûne, ou l'aumône canonique (*zakat*) » (2003, p.76).

travail de ses mains » (p.76). Bref, il est ainsi question de la valorisation du travail en tant qu'obligation à la fois familiale et individuelle ; la prise en charge de ses besoins ainsi que de ceux dont on a la responsabilité, telle qu'elle est socialement prescrite est centrale. La construction du sens de la vie sociale et l'appartenance à la communauté sont alors fortement conditionnées par le travail.

Une troisième connotation religieuse du travail est celle qui procède du couple du licite et de l'illicite (le *halal* et le *haram*), notion fondatrice qui a toujours peuplé l'imaginaire social de nos sociétés. Ainsi, s'enrichir est encouragé, car Dieu a mis la nature à la disposition (*sakhara*) des êtres humains afin d'en tirer les potentialités nécessaires à la satisfaction de leurs besoins. Autrement dit, « tirer profit de son activité et s'enrichir est non seulement encouragé mais peut être signe de salut » (Madoui, 2003, p.78), si bien que loin d'être condamnée, la richesse est une grâce divine, une consécration de l'activité de l'homme et la prospérité constitue une preuve de la rectitude de celui qui en jouit et de ses chances de recevoir une rétribution équitable dans l'au-delà. Elle est en quelque sorte un signe « des bienfaits de Dieu », une bénédiction accordée en récompense d'une conduite conforme aux commandements religieux. En revanche, la pauvreté est condamnée par certains versets du *Coran* : « ne te lie pas le bras au cou (ne soit pas avare) et ne l'ouvre pas de toute son étendue (ne soit pas prodigue) de peur que tu ne deviennes pauvre » (S.VXII, V.31 cité dans Madoui, 2003, p.78), ce qui est tout à fait en cohérence avec l'incitation au travail dans le cadre de son « utilité sociale ».

Pour autant, la richesse ne doit pas être un but en soi par opposition à la pauvreté ; la recherche du gain doit être maîtrisée. La légitimation de l'enrichissement en Islam s'accompagne souvent de conditions morales et éthiques, au premier rang desquelles figure la notion de licéité. Est alors illicite la manière dont la richesse est acquise et non pas la richesse en elle-même ; tout ce qui est « entaché de violence, de vol, d'injustice ou d'expropriation », soit autant de péchés qui sont susceptibles de porter ombrage à l'activité économique³.

Enfin, un dernier aspect, pourtant fondamental, bénéficie d'une attention un peu moins marquée de la part de l'auteur ; il s'agit de l'aspect esthétique du travail. Car l'acte de travailler tend également « à la perfection (*itqàn* en arabe), le bien faire, qui rapproche davantage l'homme de son créateur ». Ainsi un « travail mal fait, c'est comme une prière bâclée, réalisée de manière imparfaite et infinie » relève-t-il. Et M. Madoui de conclure cette belle

³ Selon Madoui (2003, p.78), « il n'est pire péché en islam que de gagner sa vie malhonnêtement, de "boire la sueur" de son prochain ou d'usurper le travail d'autrui ».

présentation en rappelant qu'il n'y a pas de séparation en Islam entre le matériel et l'idéal, citant à l'appui A. Bouhdiba (1980, cité par Madoui, 2003, p.80) : « piété, savoir et savoir-faire se prolongent et se soutiennent mutuellement. L'appropriation d'un savoir, sa mise en pratique et le perfectionnement continu de l'un et de l'autre sont des devoirs ».

La piété ne se manifeste pas seulement dans la mosquée, elle s'exprime aussi bien au travail qu'à travers toutes les techniques mises au service de la communauté.

Mais, au-delà de la définition du travail dans l'islam, on peut prolonger cette réflexion en la rapportant au contexte actuel, en particulier à travers l'enquête menée par l'auteur auprès des entrepreneurs algériens. Il ne s'agit certes pas du même registre, car ici il est question d'attitude non par rapport au travail en général, mais du fait entrepreneurial de manière spécifique.

Avant de poursuivre son analyse, l'auteur note toutefois que l'éthique islamique du travail telle qu'elle est définie plus haut n'a plus cours, le travail se réduisant de plus en plus à sa dimension économique (Madoui, 2003, p.81). Après avoir rappelé qu'en islam, il est souvent question de soumission à la volonté divine, l'auteur produit des témoignages qui mettent en valeur cette thèse, puisque les entrepreneurs vont abonder dans ce sens. Mais, poussant son investigation plus loin, il relève que les courants doctrinaires divergent, empêchant ainsi une lecture essentialiste du message divin, et par là la construction d'une pensée monolithique, tout au moins à ce niveau. D'ailleurs, partant de ces divergences doctrinaires, il conclut que l'islam n'est pas plus porté sur le fatalisme que d'autres religions et que, plutôt que de s'enfermer dans une lecture réifiante de cette question, il est plus pertinent de se pencher sur les vraies causes permettant d'éclairer les attitudes des entrepreneurs et limitant du coup l'esprit d'initiative ; elles résident selon lui dans les structures sociales des « sociétés traditionnelles » ; en somme, c'est là qu'il faut chercher l'explication de cette « attitude de résignation économique » (2003, p.92).

Ce faisant, l'auteur rejette ce qui serait une thèse culturaliste, expliquant l'activité économique par les valeurs et les attitudes générées par la culture, ce qu'il précise dans sa conclusion :

« Notre approche de l'entreprise ne prétend pas [...] expliquer par le seule dimension culturelle et religieuse les modes de pensée, d'être et d'agir de l'entrepreneur algérien, mais se donne comme ambition d'apporter un autre éclairage pour mieux saisir et comprendre son attitude [...] dans la gestion courante et quotidienne des affaires de l'entreprise » (2003, p.92).

En somme, c'est bien plus dans les structures sociales que dans la religion qu'il faut chercher les clés, elles génèrent une forme d'organisation sociale dominée par le groupe et un *ethos* peu porté par le gain et la rationalité capitaliste, soutenue en cela par l'interprétation de la religion dans un sens fataliste mais jamais univoque.

À présent, si l'on met ces remarques en perspective avec certains travaux sur ce même thème, on peut noter des évolutions contrastées concernant les représentations sociales qui entourent cette notion. Car, tout en relevant une certaine régression de la connotation religieuse observée auparavant par Madoui, il est intéressant d'assister à ce qui ressemble à une résurgence, tout au moins dans le monde du travail et de l'activité économique. Donnant suite à ses remarques, je voudrais, à travers la comparaison avec d'autres travaux, dont notamment la postface de R. Zghal au livre de P.-N. Denieuil (1992), situer le poids de la religion dans la définition de la valeur travail, et me projeter ensuite dans une perspective comparative avec la situation actuelle.

Ainsi, Riadh Zghal se donne comme objectif de comprendre le dynamisme économique de Sfax en se référant à trois registres, celui de l'histoire, celui de la mémoire collective et enfin celui de la représentation que l'entrepreneur se fait de lui-même et de son environnement. Cependant, comme ce qui m'intéresse ici c'est de prolonger l'analyse de M. Madoui sur le travail et ses connotations sacrées, je focaliserai mon propos sur l'exploration, en compagnie de l'auteure, des « traces que la mémoire collective a consignées » à travers les dictons et les proverbes encore répandus à l'époque, témoignant ainsi qu'ils « constituent des repères, un cadre de référence pour l'individu » (Zghal, 1992, p.177), en rapport avec le travail et l'activité économique en général.

Ainsi concernant la valeur travail, il est souvent évoqué comme remède contre la pauvreté, mais aussi comme garantie de sécurité, source de plaisir même s'il est parfois associé au déplaisir, à la douleur et à la fatigue, ou si la jouissance des fruits du labeur est différée. S'y côtoient alors, à titre d'exemple, des proverbes tels que : « Périt la fortune des aïeux, seul dure le travail avec les mains », avec « À l'homme le travail, à Dieu la *baraka* ». Or, l'on est interpellé par le fait que, dans l'échelle des valeurs d'une époque où le discours religieux était prégnant, saturant même parfois la sphère de la vie sociale⁴, non seulement cette dimension semble demeurer relativement discrète, mais elle passe parfois au second plan, comme le

⁴ Voir à titre d'exemple R. Ben Amor (2011, p 45 et *sq*) et A. Bouhdiba (1980).

montre le proverbe suivant : « Aide les juifs et les chrétiens plutôt que de rester assis en pure perte » (Zghal, 1992, p.178).

Un autre aspect peut être également relevé, car outre les proverbes qui incitent au travail, il en est aussi qui mettent en garde contre l'inactivité, exprimant même une sorte de mépris à l'endroit de l'inactif. Ainsi, l'inactivité et la paresse sont-elles associées à des valeurs négatives : le besoin, la désaffection divine, l'inélégance, la gaucherie⁵.

Si on élargit l'analyse à la perception des conditions d'exercice d'une activité économique en général, on se rend compte que « cette dernière est plutôt placée hors du champ mystique ». De fait « la culture populaire semble mettre l'accent sur l'intérêt matériel du travail. Les représentations liées au travail se placent à un niveau concret (ni mystique, ni religieux), en rapport avec la matérialité des choses, dépassant par là certaines valeurs qui pourraient sembler sacrées telles que les clivages religieux, la solidarité familiale » (Zghal, 1992, p.182). Il est plutôt question de valeurs liées à l'activité en elle-même alors que se donnent à voir une sécularisation du monde du travail et de l'activité économique. Certes, il n'est pas question d'évacuer la dimension religieuse ancrée dans les discours et les représentations, mais l'on ne peut s'empêcher de relever que les représentations sociales se rapportant à l'activité économique sont articulées autour de notions telles que la prudence, l'humilité, le sacrifice, l'incitation au labeur, ce qui renvoie à des valeurs peut-être davantage secrétées par la société que par la religion.

Déplaçant notre regard vers la période actuelle, et tout en nous entourant d'une certaine précaution dans l'interprétation des données de nos enquêtes – les populations comparées ne partageant pas les mêmes profils, il n'en demeure pas moins que le sacré dont la présence semblait discrète dans la sphère du travail, a tendance à gagner du terrain avant de réapparaître, à travers certaines dimensions dont notamment celle du *licite et de l'illicite*, relevée plus haut, et ne laisse pas le chercheur indifférent. C'est ainsi qu'à la faveur de nos enquêtes récentes auprès des jeunes, notre questionnement sur leur définition de cette notion, nous mit au contact de la connotation sacrée, les jeunes la mobilisant d'une manière appuyée (Ben Amor et Hayet, 2015, p.106). Ce qui contraste avec la situation ayant précédé le soulèvement de 2011, où le registre du religieux était convoqué, cela se présentait sous une

⁵ Mais, note l'auteure, dans les deux cas, ces proverbes « évoquent l'activité et son opposé en rapport avec la matérialité des choses ; l'argument religieux occupe très peu de place. L'activité est associée au bien-être, à la jouissance, à la richesse, l'oisiveté au besoin et aux désagréments... » (Zghal, 1992, p.179).

forme assez discrète, une allusion qui occupait une place toute relative dans le discours des jeunes.

Toutefois, il convient de relativiser cette appréciation dans la mesure où la sphère du travail est en même temps en grande partie sécularisée. Les jeunes développent à son endroit un discours où la dignité le dispute à la reconnaissance sociale, un espace où s'éprouvent souvent les notions de droits, de citoyenneté et de construction de l'autonomie. Et puis on ne peut pas exclure l'existence d'un effet d'affichage, voire de désirabilité sociale qui entre probablement en jeu dans ces réponses. Mais il n'en demeure pas moins que l'on assiste à un retour du sacré dans un domaine qui semble avoir été jusque là relativement épargné, tout au moins au niveau des représentations appréhendées à travers nos enquêtes.

Le capital social au cœur de l'activité économique

L'autre thème où j'ai croisé les travaux de Mohamed, sur des terrains semblables aux miens, est celui ayant trait à la question du *capital social*. C'est ainsi que dans le cadre du FSP⁶ j'ai produit une contribution sur cette thématique. À la faveur de cette réflexion, je me suis appuyé sur le texte de Mohamed qui en trace les contours et en décrypte la pertinence⁷. Ses enquêtes mettent en évidence le poids des réseaux sociaux qui remplissent un rôle essentiel dans nos sociétés, les formes de socialité relevant d'un lien communautaire, d'interconnaissance, d'ancrage territorial parfois, qui sont en effet loin d'être dévitalisées.

Étudiant l'exemple des réseaux d'entrepreneurs d'origine maghrébine, M. Madoui met en évidence l'importance de l'échange selon des principes non marchands, se donnant pour objectif de montrer que « c'est parce qu'il existe des échanges non-économiques que les échanges économiques sont possibles » (Madoui, 2006, p.254).

Cette approche nous fait ainsi pénétrer dans un monde où se meut un large secteur de l'économie et de la société, même si l'on parle de réseaux qui non seulement demeurent souvent invisibles, mais qui sont de surcroît « efficaces » car ils fonctionnent selon un cadre normatif assez précis et dont la transgression n'est pas sans conséquences sur les sujets. Telle la réputation ruinée d'un commerçant du fait du non respect de la règle du don et du contre-don, donc de la confiance que l'on a dans l'autre afin qu'il puisse respecter les « règles du

⁶ Le programme était intitulé *Petite entreprise, entrepreneuriat et développement local au Maghreb*.

⁷ Voir M. Madoui, « Entrepreneurs d'origine maghrébine en France et capital social » (2006).

jeu » ; la non observance de la norme signera la fin de son activité professionnelle (Madoui, 2006, p.257).

Mais, par delà le recours à la notion et à des définitions différentes du capital social, en y insérant une forte charge symbolique et en s'instruisant surtout de la définition de Coleman (1988) qui met au cœur du capital social la notion de confiance, l'auteur marque nettement son ouverture sur l'économie morale à travers les notions de confiance, de réputation, de don et de contre-don qui contribuent à mettre au jour, dans une analyse aussi concise que subtile, la portée sociologique de cette approche.

Ayant pris ce parti théorique, M. Madoui va examiner sa pertinence dans l'étude de « l'influence qu'exerce le capital social sur la coordination des activités économiques et sur la circulation des biens » (2006, p.247). Ainsi mettra-t-il en scène, à travers quelques exemples précis, le fonctionnement de cette économie, les relations sociales s'enchevêtrant avec les relations économiques, les acteurs cherchant à « encadrer la relation d'échange économique dans un réseau de relations interpersonnelles basées sur la réputation et la confiance, et cela de manière à limiter toute forme d'opportunisme ou d'incertitude sur la marché » (2006, p.256).

De fait, la diversité du profil socioprofessionnel des membres de la communauté contribue à faciliter l'échange selon le principe du don et du contre-don, si bien qu'à la faveur de divers événements sociaux (fêtes, ramadan, etc.) l'on se retrouve à la fois « pour échanger des informations et faire des affaires » (2006, p.255). Y circulent alors des biens économiques mais aussi symboliques, psychologiques voire « célestes » ; par exemple échange de conseils juridiques ou financiers contre une sorte de publicité gratuite auprès des autres membres de la communauté.

Toutefois, s'écartant des conclusions d'autres travaux, M. Madoui souligne certains points hautement importants, à commencer par le poids du lien fort tel qu'il transparaît de ses enquêtes, ce qui le distingue de la thèse de Granovetter, en particulier, sur la prégnance du lien faible dans ces situations. En effet, ce qui compte ce sont les liens forts, car comme le note l'auteur, ils régissent, tout au moins en partie, l'accès au marché du travail par exemple, reléguant au second plan les savoirs et les savoir-faire des candidats (Madoui, 2006, p.259). À ce propos, on peut se reporter aussi à ce que j'ai noté sur l'idée de l'entreprise comme « affaire familiale », rejoignant ainsi M. Madoui. En effet, dans un article paru dans le livre sus-mentionné, j'ai abouti, à travers l'examen de la littérature existante, à des conclusions

semblables ; le lien fort est effectivement au centre de l'entreprise comme je l'avais noté (Ben Amor, 2011, p.195).

Prolongeant la comparaison que je viens d'esquisser tout en la systématisant, et même si nos terrains diffèrent, il me paraît fort utile de croiser nos conclusions. En premier lieu, j'adhère entièrement à pareille perspective qui dépasse la logique utilitariste où seul primerait l'intérêt. Aussi nos travaux concordent-ils sur l'importance de l'économie morale dans ces échanges, la confiance, la reconnaissance, la solidarité sont quelques-unes des notions mobilisées par les échangistes, ce qui montre le poids des dimensions qui ne correspondent pas à la seule logique du calcul coûts/bénéfices. C'est l'une des vertus de cette approche qui se donne pour tâche de restituer les dimensions multiples et enchevêtrées de ces échanges.

En second lieu, il apparaît que sur le terrain tunisien, le capital social est souvent articulé autour du réseau familial, en tout cas au niveau de l'activité économique, alors que, sur le terrain de la migration, il s'élargit à la communauté ethnique. Capital social familial voire communautaire ethnique, d'un côté, capital souvent familial d'abord de l'autre, comme le montrent éminemment les travaux de P.-N. Denieuil (1992) et de J.-P. Cassarino (1997 ; 2000, p.191), il se déploie sous diverses formes (conseil, mise en commun de compétences, apport financier, etc.). Bien que les autres réseaux puissent intervenir à ce niveau, il n'en demeure pas moins que le cercle familial demeure incontournable (Cassarino, 2000, p.195).

Dans le texte précité, j'ai également montré, dans une perspective quelque peu différente de celle adoptée par M. Madoui, que les normes de fonctionnement du capital social relèvent à la fois de la logique de l'altruisme et du don et de celle de l'utilitarisme. Certes, celle là est souvent prégnante, notamment à travers certaines dimensions à commencer par la valorisation du réseau familial défini d'abord en tant que lien socio-affectif puissant : elle met en valeur l'appartenance par le nom, le lien de sang, etc., qui contribuent à nourrir l'identité des individus. Ce lien a pour corollaire ce que j'ai appelé l'inconditionnalité, car l'obligation de s'entraider découle de la nature même de ce réseau imposé et non pas choisi, la sécurité qu'il leur procure est inconditionnelle ; on peut « tout leur demander » affirment nombre d'enquêtés, mettant en évidence le poids de cette dimension socio-affective, qui est au fondement de cette relation.

En guise de conclusion, je retiendrai un enseignement majeur de ces remarques rapides sur quelques aspects de l'œuvre de Mohamed Madoui, à savoir sa proximité du terrain et sa capacité à mettre à l'épreuve les concepts en les y confrontant, ce qui restitue à la fois le sens

de notre métier et creuse un sillon dont nous avons plus que jamais besoin pour développer notre discipline.

De l'homme je retiendrai son sens de l'amitié, sa profondeur, sa bonne humeur et sa modestie.

Références bibliographiques

- Ben Amor R. et Hayet M., 2015, « La représentation du travail et sa place dans la vie des jeunes », in O. Lamloum et Med Ali Benzina (dir), *Les jeunes de Douar Hicher et d'Ettadhamen. Une enquête sociologique*, éd Arabesques, Tunis.
- Ben Amor R., 2011, *Les formes élémentaires du lien social en Tunisie*, L'Harmattan, Paris.
- Bouhdiba A., 1980, « Point de vue sur la famille tunisienne », *Raisons d'être*, Tunis, Centre d'études et de recherches économiques et sociales, p.281-287.
- Cassarino J.-P., 1997, « Les entrepreneurs privés tunisiens et leur expérience migratoire passée en Europe : la formation de réseaux », *Correspondances*, bulletin scientifique de l'IRMC, n°44, février, p.9-14.
- Cassarino J.-P., 2000, *Tunisian « New entrepreneurs » and their past experience of migration in Europe – Resource mobilization, networks and hidden disaffection*, Angleterre, ed. Ashgate.
- Coleman J. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, 94 (p. S95-S-120)
- Denieuil P.-N. et Madoui M. (éd), 2010, *Entrepreneurs maghrébins. Terrains en développement*, éd IRMC- Kharthala.
- Madoui M., 2003, « Éthique islamique et esprit d'entreprise. L'impact de la religion sur la rationalité de l'entreprise : enquêtes sur les entrepreneurs algériens », in M. Bouyacoub et M. Madoui (dir), *Entreprise, entrepreneurs et gouvernance des PME-PMI : approches franco-algériennes*, CNAM, p.66-93.
- Madoui M., 2006, « Entrepreneurs d'origine maghrébine en France et capital social », in Bevort A. et Lallement M. (dir), *Le capital social. Performance, équité et réciprocité*, La Découverte, MAUSS, p.246-262.
- Zghal R., 1992, « Sfax, mythe et réalismes », in P.-N. Denieuil, *Les entrepreneurs du développement*, éd L'Harmattan, p.171-196.

Mohamed Madoui : un maître-patriote

Ben Attou Mohamed

Mohamed Ben Attou est géographe à l'université Ibn Zohr d'Agadir et chercheur au laboratoire LRMCSS.

Mohamed Madoui. Un homme de principe qui mène un combat sur un terrain glissant avec calme et modestie. Lorsqu'il prend la parole, son style savant et sa vision profonde forge, au sein de l'assistance, y compris dans les rangs de ses propres étudiants, respect et gratitude vis-à-vis de quelqu'un qui donne à volonté, sans rien attendre en retour. C'est l'image que j'ai gardée de feu Mohamed Madoui, l'Homme, le chercheur confirmé et le patriote incontestable.

J'ai connu Madoui le temps d'un programme de recherche MeRsi-AUF-IRMC intitulé *Vers un entrepreneuriat transméditerranéen ? Les stratégies d'internalisation des entreprises maghrébines et de réinvestissement des Maghrébins d'Europe (2010-2012)*. Ce programme, dirigé par Sylvie Daviet (Aix-Marseille université, membre du laboratoire Telemme, UMR 7303), fut l'occasion de nous réunir périodiquement à Tunis et à Aix-en-Provence pour échanger nos connaissances et expériences de terrain sur l'effet de la mondialisation sur les sociétés du sud – notamment marocaine et algérienne – et sur le monde de l'entreprise et ses nouvelles insertions dans les tissus sociétaux.

La modestie dans le comportement fait la valeur de ce personnage combien apprécié. Sa générosité et son ouverture pour partager ses idées, pour vous faire connaître son parcours scientifique et surtout ses qualités de personne qui vous écoute attentivement vous donne d'emblée l'impression de le connaître depuis longtemps. Étant moi-même géographe de formation, il a su rapidement nous réunir sur la thématique de la société et du territoire avec l'immigration comme porte d'entrée. Il n'avait pas tort, l'échange fut très fructueux.

La venue de Madoui au CNAM devait contribuer à une montée en puissance de cette cellule de recherche pour s'imposer internationalement comme un haut lieu d'enseignement et de recherche sur la sociologie du travail et des relations professionnelles. Sa parfaite connaissance de la société algérienne et son partage scientifique généreux lors de ses passages par des institutions scientifiques – CRASC d'Oran, GRIOT, LISE, DISST, CNAM –, ou à travers quelques publications périodiques (*Revue Sociologies Pratiques, Hommes et Migrations, Journal of Social Sciences, les Cahiers de l'IREMAM...*) à côté d'un bon nombre d'ouvrages en responsabilité ou co-autorat, ont permis à notre collègue Madoui de s'imposer comme l'un des rares spécialistes pouvant croiser sciences juridiques, sciences humaines & sociales et sciences de l'entreprise et de l'entrepreneuriat. Prenant appui sur le CNAM comme enseignant-chercheur et comme membre de direction (2009-2012), responsable d'un axe scientifique, Madoui, de par son charisme, son dynamisme personnel et sa parfaite intégration au groupe, a réussi à stimuler autour de lui une synergie à l'échelle de l'Europe et du Maghreb.

L'homme militait en silence par la rigueur de son travail, l'encadrement des thèses, la promotion de la recherche et l'implication personnelle dans le développement territorial *via* la solidarité et l'innovation. Il était aussi en train de se consumer physiquement. Parfaitement conscient d'une double mission. Être disponible dans un domaine très sollicité en faveur des pays du Maghreb pour la PME algérienne, marocaine et tunisienne. Aller de l'avant chercher ces PME là où elles se trouvent. Les accords d'alliances et de partenariat trans méditerranéen entre la firme française « Danone » et la PME algérienne « Djurdjura » sont là pour témoigner des mérites de ce patriote qui cherchait par tous les moyens à lever le niveau de compétitivité nécessaire pour maintenir la PME maghrébine sur un marché mondialisé et engloutissant. D'un côté, il connaissait pertinemment le fonctionnement et les logiques d'interface des multinationales ; de l'autre côté, étant à cheval sur le droit du travail, la sociologie des politiques sociales et la sociologie des acteurs migratoires propriétaires des PME, il avait depuis le début la ferme conviction que le partenariat stratégique public-privé et transnational est le seul moyen de contourner l'engloutissement.

Sur le plan professionnel, il a mené ses missions avec acharnement, autorité et professionnalisme. Avec une grande sérénité, il savait, en grand entrepreneur, faire confiance à ses collègues et partenaires, encourager les initiatives de ses étudiants et doctorants et laisser un espace de liberté et d'expression des talents au bénéfice de l'entreprise et de son entourage. Mon sentiment et mon appréciation de l'homme qui nous a quitté trouvent confirmation

auprès de deux de mes collègues qui ont travaillé étroitement avec lui, à savoir son ami d'enfance Moussa Boukhrif (sciences de gestion) de l'Université de Bejaia et Brahim Labari (sociologue) de l'Université d'Agadir. Ces collègues partagent parfaitement mes propos.

Quant à l'homme privé enfin, il a su se faire aimer par son entourage professionnel et familial. Même contrarié, son sourire, provenant de son éducation et de son sens développé du respect d'autrui, cachait les signes d'un mal-être. Malgré sa maladie, il resta courageux, d'un apaisement moral exceptionnel et impressionnant qui forgea l'estime de tous ceux qui l'ont connu. *À Dieu nous sommes, vers lui, nous retournerons.*

Migrations et mondialisation de l'indifférence

Charef Mohamed

Mohamed Charef est professeur de géographie à l'Université Ibn Zohr, faculté des Lettres et Sciences humaines d'Agadir. Titulaire d'un doctorat en géographie de l'aménagement (Poitiers) et d'un doctorat en sciences de l'Université libre de Bruxelles, il est directeur de l'Observatoire régional des Migrations, Espaces et Sociétés et membre associé, entre autres, de l'équipe Migrinter-CNRS. Il est notamment l'auteur (avec P. Gonin) de *Place et rôle des émigrés / immigrés dans le développement local* (Agadir, éditions Sud-Contact, 2005).

C'est avec une énorme tristesse que j'ai appris le décès de mon collègue Mohamed Madoui. Aussi, j'ai tenu à m'associer au profond sentiment de perte que sa disparition inspire à ses amis et à ses collègues. Comme beaucoup, je fus bouleversé, alors que je ne l'ai jamais rencontré... sauf au travers de ses écrits et l'adoption bibliographique qui en a été faite par nos étudiants du Master que je dirige « Migrations et développement durable ». Certes, nous avons échangé des courriers, nous nous sommes parlés au téléphone, et à plusieurs reprises, j'ai cherché à l'inviter à Agadir. Hélas, son état de santé ne lui permettait pas de voyager au grand dam de nos lauréats qui avaient tout à apprendre de lui et de son œuvre qui recoupe avec bonheur les modules de notre formation.

J'ai fait sa connaissance grâce à mon collègue Brahim Labari il y a environ six ans, lorsqu'il m'a fait part d'un de ses textes (*Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, 2008).

Par la suite, Mohamed Madoui a largement soutenu un étudiant que nous avons eu en co-direction sur une thèse intitulée : *Marocaines et Marocains cadres et entrepreneur-e-s en contexte transmigratoire. De la mobilité géographique à la mobilité sociale*.

Je n'ai jamais eu l'occasion de le rencontrer, mais j'ai pu apprécier chez lui son implication et son investissement dans le rapprochement des deux rives de la Méditerranée par la connaissance et son dévouement à la question des migrations et à la cause des immigrés. Par sa largeur de vue, ses compétences scientifiques, son ouverture d'esprit, sa simplicité

attachante et ses qualités humaines, il jouissait d'une grande notoriété et d'une grande estime auprès de notre étudiant commun (... et des autres). Ce dernier, à savoir Hicham Jamid¹, est lauréat du master « Migrations et développement durable » que nous avons mis en place à la Faculté des Lettres et des Sciences humaines de l'université Ibn Zohr d'Agadir en 2009.

J'ai beaucoup apprécié l'intelligence de Mohamed Madoui, sa disponibilité, sa rigueur scientifique, son caractère passionné, sa modestie et sa chaleur humaine. Manifestement, il était un grand scientifique qui a énormément apporté à la recherche sur les migrations. Ses travaux et ses publications ont servi, servent et serviront encore la recherche – et il est d'évidence que sa disparition est une grande perte pour la sociologie des migrations. Il suivait de très près les recherches dans les pays du Grand Maghreb. Il avait une connaissance aigüe des chercheurs maghrébins et de leurs travaux. Il était de ses rares personnes emblématiques, qui ont une profonde connaissance des deux rives de la *Grande bleue*. Il en avait une vision, une passion et un regard critique qui en faisait un interlocuteur précieux, comme on en rencontre peu.

À l'instar du regretté Abdelmalek Sayad, la sociologie maghrébine lui doit beaucoup. Nous avons beaucoup échangé, notamment au sujet de notre doctorant commun et, même s'il serait sans doute vaniteux de ma part de dire qu'il était un ami, il y avait entre nous beaucoup de respect et d'estime mutuels – à telle enseigne qu'il m'a cité dans son article « La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation » (2015).

Aussi, j'ai tenu à m'associer à cette publication hommage et je garderai le plus profond respect pour lui, pour sa mémoire.

Il avait fait de la question des migrations son sujet de prédilection et des migrants sa passion. C'est une question qui fait l'objet d'un grand débat dans les sociétés de destination. Mais elle est aussi sujet de polémique, abondamment exploité, commenté et critiqué, nourrissant les fonds de commerce des extrémistes. Alimentant des discussions passionnelles, des fantasmes extravagants, des exploitations idéologiques innombrables, devenant à la fois un enjeu mondial et un sujet politique, qui appelle une réflexion, une approche globale, un dialogue Nord-Sud, Sud-Sud et des réponses adéquates.

¹ Voir son article hommage dans ce dossier : « Migrations qualifiées et entrepreneuriat migrant. *Sur les traces de Mohamed Madoui* ».

Le 19 septembre 2016, lors du Sommet des Nations Unies pour les réfugiés et les migrants, le Secrétaire général de l'ONU, M. Ban Ki-moon, a exhorté tout un chacun à collaborer pour tracer clairement la voie à suivre dans les limites du droit international des réfugiés, des droits de l'homme et du droit humanitaire. En réponse, il y a eu des déclarations d'intention sans aucun objectif chiffré, ni engagement précis sur l'aide à apporter pour améliorer le sort des 65 millions de déplacés que compte la planète en 2015. Et, le 6 octobre 2016, les pays européens ont remodelé l'agence Frontex, par la mise en place d'un nouveau corps de gardes-frontières. Il a pour mission, de mieux protéger les frontières de l'Union et d'offrir une image d'unité sur la complexe question migratoire, d'assister les pays situés en première ligne des arrivées de migrants.

Tout laisse à penser que la Communauté européenne, comme les États-Unis ou le Canada font preuve de désinvolture quant aux conséquences dramatiques de leur politique. Sans compter qu'ils se trouvent pris dans la double contradiction de devoir à la fois prêcher les bienfaits du libéralisme avec ses multiples vertus, tout en tentant de limiter l'immigration de travail. Les nombreux secteurs économiques européens puisant dans cette réserve de main-d'œuvre clandestine et corvéable à merci sont une hérésie. Toutefois, la réalité est têtue, car les murs de barbelés érigés ou renforcés pour arrêter et/ou dissuader les candidats à l'immigration, se révèlent inefficaces, que ce soit à Ceuta, Melilla, en Bulgarie ou en Hongrie, etc. Certainement, les gardes frontières n'auront pas plus de succès !

En effet, après la série de noyades au large du Détroit de Gibraltar, qui a défrayé la chronique au début des années 1990, nous assistons à l'ouverture et au développement de nouveaux réseaux et de nouvelles voies de passages vers l'étranger en Méditerranée centrale et orientale, avec leur lot de larmes, de drames et de rêves brisés, comme c'est le cas à Lampedusa ou à l'Île de Kos en Grèce.

Le phénomène des *harragas* (Charef, 2016) avec son lot de morts et de disparus, est devenu une question récurrente en Méditerranée ; il concerne un grand nombre de pays, avec un funeste bilan macabre de victimes, qui dépasse les 22 000² entre janvier 2000 et septembre 2015, soit presque une moyenne de 6 noyades par jour ! Rien que pour la période de janvier à juillet 2016, il y a eu plus de 3000 victimes ! Tel un Sisyphe déterminé à remonter le rocher en haut de la montagne, en veillant à ce qu'il ne redescende pas, les candidats à l'exil, multiplient les actions et les réactions dans l'espoir de pouvoir atteindre l'objectif.

² Voir http://publications.IOM.int/bookstore/free/FatalJourneys_CountingtheUncounted.pdf.

D'ailleurs, l'actualité médiatique ne manque pas, chaque jour durant, de se faire l'écho de cette ruée du désespoir de nombreux Syriens, Érythréens, etc. De surcroît, c'est devenu un phénomène de genre puisque touchant aussi les femmes et les enfants (accompagnés ou non). Les caméras de télévision ont, à ce titre, un rôle essentiel dans la diffusion d'images choquantes. Impact sur les consciences mais d'abord et avant tout sur les esprits, du fait du vécu quasi instantané par le public des téléspectateurs, du *rush* des « nouveaux Damnés de la Terre ». Ces télévisions, au-delà de leurs fonctions premières, vont remplir une fonction de témoins directs et objectifs des drames, des tragédies et des souffrances des migrants dans leur périple et errance. Le relais planétaire de ces scènes, tout cela va contribuer à l'amplification de l'émotion, de l'empathie, mais hélas, parfois, du rejet à ce que certains considèrent comme une invasion. Hélas, chaque fois les responsables politiques se lamentent, se désolent et poussent des cris d'orfraie lors de chaque nouveau drame et catastrophes qui jalonnent les routes migratoires. C'est dire l'ampleur du désastre qui se joue dans une indifférence presque générale ; il est regrettable que personne ne réponde des drames de l'immigration !

En effet, bien souvent, certains politiques justifient cette réalité, dans une langue ampoulée, emphatique, pleine de néologismes et avancent des explications alambiquées pour ne pas froisser leur électorat ! Pourtant, de nos jours, il est de plus en plus difficile de faire une distinction entre pays de départ et pays de destinations, dans la mesure où beaucoup de pays sont à la fois l'un et l'autre. Le discours dominant laisse supposer que les migrations sont Sud-Nord ; or, elles sont autant Sud-Sud et de plus en plus Nord-Nord et Nord-Sud. Car, non seulement migrer n'est plus conçu comme un acte irréversible et les flux ne sont pas à sens unique ; de même, les catégories de migrants sont devenues de plus en plus floues. « L'homme est de tous les bagages le plus difficile à déplacer » : cette maxime d'Adam Smith semble quelque peu fissurée, à cause du développement des nouvelles techniques d'information et de communication et de la démocratisation des transports aériens.

Dans ce contexte tendu, le maître mot de notre époque est le « libéralisme » économique, qui accentue le déclin des valeurs associées à la rationalité collective et consolide la suprématie de l'économie. En effet, il existe de grandes inégalités spatiales et d'iniquités en terme de richesse économique et de développement humain, entre territoires, et notamment entre ville et espace rural, individus, hommes et femmes, groupes sociaux, entre réseaux. Ces différences poussent parfois au départ, mais d'autre part attirent des européens. Et ce, à un moment où les responsables occidentaux cherchent par tous les moyens à rendre les frontières hermétiques à l'immigration de travail et en sélectionnant une immigration de cadres, de dirigeants et de

personnes hautement qualifiées nécessaires au déploiement des investissements à l'échelle planétaire. Aussi, la fracture entre un nord supposé riche et prospère et un sud que l'on accable à tort ou à raison de tous les maux, renforce, le désir de vouloir partir pour refaire sa vie ou tout simplement changer d'aire et aussi d'air, pour quelques temps. Mais dans les deux cas les barrières sont multiples, l'assignation à résidence est de mise et l'information est quasi absente ou si elle existe, elle est biaisée. Qui plus est, le contexte géopolitique international depuis le 11 septembre 2001 dans un premier temps et le « printemps démocratique » qui a soufflé sur la région en 2010 et 2011, les conflits en Irak, en Syrie, au Yémen et ailleurs, ont renforcé et complexifié la situation, alors que les questions de sécurité et de déplacements de populations sont de plus en plus confondues.

Aussi, je sais fort bien que l'indignation ne suffit pas, même si elle est l'émanation d'une vérité. Elle doit commander l'analyse et comme l'écrit Gramsci dans un petit livre publié en 2012, il faut haïr « l'indifférence car c'est haïr l'acceptation des choses comme elles vont [...] Il ne peut y avoir seulement des hommes, des étrangers à la cité. Un homme ne peut vivre véritablement sans être un citoyen et résister. L'indifférence, c'est l'aboulie, le parasitisme et la lâcheté, non la vie. C'est pourquoi je hais les indifférents. L'indifférence est le point mort de l'histoire [...] En réalité, la fatalité qui semble dominer l'histoire n'est rien d'autre que l'apparence illusoire de cette indifférence, de cet absentéisme ». Ceci d'autant plus, que notre mode de vie tend vers une existence insaisissable, fragmentée et consumériste dans un néolibéralisme débridé et décomplexé, qui ne laisse que de peu de place pour les plus vulnérables.

Oui, nous vivons dans un monde globalisé, mondialisé, où les injustices et les inégalités n'ont jamais été aussi considérables. D'ailleurs, lors sa visite à Lampedusa (Italie), le 8 juillet 2013 le pape François a dénoncé l'indifférence des sociétés occidentales, tout en les invitant, à plus de soutien et de solidarité avec ceux qui souffrent : « Nous avons perdu le sens de la responsabilité fraternelle... La culture du bien-être, qui nous amène à penser à nous-mêmes, nous rend insensibles aux cris des autres, nous fait vivre dans des bulles de savon, qui sont belles mais ne sont rien ; elles sont l'illusion du futile, du provisoire, illusion qui porte à l'indifférence envers les autres, et même à la mondialisation de l'indifférence. Dans ce monde de la mondialisation, nous sommes tombés dans la mondialisation de l'indifférence. Nous sommes habitués à la souffrance de l'autre... cela ne nous intéresse pas³ ! ». Stéphane Hessel,

³ Voir <http://www.famillechretienne.fr/foi-chretienne/morale-chretienne/que-signifie-la-mondialisation-de-l-indifference-159551> (consulté le 7 octobre 2016).

exhortait les citoyens en 2010, dans un petit opuscule : *Indignez-vous !* Il récidive en 2011, dans un petit livre qui demeure d'actualité et d'une pertinence poignante, en les incitant : *Engagez-vous*.

Mohamed Madoui faisait partie de ces êtres « engagés », passionnés, humains.

Références bibliographiques

Charef M., 2016, « Harraga » dans D. Alberta, M. Crivello, M. Tozy (dir), *Dictionnaire de la Méditerranée*, éditions Actes Sud, p. 615-623.

Gramsci A., 2012, *Pourquoi je hais l'indifférence*, Rivages Poche.

Hessel S., 2010, *Indignez-vous !*, Montpellier, Indigène éditions, collection « Ceux qui marchent contre le vent ».

Hessel S., 2011, *Engagez-vous !*, entretiens avec Gilles Vanderpooten, éditions de l'Aube, série « Conversation pour l'avenir ».

Madoui M., 2008, *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, Paris, Aux lieux d'être, coll. « Mondes contemporains ».

Madoui M., 2015, « La sociologie marocaine. Du déni à la réhabilitation », *Sociologies Pratiques*, n°30.

Bibliographie indicative de travaux de Mohamed Madoui

Chioussse Sylvie

Sylvie Chioussse est directrice des publications d'*Esprit critique, revue internationale de sociologie et sciences sociales* et travaille au Laboratoire méditerranéen de sociologie (Aix-Marseille Univ, CNRS, UMR 7305)

♦ Madoui M., 2016, « **Le vieillissement des migrants à l'épreuve des sciences sociales** »

Vie sociale n°16, Dossier Parcours de vie des personnes âgées immigrées, Eres, décembre.



♦ Madoui M., 2016, « **Islam et capitalisme : quand des entrepreneurs mobilisent l'éthique islamique à des fins de management** »

Regards croisés sur l'économie, n° 19, Dossier Entrepreneuriat : l'odyssée des temps modernes, La Découverte.



♦ Madoui M., 2016, « **Préface** »

Dans Boussad Boucema, *Ces enfants d'immigrés qui réussissent : parcours, devenir socioprofessionnel et stratégies familiales*, Paris, L'Harmattan, coll. « Questions contemporaines ».



♦ Madoui M., 2016, « **Entrepreneurs d'ici et de là-bas** »

Dans Chioussse S., Labari B. (dir.), *Les identités méditerranéennes au défi du processus de la mondialisation. Mutations, enjeux et perspectives*, imprimerie Sousse, Agadir, avec le soutien de l'université Ibn Zhor.



♦ Madoui M., O. Derras, 2015, *La mobilité sociale en Algérie*, PNR, éditions DGRSDT/CRASC, Alger.

♦ Boukrif M. et Madoui M., 2015, « **Partenariat Danone-Djurdjura : quelles leçons pour les PME algériennes ?** », p.51-66

dans S. Daviet (dir.), *L'entrepreneuriat trans méditerranéen : les nouvelles stratégies d'internationalisation*, coll. Hommes et Sociétés, Paris, IRMC-Karthala.



♦ Madoui M., 2015, « **Unemployment Among Young Graduates in Algeria. A Sociological Reading** », p.35-44

Open Journal of Social Sciences, volume 3, n°11, novembre.

♦ Madoui M. (coord.), 2015, Dossier **Le troisième âge des migrants**

Hommes et Migrations, n°1309, avril-mai.

♦ Madoui M., « **Le vieillissement des immigrés : état des savoirs** »

♦ Madoui M., Jaeger M., « **Les migrants face aux défis du vieillissement** »



♦ Madoui M., 2015, « **La sociologie marocaine. Du déni à la réhabilitation** », p.99-113

Sociologies Pratiques, n°30, Dossier Communication en entreprise : chacun cherche sa voie, Presses de Sciences Po.



♦ Madoui M. et Jamid H., 2015, « **Les ingénieurs d'origine maghrébine formés au CNAM : parcours et devenir socioprofessionnel** »

dans Gardelle L. et Benguerna M. (dir.), *Les enjeux de la formation des élites maghrébines en France : formation, identité, circulation des ingénieurs dans un monde globalisé*, Publisud, coll. « Carrefours euro-méditerranéens ».



♦ Granier F., M. Hirschhorn, M. Madoui, G. Dahan-Seltzer (coord.), 2014, Dossier **Sociologies d'ici et d'ailleurs**,

Sociologies pratiques, 3, Hors série 1

♦ Madoui M., « **Introduction** »

♦ Madoui M., « **Les sciences sociales en Algérie : regards sur les usages de la sociologie** »



♦ Madoui M., 2013, « **Préface** »

Dans Laurence Eydoux, *L'intégration professionnelle des jeunes femmes diplômées issues de l'immigration : une étude de cas en région parisienne*, Paris, L'Harmattan, coll. « Trans-diversités ».



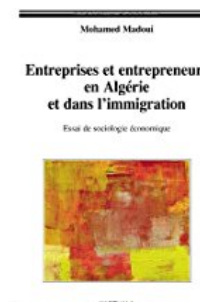
♦ Madoui M., 2013, « **Recension critique** de C. Zalc, *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France* (Paris, Perrin, 2010) »

Sociologie du travail, vol.55 n°1, janvier-mars.



♦ Madoui M., 2012, *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique*

Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés »



♦ Madoui M., 2012, « **Migrations** », p. 468-474

Dans Bevort A., Jobert A., Lallement M. et Mias A. (dir), *Dictionnaire du travail*, PUF, coll. « Quadridge ».



♦ Madoui M., Simon P. (dir.), 2011, Dossier **Le monde du travail à l'épreuve des discriminations**

Sociologies pratiques, n°23, Presses de Sciences Po

♦ Madoui M., Simon P., « **Le marché du travail à l'épreuve des discriminations** », p. 1-7

♦ Madoui M., « **Éléments de bibliographie thématique** », p. 95-99.



♦ Bouquet B., Madoui M., Nivolle P. (coord.), 2011, « **Les travailleurs sociaux à l'épreuve de l'immigration** », p. 6-9

Hommes et migrations n°1290, Dossier Travailleurs sociaux et migrations. Connaître pour mieux intervenir.



♦ Madoui M., 2011, « **Mondialisation et recomposition du capitalisme algérien. L'émergence d'une nouvelle figure : l'entrepreneur religieux** », p. 43-48

Méditerranée n°116, Dossier Le Maghreb dans la mondialisation. Subalternité et fragmentation territoriale, PUP.



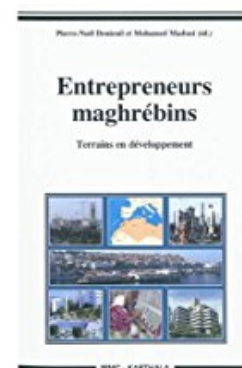
♦ Denieuil P.-N., Madoui M. (dir.), 2010, **Entrepreneurs maghrébins – Terrains en développement**

Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés ».

♦ Denieuil P.-N., Madoui M., « **Introduction. La construction d'un objet de recherche** »

♦ Boukrif M., Madoui M., « **Les PME algériennes à l'épreuve de la "mise à niveau" des entreprises** »

♦ Madoui M., « **Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie. Un essai de typologie** »



♦ Madoui M., 2010, « **Entrepreneurs d'ici et de là-bas** »

Esprit critique, revue internationale de sociologie et sciences sociales vol.13 n°1, Dossier Chioussé S., Labari B. (dir.), La Méditerranée à l'heure de la mondialisation.

- ♦ Madoui M., 2010, « **Entrepreneurs des deux rives : les "immigrés" dans leurs réseaux** », p.139-153

Dans Lorcerie F. (dir), *Pratiquer les frontières : jeunes migrants et descendants de migrants dans l'espace franco-maghrébin*, éditions du CNRS.



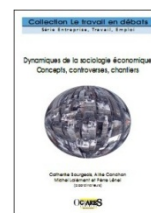
- ♦ Madoui M., 2009, « **Travail et organisation du travail dans les PME algériennes. Une approche socio-anthropologique** »

Journal des anthropologues n°116-117, Dossier Anthropologie, psychanalyse et État, éd. Association française des anthropologues.



- ♦ Madoui M., 2009, « **Éthique et formes de mobilisation de l'acteur au travail : quelles perceptions du temps pour les entrepreneurs algériens ?** », p.193-208

Dans Bourgeois C., Conchon A., Lallement M., Lénéel P. (coord.). *Dynamiques de la sociologie économique : concepts, controverses, chantiers*, Toulouse, Octarès.



- ♦ Madoui M., 2009, ***Encastrement et sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs***

HDR sous la direction d'Alain Caillé, Paris 10.

- ♦ Madoui M., 2008, ***Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale***

La Courneuve, Aux lieux d'être, coll. « Mondes contemporains », préface M. Lallement.



- ♦ Madoui M., 2008, « **Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie : un essai de typologie** », p. 45-58

Cahiers du CREAD n°85-86.

- ♦ Madoui M., 2007, « **Les sciences sociales en Algérie. Regard sur les usages de la sociologie** », p.149-160

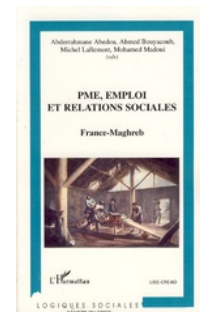
Sociologies pratiques n°15, Dossier Comprendre les engagements aujourd'hui, Sciences po.



- ♦ Bouyacoub A., Abedou A., Lallement M., Madoui M. (eds), 2007, **PME, emploi et relations sociales : France-Maghreb**

Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».

- ♦ Madoui M., « **Entre logiques patrimoniales du "pater familias" et logiques entrepreneuriales de l'homo-oeconomicus : le père, le fils et l'organisation du travail dans les PME algériennes** », p.241-266.



- ♦ Madoui M., 2007, « **Marché du travail, discrimination et enjeux de reconnaissance. Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine** »

Cahiers internationaux de sociologie n°123.



- ♦ Madoui M., 2007, **Militaires à temps partiel. Sociologie des officiers de réserve spécialistes d'État-major**

Paris, L'Harmattan, préface F. Gresle



♦ Madoui M., 2007, « **Les officiers de réserve spécialistes d'État-major. Trajectoires socioprofessionnelles et identité militaire** », p.53-71

Dans Porteret V. (dir), *La Défense. Acteurs, légitimité, missions : perspectives sociologiques*, Paris, L'Harmattan.



♦ Madoui M. (coord.), 2007, Dossier **Nouvelles figures de l'immigration. En France et en Méditerranée**

Hommes et Migrations, n°1266, février-mars

♦ Madoui M., « **Introduction** »

♦ Madoui M., « **Les petits entrepreneurs d'origine maghrébine** », p. 8-20



♦ Madoui M., 2007, « **La couleur de l'emploi. Marché du travail et discrimination à l'embauche** », p.42-56

Sociologia del Lavoro n° 95, Dossier Laville J.-L. et La Rosa M. (dir), *La sociologie économique européenne : une voie franco-italienne*.

♦ Abedou A., Bouyacoub A., Lallement M., Madoui M. (dir.), 2006, *De la gouvernance des PME-PMI. Regards croisés France-Algérie*

Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales »

♦ Madoui M., « **Temps et usage du temps par les entrepreneurs algériens** »



♦ Madoui M., 2006, « **Entrepreneurs d'origine maghrébine en France et capital social** », p. 246-262

Dans Bevort A., Lallement M. (dir.), *Le capital social – Performance, équité et réciprocité*, Paris, La découverte, coll. « Recherches/Mauss ».



♦ Madoui M., 2005, « **Temps de travail, temps de prière : les entrepreneurs algériens face à l'irruption du sacré dans l'entreprise** », p. 105-114

Lien social et Politiques n°54.

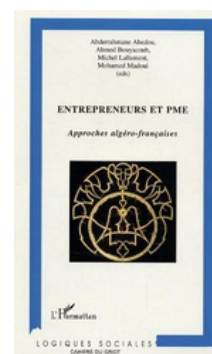
♦ Madoui M., Gillet A., 2005, « **Crise et mutation du modèle de développement algérien : du gigantisme industriel au développement de la PME-PMI** », p. 71-84

Travail et emploi n°101.

♦ Lallement M., Madoui M., Boucayoub A., Abedou A. (eds), 2004, *Entrepreneurs et PME. Approches algéro-françaises*

Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales »

♦ Madoui M., « **Éthique islamique du travail et comportement économique** », p. 255-266.



♦ Madoui M., 2004, « **Former des cadres dirigeants : le cas des officiers de réserve spécialistes d'État-major** »

Formation Emploi n°86



♦ Madoui M., 2004, « **Créer son entreprise pour échapper au chômage et à la discrimination** »

VEI Enjeux – Ville, éducation, intégration n°136, mars.

♦ Bouyacoub A., Madoui M., 2003, *Entreprises, entrepreneurs et gouvernance des PME-PMI : approches franco-algériennes*

Paris, GRIOT-CNAM, Document de travail.

♦ Madoui M., « **Éthique islamique et esprit d'entreprise. L'impact de la religion sur la rationalité de l'entreprise : enquêtes sur les entrepreneurs algériens** », p. 66-93.

- ♦ Madoui M., 2003, « **Créer son entreprise à défaut de trouver un emploi : le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine** », p 98-113

Cosmopolitiques n° 5, novembre.

- ♦ Madoui M., 2002, « **Les officiers de réserve de service d'État-major. Logiques d'engagement et identité militaire : un essai de typologie** », p. 123- 144

Dans Forget P., Venesson P. (coord.), *Les précurseurs français de la sociologie militaire*, Paris, La documentation française, coll. « Champs de Mars ».

- ♦ Madoui M., 2002, « **La validation des acquis professionnels : enjeu social, défi éducatif** »

Éducation Permanente, n° 150, mars.

- ♦ Madoui M., Chelly L., Lebret M. et Sineau M. (dir.), 2002, *Les Orsem : attentes, motivations, recrutement et fidélisation*

Paris, Centre des relations humaines/cabinet Entreprendre et comprendre/ CNAM

- ♦ Madoui M., 1994, *La crise d'octobre 1988 en Algérie : rupture et mutations*

Thèse de doctorat sous la direction de Christian Purtschet, Paris 1.