



HAL
open science

“ Where is home? ” Les Médecins Sans Frontières, des médecins sans patrie ?

Ludovic Joxe

► To cite this version:

Ludovic Joxe. “ Where is home? ” Les Médecins Sans Frontières, des médecins sans patrie ?. Sociétés Plurielles, 2021, S’expatrier, 5-6, pp.1-33. <10.46298/societes-plurielles.2021.8412>. <hal-03323244>

HAL Id: hal-03323244

<https://hal.science/hal-03323244v1>

Submitted on 20 Aug 2021

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

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



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC 4.0 - Attribution - Non-commercial use - International License

inalco

PRESSES

Transmettre à tous, diffuser plus loin

ARTICLE

“WHERE IS HOME?”

LES MÉDECINS SANS FRONTIÈRES,
DES MÉDECINS SANS PATRIE ?

Ludovic JOXE

Sociétés Plurielles, n° 4
S'expatrier

Les **PresseS de l'Inalco** publient des ouvrages scientifiques et des revues qui associent aires culturelles et champs disciplinaires.

EXIGENCE DE QUALITÉ avec des évaluations en double aveugle ;

OPEN ACCESS : diffusion internationale et ouvrages toujours disponibles ;

LICENCES D'ÉDITION SOUS CREATIVE COMMONS pour protéger les auteurs et leurs droits ;

PUBLICATIONS MULTISUPPORTS ET ENRICHISSEMENTS sémantiques et audio-visuels ;

MÉTADONNÉES MULTILINGUES : titres, résumés, mots-clés.

L'offre éditoriale s'organise autour de collections aires géographiques (AsieS, EuropeS, AfriqueS, MéditerranéeS, TransAireS, AmériqueS, OcéanieS) et de séries correspondant à des regroupements disciplinaires (langues et linguistique, sciences humaines et sociales, arts et lettres, sciences politiques, économiques et juridiques, oralité, traduction).

Les **PresseS de l'Inalco** éditent de nombreuses revues : *Cahiers balkaniques*, *Cahiers de littérature orale*, *Cipango*, *Cipango – Japanese studies*, *Études océan Indien*, *Études finno-ougriennes*, *Slovo*, *Sociétés Plurielles*, *Yod*.

<https://www.presseSinalco.fr>

2, rue de Lille - 75007 Paris

Sociétés plurielles

S'expatrier

Numéro 4 – Année 2020

“*Where is home?*” Les Médecins Sans Frontières, des médecins sans patrie ?

Ludovic JOXE

ATER à l’université Paris-Est Créteil, chercheur associé au Centre Population et Développement (CEPED-UMR196)

Introduction

Le 18 octobre 2019, un travailleur de l’aide internationale, partage sur un groupe Facebook rassemblant 23 000 membres du secteur¹ un message intitulé : *Where is home?*² Depuis six ans déjà, John, c’est son nom³, parcourt le monde en tant qu’expatrié pour le Comité international de la Croix-Rouge et sollicite, par ce message, des recommandations pour trouver un lieu où se stabiliser. Générant 212 commentaires et 189 « J’aime », ce message reste l’un des plus populaires du groupe et fait écho, à en croire les réactions, à un sentiment partagé par de nombreux collègues du secteur : celui d’avoir progressivement perdu ses attaches.

Signifiant littéralement « hors de sa patrie » ou « éloigné des origines de son père », la notion d’expatriation peut s’aborder selon deux approches différentes basées sur la temporalité. La première approche porte sur ceux partis pour de nombreuses années, aussi bien pour des raisons politiques, économiques que familiales : les exilés, la diaspora, les émigrés, etc. Aussi qualifiés de « ressortissants », ceux-là ne reviendront peut-être jamais dans leur patrie mais

1. Ce groupe s’appelle « 50 shades of aid » et a été créé en 2015.

2. « Où est mon chez moi ? »

3. Tous les prénoms d’expatriés utilisés dans cet article ont en fait été anonymisés et John est un nom d’emprunt.

lui conservent un lien de cœur, une « nostalgie » (Robert-Demontrond, 2001). Ils bénéficient, selon les situations, d'attentions diverses de la part de leur pays d'origine : droit de vote, nationalité accordée au conjoint, invitation au retour, ou au contraire déchéance de nationalité et poursuites judiciaires (Dufoix, Guerassimoff & Tinguy, 2010 ; Lopez-Guerra, 2005). Ceux-là prennent parfois la citoyenneté du pays d'accueil, bâtissent des familles sur leur nouveau lieu de résidence et s'insèrent professionnellement dans l'économie locale. Ils sont successivement « dépatriés » de leur patrie d'origine, puis « repatriés » dans un nouveau pays qui sera celui de leurs enfants.

La seconde approche, celle qui concerne John et que, à l'instar de Cohen ou Fechter, nous retenons ici, voit dans l'expatriation des départs temporaires (Cohen, 1977, p. 6 ; Fechter, 2016, p. 7), parfois répétés, de quelques mois à quelques années, pour des raisons professionnelles. Les individus concernés par ce type d'expatriation travaillent dans des secteurs variés (diplomatie, agro-industrie ou ressources minières par exemple) et sont amenés à revenir chez eux après leur « mission », leur « affectation » ou, en anglais, leur *job assignment*. S'ils se trouvent dans des régions en crise, ils sont parfois soumis à des règles de sécurité strictes. Ils peuvent alors bénéficier d'un salaire compensatoire élevé, habiter des demeures luxueuses, disposer de personnel de maison et d'un véhicule de fonction (Fee, McGrath-Champ & Berti, 2019 ; Glasze, 2006 ; Luring & Selmer, 2009). Leur expatriation peut être souhaitée par leur employeur, inscrite dans une perspective de carrière (Benson & Pattie, 2008) et n'appeler qu'à une faible acculturation dans le tissu local. Dans la littérature scientifique, cette expatriation est généralement abordée sous l'angle du management (Biemann & Andresen, 2010 ; Black & Gregersen, 1999 ; Tung, 1988), des compétences humaines développées (Au & Fukuda, 2002 ; Feldman & Thomas, 1992) et du dilemme entre vie de famille et vie professionnelle (Harvey, 1996 ; Richardson, 2006). Dans cet article, je m'intéresse à cette deuxième approche de l'expatriation, et ce, dans le cadre du secteur de l'aide internationale. Je m'intéresse en particulier aux expatriés travaillant pour l'organisation humanitaire Médecins Sans Frontières (MSF).

Si le terme de patrie peut sembler désuet et avoir perdu de sa portée heuristique face à des expressions comme « origine sociale », « nation » ou « État », je souhaite ici travailler ce terme et l'insérer dans ma réflexion. Pour ce faire, j'actualise ici une définition de la patrie donnée en 1765 dans l'Encyclopédie de Diderot et d'Alembert par l'un de ses contributeurs, Louis de Jaucourt. Celui-ci proposait une définition qui a traversé les époques jusqu'à la nôtre et qui, d'après l'historien Jacques Godechot, « s'efforce de faire une synthèse des idées de Montesquieu, de Voltaire et de Rousseau » (Godechot, 1971, p. 490). Selon de Jaucourt, la patrie « exprime le sens que nous attachons à celui de famille, de

société, d'État libre, dont nous sommes membres, et dont les lois assurent nos libertés et notre bonheur » (De Jaucourt, 1765, p. 178). La notion de patrie sera ici entendue en ce sens mais sous une forme modernisée : à la fois comme l'attachement social premier (non pas dans le sens chronologique mais dans le sens de l'importance) et en même temps comme celui de l'espace d'expression de soi, de sa liberté, de son bien-être, en un mot, de son « agency ».

Basé sur une cinquantaine d'entretiens, des données statistiques de l'organisation et une observation participante sur dix missions avec MSF en tant, moi-même, qu'expatrié de 2011 à 2019 (Colombie, Éthiopie, Congo-Brazzaville, Centrafrique, Niger, Tanzanie, Ukraine, Haïti, Pakistan, République Démocratique du Congo), cet article souhaite interroger la possibilité pour les expatriés – ou le risque, c'est selon – de s'« apatrier⁴ ». En espérant, comme le suggèrent les principes de MSF, dépasser les frontières aussi bien ethniques que religieuses ou nationales, les « médecins sans frontières » deviennent-ils des médecins sans patrie ? Je me demande ainsi comment leur attachement à une patrie, au sens moderne défini plus haut, se renforce, ou non, au fil de leurs « missions », comment leur identité évolue avec leur ancienneté dans le secteur humanitaire, comment certains peuvent se sentir devenir membre d'un ensemble que Autesserre a nommé « Peaceland » (Autesserre, 2014, p. 2) et que Apthorpe et Mosse ont nommé « Aidland » (Apthorpe, 2011 ; Mosse, 2011), et comment les expatriés gèrent cette contradiction entre, d'une part, une action humanitaire fondée sur des justifications supposées universelles, autrement dit dégagées de toute référence à une patrie, et, d'autre part, une vie personnelle potentiellement insérée dans des réalités administratives nationales, des cultures bien différenciées et des pratiques effectivement « patriées ».

Pour répondre à ces interrogations, je développe mon exposé en trois volets. Un premier détaille dans quelle mesure les expatriés MSF peuvent, en pratique, s'insérer dans le tissu local de leur mission. Un deuxième vient discuter la façon dont l'expatriation et l'acculturation sont diversement vécues selon le profil et les parcours de vie des individus. Et un troisième s'intéresse à l'émergence, pour ceux qui ont progressivement perdu leurs attaches, d'une nouvelle patrie : l'organisation MSF elle-même.

4. Le verbe renvoie ici non à l'idée de devenir administrativement apatride, mais à celle de se détacher progressivement de toute patrie d'origine.

Des missions limitant l'intégration locale

Dans cette première partie, j'étudie les spécificités pratiques de l'expatriation chez MSF. Je m'intéresse en particulier aux données statistiques de l'organisation pour en connaître davantage sur la durée et la fréquence des missions. Je me penche ensuite de façon plus qualitative sur les possibilités pour les expatriés de s'intégrer dans le tissu local et, en particulier, sur les limites posées par les conditions dans lesquelles se déroulent les missions.

Des durées de mission courtes

Les expatriés, aussi appelés « expats », ne représentent que 10 % des près de 50 000 individus salariés par MSF aujourd'hui. Figures médiatiques de l'organisation, les expatriés sont situés en haut de la hiérarchie décisionnaire. Ils ouvrent, gèrent et ferment des projets⁵ dans des pays desquels ils ne sont pas issus. Ils sont supposés disposer des compétences et des diplômes nécessaires pour exercer de telles responsabilités, mais ils sont aussi réputés être les garants de la vision et des façons de faire de l'organisation. Les 90 % restants des salariés sont des personnels locaux. Bien qu'étant les rouages fondamentaux de l'organisation grâce à qui les projets fonctionnent au quotidien, ils ne nous intéresseront pas directement ici⁶.

Selon les statistiques internes de la section française de MSF de l'année 2015 auxquelles j'ai pu accéder, les missions des expatriés durent 4,2 mois en moyenne et la moitié des missions durent moins de 2,9 mois (durée médiane), ce qui les fait bien rentrer dans la deuxième catégorie d'expatriés exposée en introduction, ceux du court-terme. Seuls 24 % des expatriés font des missions supérieures à 6 mois, 5 % supérieures ou égales à 1 an et moins de 1 % supérieures à 2 ans. Un expatrié sur plus de 1656 expatriés rentrait, cette année-là, après une mission d'une durée supérieure à 7 ans.

5. En 2019, MSF annonçait mener environ 470 projets à travers le monde. Ceux-ci portaient, entre autres, sur le paludisme, la malnutrition, l'accès aux soins de santé primaire ou le sida.

6. Les médecins, les infirmiers, les aides-soignants, mais aussi les chauffeurs, les gardiens, les agents de maintenance, les comptables sont d'abord recrutés localement, travaillent souvent plusieurs années dans leur propre pays.

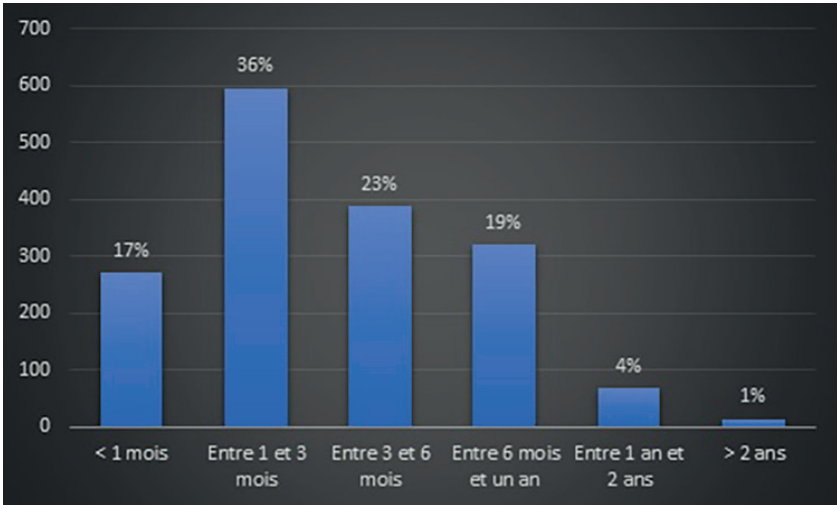


Figure 1
Répartition des expatriés selon la durée de leur mission
Données de MSF-France en 2015

Si l'on considère qu'il est nécessaire d'être immergé au moins 6 mois dans un environnement linguistique pour apprendre les bases d'une nouvelle langue, que l'appropriation des références culturelles comme l'appréhension des dynamiques politiques locales prend au moins un an, on comprendra, au regard de la durée des missions chez MSF, qu'il est difficile pour la grande majorité des expatriés de s'immerger dans le tissu local. Et si, parmi les expatriés qui restent plus de six mois et dont c'est la première ou deuxième mission, certains peuvent souhaiter apprendre la langue, s'investir dans la vie locale ou simplement jouer régulièrement au football sur le terrain municipal, la répétition des missions et des déménagements leur fait progressivement perdre cette perspective. Après quelques missions, les rapports avec les locaux peuvent se « superficialiser », se restreignant alors à des sourires aux voisins et quelques « bonjour » accordés de-ci de-là. De nombreux expatriés expérimentés m'expliquent ne pas connaître le nom des membres du personnel national dont ils ont la charge et les confondre physiquement. Dans les pays francophones d'Afrique centrale ou de l'ouest, où les surnoms de « papa » et « maman » sont fréquemment utilisés pour désigner familièrement les individus âgés de plus de 30 ans, ces mêmes surnoms sont devenus un moyen commode, selon le témoignage même d'expatriés, de nommer les membres de leur équipe. Bien qu'elle soit pratiquée avec le sourire et avec

bienveillance, cette habitude, répandue autant chez les expatriés occidentaux que chez les expatriés africains (qui sont nombreux, contrairement à l'image d'Épinal du « white savior⁷ » [Souley-Issoufou, 2018 ; Joxe, 2020]), peut s'interpréter comme un manque d'investissement local. Sachant que le temps sur place est compté, nombreux sont les expatriés, parmi ceux qui sont présents sur un projet, à ne pas estimer nécessaire de s'engager plus avant dans un apprentissage qu'ils vont devoir recommencer quelques mois plus tard (celui des prénom, celui de la langue ou celui des dynamiques politiques). Ils se contentent de retenir les prénom de ceux qu'ils côtoient le plus souvent, et préfèrent se concentrer sur les tâches qu'ils maîtrisent et reproduisent de mission en mission. La technicité du travail le dispute à l'humanité et à leur « patriation » potentielle dans un nouveau contexte.

Des conditions de vie restrictives, en mission

Au-delà de la faible durée des missions, un autre élément majeur limite les expatriés dans leur élan éventuel vers le tissu local : les conditions de vie en mission. Ces conditions peuvent se diviser en deux éléments mutuellement dépendants : les modalités de logement et les « règles de sécurité ».

S'agissant des modalités de logement, de nombreux « standards » récurrents sont supposés permettre à l'expatrié MSF de gagner du temps. Avant même son départ, il ne se charge ni de son billet d'avion ni de l'obtention de son visa, dont les démarches auraient pourtant pu constituer pour lui le premier contact avec son pays de destination. Un salarié du siège s'en occupe. À son arrivée sur le terrain, à la sortie de l'aéroport, l'expatrié ne prend ni un taxi ni un bus, mais une voiture de l'organisation qui le transporte vers son lieu de résidence, souvent partagé avec des collègues. Il n'entame aucune démarche personnelle via un courtier du marché hôtelier ou immobilier et n'a que très rarement l'occasion de partager une chambre dans un hébergement local. C'est un autre membre de l'organisation sur place, préposé à cette tâche, qui s'assure que l'expatrié dispose d'un logement. Une fois accueilli dans une habitation louée ou construite par MSF, l'expatrié ne fait généralement ni les repas, ni le ménage, ni la lessive⁸. Des cuisiniers et des hygiénistes recrutés localement le font pour lui. Si quelqu'un vient à frapper à la porte du logement, c'est un gardien salarié de l'organisation qui lui répond, qui filtre les entrées et qui sert d'intermédiaire entre l'expatrié et le

7. Expression souvent utilisée en anglais dans le secteur humanitaire signifiant « le sauveur blanc ».

8. Sur une seule de mes onze missions, à Buenaventura, une grande ville colombienne, je faisais mes propres courses.

visiteur. Les occasions de sortir de son logement, de faire ses courses et de visiter les infrastructures ou les marchés locaux sont restreintes. Tout est fait par MSF pour que l'expatrié puisse se concentrer sans attendre sur son travail et ne se préoccupe pas des contingences pratiques. Là encore, les aspects quantitatifs, l'efficacité, la rapidité, la technicité de la mission médicale le disputent à la compréhension qualitative du contexte et à l'intégration locale.

Sur tous ses terrains d'intervention, MSF met par ailleurs en place des règles dites « de sécurité ». Soumise à deux injonctions concomitantes, celle d'un risque devenu inacceptable (Beck, 2001 [1986]) et celle d'un employeur responsable vis-à-vis de ses salariés⁹, MSF doit « protéger autant l'organisation contre les risques liés à sa responsabilité que l'employé contre les risques professionnels » (Neuman & Weissman, 2016). Le contrat de travail signé par les expatriés précise ainsi qu'« un expatrié est considéré comme un représentant de MSF 24 heures sur 24 » et que « des restrictions importantes à [sa] liberté individuelle peuvent [lui] être imposées ».

Ces règles sont supposées être adaptées aux différents contextes¹⁰, mais de nombreux éléments récurrents se retrouvent d'une mission à l'autre, limitant le contact avec la population autochtone. À Buenaventura, en Colombie en 2011, les équipes étaient confinées dans un espace délimité par cinq rues. À Bangui, en République centrafricaine en 2014, il était interdit, y compris en journée, de marcher dans les rues de la ville. Tous les déplacements devaient se faire dans un véhicule de l'organisation. À Donetsk, en Ukraine en 2015, les équipes n'étaient officiellement pas autorisées à sortir de leur habitation pendant la nuit entre 22 h et 6 h. À Timergara au Pakistan en 2017, il était interdit de boire de l'alcool et d'aborder des sujets politiques avec les habitants. La section hollandaise de MSF interdit sur tous ses projets d'avoir des relations sentimentales avec des locaux. Et si, selon Mark Duffield, les orientations stratégiques humanitaires actuelles ne cherchent plus à réduire le risque à tout prix, mais à accepter sa présence et sa contingence (Duffield, 2012, p. 475), les « règles de sécurité » restent suffisamment contraignantes pour limiter l'intégration de l'expatrié dans la

9. Je fais ici référence à toute la transformation du droit du travail en Occident à la fin du XIX^e siècle et au XX^e siècle qui a visé à offrir un environnement de travail plus sûr aux salariés.

10. Elles n'en sont pas moins soumises à de nombreuses critiques en interne. En mission à Betou, au Congo-Brazzaville en 2013, Carine, une sage-femme française, jugeait « ridicules » car « excessives » les règles de sécurité. « Si je finissais à 19 h, il fallait que l'on me ramène en voiture. C'était inadmissible. Je trouvais ça ridicule. C'était Betou, un minuscule village où tout le monde se connaît ».

communauté locale. Un néologisme indigène a même été créé pour traduire cette indissociabilité entre l'expatrié et son lieu d'habitation : le « *compound* », un mélange de « *compound*¹¹ » et « *bound*¹² ».

De plus, ces règles génèrent un entre-soi du secteur humanitaire et de l'organisation, avec des individus partageant les mêmes lieux de travail et de vie pendant plusieurs mois d'affilée, et une possibilité réduite de s'intégrer au pays dans lequel ils se trouvent. Elles produisent plus généralement un cocon de l'expatriation, déjà décrit par Fechter (Fechter, 2007) pour les expatriés du monde de l'entreprise, ou par Autesserre et Mosse pour ceux du secteur de l'aide internationale (Mosse, 2011 ; Autesserre, 2014). C'est une culture cosmopolite, où des individus du monde entier se socialisent davantage entre eux qu'avec leur environnement immédiat, séparant des expatriés supposés « privilégiés » de locaux, généralement plus démunis. Quand elles sont autorisées par les « règles de sécurité », les sorties sont le plus souvent limitées à des quartiers précis du village ou de la ville de la mission, ou à une liste exhaustive de bars et de magasins. S'il s'agit d'un contexte où plusieurs organisations internationales sont présentes, leurs responsables s'entendent souvent de façon formelle ou informelle pour définir, de manière similaire, dans un mimétisme supposé les protéger en cas d'incident, les zones considérées à risque.

Toute une économie s'organise alors autour des membres de ces organisations internationales qui ont accès à une vision restreinte du contexte dans lequel ils travaillent. Des bars, des restaurants et des magasins, dont les gérants s'adaptent en proposant des produits et des prix spécifiques à leur clientèle, sont estampillés « expats ». Dans ces lieux hors-sol, déconnectés, ces expatriés de court-terme développent ce que j'appelle ici un « syndrome *duty-free* ». De la même façon que, entre deux avions, le voyageur est effectivement sur le sol du pays de la correspondance, l'expatrié MSF est aussi sur le sol du pays de sa mission. Pourtant, au milieu d'autres ressortissants du monde entier, le voyageur n'en goûte qu'une saveur de surface, celle que lui laissent voir les magasins *duty-free* et les effluves du café à 1 dollar. Derrière les sourires des vendeurs et les portiques de sécurité se dessine un quotidien différent, inaccessible, dont le voyageur aimerait parfois pouvoir s'imprégner, mais que la correspondance entre deux avions ne permet que superficiellement de saisir.

11. En anglais, *compound* signifie l'« enceinte » ou l'« espace de vie clos » mais désigne aussi le logement d'une équipe d'expatriés.

12. En anglais, *bound* signifie « lié ».

En 2014, à Bangui, une fête était organisée sur les hauteurs de la ville, dans le quartier résidentiel des grandes organisations internationales, par des expatriés du Programme Alimentaire mondial. Entre diverses demeures protégées par de hauts murs, des projecteurs, et des gardiens, parfois armés, se dessinait la résidence de nos hôtes, résidence qui disposait, comme cela peut arriver aussi parfois chez MSF, d'une salle de sport, d'une piscine et d'un mobilier luxueux. Alors que les affrontements étaient quotidiens en ville, deux mondes se côtoyaient sans se confondre.

Selon Stéphane Vinhas, « la construction de murs surmontés de barbelés ou la réduction des mouvements de personnels peuvent certes protéger, mais elles éloignent aussi les humanitaires des bénéficiaires » (Vinhas, 2014, p. 76). Par la mise en place de ces conditions de vie, le lieu de mission MSF se rapproche de ce que Erving Goffman a nommé une « institution totale », c'est-à-dire « un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées » (Goffman, 1968 [1961], p. 41). En appliquant aux expatriés un traitement collectif qui prend en charge la totalité de ses besoins, MSF limite – le temps des missions – l'intégration de ses équipes dans le tissu local.

Des parcours de vie qui déracinent diversement les expatriés MSF

Ces limitations pratiques ne sont cependant pas vécues de la même manière par tous les expatriés. Selon leur profil, leur raison d'entrer dans le secteur humanitaire, le nombre et la fréquence de leurs missions, tous ne gardent pas le même contact avec leur pays d'origine. J'ai ainsi dégagé trois profils d'individus vivant de façon diverse l'expatriation : les « expatriés parenthèse », les « expatriés multipatrides » et les « expatriés *duty-free* » (en écho au « syndrome *duty-free* » évoqué ci-dessus).

Les « expatriés parenthèse »

Les « expatriés parenthèse » désignent ici ces expatriés dont la ou les missions ne constituent qu'une échappée temporaire dans leur vie. Quelle que soit la durée de leur(s) mission(s), celle(s)-ci n'entrave(nt) pas ou peu leur quotidien dans leur pays d'origine. Orlando qui travaillait comme ingénieur à la Ville de Paris me dit ainsi : « Égoïstement, je me disais qu'une parenthèse dans ma vie professionnelle était possible. J'avais de supers adjoints, une bonne équipe. Je pouvais me permettre de partir et de revenir. »

Au total, parmi les expatriés qui font une première mission avec MSF, 55 % n'en feront pas une deuxième. Comme Orlando, certains savent d'avance que

leur mission sera unique. Camille, une sage-femme française, voulait partir avec MSF avant de se marier. Romain, un médecin ivoirien, voulait la « ligne MSF », c'est-à-dire l'ajout d'une expérience chez MSF sur son CV pour faciliter son embauche par la suite. D'autres médicaux veulent simplement travailler dans l'humanitaire pour développer leur « sens clinique » et se confronter à des pathologies qu'ils ne verraient pas ailleurs. Ceux-là, aussitôt leur mission achevée, reprennent le poste qu'ils occupaient avant de partir, ou cherchent un nouvel emploi dans leur pays d'origine pour s'ancrer durablement. C'est le cas en particulier de nombreux médecins et chirurgiens qui ne font qu'une seule mission et ont une vie personnelle et professionnelle déjà stabilisée. Comme l'indique le graphique suivant, la moitié d'entre eux ne fait que 3 mois de mission ou moins (valeur médiane). D'autres parmi eux repartent plus fréquemment, mais ces « expatriés parenthèse » partent alors souvent pendant les vacances que leur octroie leur structure hospitalière d'origine, quelques semaines chaque année, et ne sont pas déracinés, dans le sens d'une perte d'attaches administratives, familiales et sociales, quand ils rentrent chez eux.

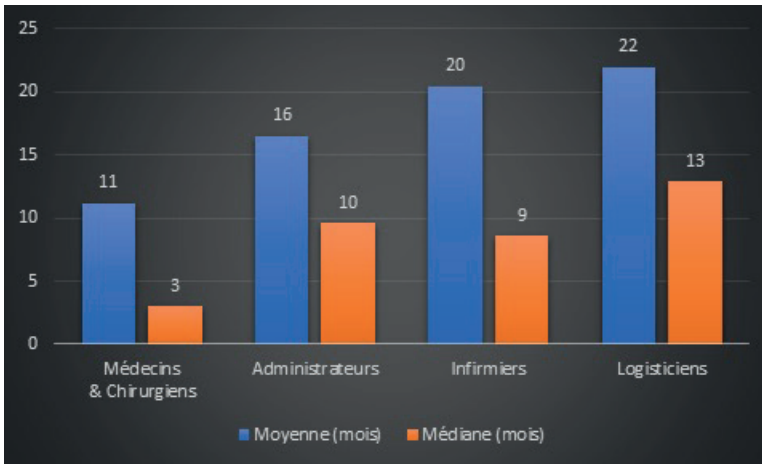


Figure 2
Expérience moyenne et médiane accumulée chez MSF (en mois) des expatriés,
répartis selon leur premier poste dans l'organisation
Données de MSF-France en 2015

D'autres pensaient s'engager durablement avec MSF mais font face à de telles désillusions qu'ils abandonnent la perspective de continuer dans le secteur humanitaire. Les difficultés qu'ils rencontrent parfois sur le terrain (difficultés d'acceptation locale, conditions de vie limitées, dissensions individuelles avec les

collègues) ou les « contradictions » du secteur humanitaire qu’ils observent par eux-mêmes (Easterly, 2007 ; Hours, 2002 ; Pérouse de Montclos, 2001 ; Polman, 2010) peuvent avoir rapidement raison de l’idéal de ces individus (Joxe, 2019). Ceux-là, s’ils ont parfois concédé des sacrifices pour partir en mission avec MSF (démission, reprise d’études, baisse de salaire, etc.), abandonné une partie de leur réseau professionnel, familial et amical, ou éprouvé un décalage psychologique temporaire à leur retour dû au dépaysement de leur expérience humanitaire, ont tendance à se réinsérer rapidement dans leur milieu d’origine.

Si, comme l’indique le graphique ci-dessous, les expatriés MSF ont 41 ans en moyenne et 38 ans d’âge médian, les « expatriés parenthèse » sont généralement plus jeunes que l’expatrié MSF moyen et constituent le « gros du paquet » des expatriés entre 25 et 35 ans. En effet, ceux dont c’est la première mission, parmi lesquels on compte ces étoiles filantes de l’humanitaire qui ne feront pas de deuxième mission, ont 38 ans d’âge moyen et 34 ans d’âge médian.

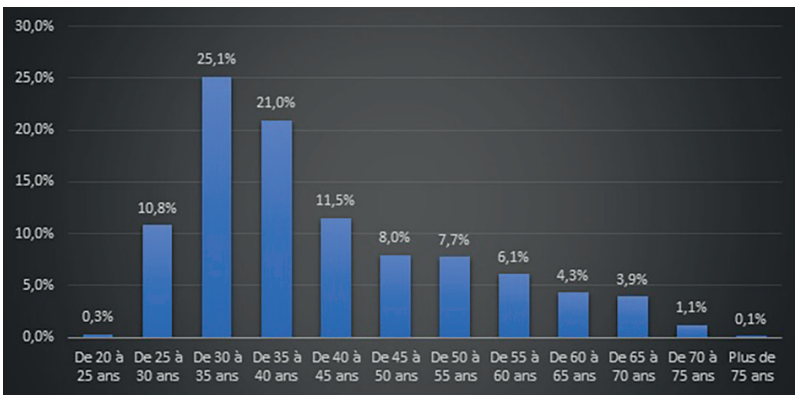


Figure 3
Répartition des expatriés selon leur âge
Données de MSF-France en 2015

Enfin, d’autres expatriés multiplient les missions mais sont toujours à considérer parmi ces « expatriés parenthèse » car ils conservent un fort lien d’attachement à leur patrie d’origine. Ceux-là envisagent généralement leur activité chez MSF de façon professionnelle. Soit comme un tremplin vers d’autres organisations, à l’instar de Josselin, un médecin ivoirien, qui me dit accumuler de l’expérience chez MSF pour postuler ensuite à l’une des branches des Nations unies, soit comme l’aboutissement de leur carrière et un moyen de financer leur vie de famille dans leur pays d’origine. Dans les deux cas, ceux-là ont généralement une situation bien

établie, avec conjoint et enfants. Ils apprécient les missions calmes pour pouvoir s'isoler le soir et le week-end dans leur chambre et communiquer avec leur famille par Skype ou WhatsApp. Lucie, une infirmière camerounaise, en mission au Niger, appelait tous les soirs sa mère qui gardait ses filles en bas âge. Carmen, une sage-femme kényane, en mission au Pakistan, faisait de même avec sa famille restée au pays. Ceux-là favorisent aussi les missions courtes, dans l'espoir de revenir rapidement à la maison, ou les missions dans un pays voisin du leur pour rendre visite à leur famille sur leur temps de vacances. Yannick, un coordinateur médical congolais dit ainsi que « le souci pour [lui], c'est de rester près de [sa] famille ». Les limites posées par la rigueur des conditions de mission et la difficulté à s'intégrer localement ne posent, selon leur témoignage, pas de problème particulier.

Paradoxalement, le statut d'expatrié permet à certains d'entre eux de passer plus de temps avec leur famille qu'auparavant. S'accordant des périodes de plusieurs mois chez eux, entre les missions MSF¹³, ils ne sont plus obligés d'accepter des emplois mal rémunérés à l'autre bout de leur pays d'origine qui les coupaient auparavant davantage de leur famille. Souvent fiers d'appartenir à une organisation de renommée internationale, ils se rapprochent des « corporate expatriates » décrit par la littérature anglophone pour qui l'expatriation ne remet que peu en cause les attaches familiales ou nationales (D'Andrea & Gray, 2013 ; Fechter, 2016, p. 4 ; Tucker, Bonial & Lahti, 2004).

Les « expatriés multipatrides »

L'expression « expatriés multipatrides », que j'utilise ici, désigne cette frange d'expatriés qui non seulement multiplient les missions, mais choisissent de faire de longues missions et s'intègrent, de fait, dans le tissu local. Ceux-là ont des liens suffisamment faibles avec leur pays d'origine pour s'ancrer successivement dans plusieurs pays jusqu'à en maîtriser la langue, la culture et l'histoire. Ils accumulent les patries comme des perles au fil de leurs affectations et tissent des relations locales fortes. Ils sont alors autant attachés, voire davantage aux quelques pays où ils ont été en mission qu'à leur pays d'origine. Ils en deviennent sentimentalement (et parfois administrativement) bipatrides, tripatrides et plus largement multipatrides.

Faisant partie des 5 % d'expatriés dont la mission dure plus d'un an, certains d'entre eux vivent parfois dans des contextes suffisamment calmes pour que les règles de sécurité les autorisent à s'implanter davantage dans le pays de leur

13. La grande majorité des missions MSF sont des contrats courts, à durée déterminée. Dès lors, l'expatrié n'est pas contraint contractuellement par l'organisation d'enchaîner les missions.

mission. C'est le cas en particulier des quelques expatriés qui bénéficient de missions étiquetées « famille » par MSF, missions réservées aux postes à haute responsabilité dans des capitales réputées sûres (Mexico City, Freetown, Bogota, Conakry, ou Belgrade par exemple). Ils disposent alors d'un logement indépendant pour leur conjoint et leurs enfants. Au quotidien auprès des leurs, ils sont prêts à s'investir sur le long terme dans les pays dans lesquels ils interviennent. D'autres sont issus de pays limitrophes de celui de leur mission. Ils en connaissent la langue et le contexte social et politique. C'était le cas d'expatriés maliens et burkinabés restés plus d'un an à Niamey au Niger. C'était aussi le cas d'expatriés irakiens et afghans en mission en Jordanie pendant plusieurs années. D'autres encore nouent des relations sentimentales, malgré les interdictions éventuelles, avec des locaux. Parmi mes anciens collègues, un Mexicain en mission en Ukraine a désormais construit sa vie avec une employée locale en Ukraine, un Français a fait de même au Niger, et une Française également en Colombie. Ceux-là ont alors quitté MSF pour bâtir leur vie dans le lieu de leur ancienne mission. D'autres encore jugent malvenu et irrespectueux de ne rester que quelques semaines ou quelques mois dans un contexte donné. Sensible à une approche développementaliste, inscrite dans le temps long, Elke, une infirmière belge, me racontait avoir effectué une première mission de deux ans dans un village du Congo où elle avait appris le swahili et une autre mission de trois années au Cambodge. D'autres enfin effectuent des missions longues parce que les responsabilités afférentes à leur poste chez MSF le leur imposent (par exemple pour le responsable de MSF dans un pays) et sont fortement insérés, malgré les règles de sécurité, dans le tissu social et politique local. Ceux-là n'ont alors souvent pas de vie de famille dans leur pays d'origine. Après plusieurs missions dans les pays de l'ancien bloc de l'Est, un expatrié irlandais est resté plusieurs années « chef de mission » en Ukraine parce qu'il disait apprécier cette région dont il maîtrisait la langue et l'histoire politique. Dans certains cas, ces « expatriés multipatrides » terminent leur carrière, se reconvertissent professionnellement, voire passent leur retraite dans un autre pays que le leur.

Les « expatriés duty-free »

Entre les « expatriés parenthèses », ceux bien enracinés dans leur pays d'origine, et les « expatriés multipatrides », ceux qui s'ancrent socialement dans plusieurs pays successifs, se trouve une troisième catégorie d'expatrié : ceux qui ont perdu leurs attaches dans leur pays d'origine, mais dont les missions sont trop courtes ou trop contraintes pour se « repatrier » ailleurs. Ceux-là se retrouvent hors-sol : ni dans un pays ni dans un autre. Pour ces expatriés, les périodes entre les missions qui leur permettraient une réintégration dans le quotidien de leur pays, souvent de quelques jours ou quelques semaines, sont bien inférieures à la durée de leurs missions. Ils

n'ont d'ailleurs généralement plus de logement fixe dans leur pays d'origine, et peuvent solliciter un hébergement temporaire auprès d'amis ou de leur famille quand ils rentrent. De plus en plus expérimentés, ils deviennent une « denrée rare » pour les responsables du siège qui les encouragent volontiers à repartir rapidement. Ces expatriés sont souvent célibataires ou ont alors un(e) petit(e) ami(e) qui travaille aussi dans le secteur humanitaire ou occupe un autre poste chez MSF. Certains pratiquent aussi les *locationships*, néologisme anglais utilisé pour désigner des relations sentimentales localisées dans le temps et dans l'espace, qui durent le temps de leur mission humanitaire.

Je qualifie ces expatriés de *duty-free* pour trois raisons. D'abord parce qu'ils éprouvent le syndrome *duty-free* dont j'ai parlé plus tôt. Ils ne peuvent accéder que de façon limitée au contexte local. Certes, ils passent seuls au travers des formalités aéroportuaires, certes ils discutent avec le chauffeur MSF sur place, certes ils interagissent avec les cuisiniers et les hygiénistes, certes ils échangent avec les patients des structures hospitalières tenues par MSF, mais dans des contextes ultra sécurisés, où les règles interdisent la majorité des déplacements, certains expatriés ne perçoivent l'environnement dans lequel ils se trouvent que par la lorgnette de leurs collègues ou de ce que les patients veulent bien leur en dire.

Je les ai également qualifiés de *duty-free* parce qu'ils collectionnent les visas sur leur passeport, les tampons des douanes du monde entier et les *miles*¹⁴ des plus grandes compagnies aériennes. Ceux-là fréquentent plusieurs fois par an les *hubs* aéroportuaires d'Istanbul ou de Dubaï, y ont leurs petites habitudes et sont finalement des clients réguliers des magasins *duty-free*. Lors de mon dernier voyage pour MSF, j'ai rencontré Éric, un logisticien français, en partance pour le Yémen. En escale commune à Addis Abeba, il m'oriente vers un café de l'aéroport qu'il connaît et, quand je lui demande s'il a de quoi payer, il ajoute qu'il a toujours quelques dollars sur lui.

Je les ai enfin qualifiés de *duty-free* parce que ces expatriés ont souvent des situations intermédiaires d'un point de vue administratif. Avec un contrat de travail soumis à un droit qui n'est pas forcément celui de leur pays d'origine, des questionnements sur le pays de paiement de leurs impôts, et une couverture sociale (en termes de chômage, de santé ou de retraite) changeante, ces expatriés demandent fréquemment conseil à leurs collègues du secteur humanitaire sur les forums en ligne au sujet de la bonne gestion de leurs multiples statuts. En cela, le terme *duty-free* fait écho à l'absence de taxes pour les magasins ainsi qualifiés, et

14. Les *miles* sont un système de fidélisation des clients des compagnies aériennes, système basé sur les distances parcourues en avion.

plus largement, à l'idée qui a prévalu jusqu'en 1992 en France, que les « zones internationales » dans lesquelles se situent ces magasins sont des « pays de nulle part » (selon l'expression du journal *Le Monde*¹⁵) où les droits nationaux ne s'appliqueraient que de façon partielle.

Ces expatriés sont peut-être les plus visibles du secteur, car ils passent régulièrement au siège de l'organisation, on les voit en formation, on les recroise d'une mission à l'autre, tout le monde connaît leur nom, ils connaissent eux-mêmes du monde dans d'autres organisations humanitaires. Ce sont eux qui laissent à penser que le monde de l'humanitaire serait un monde en soi, indépendant, qualifié par Mosse ou par Autesserre, respectivement de « Aidland » et de « Peaceland » (Mosse, 2011 ; Autesserre, 2014) avec ses propres codes, principes et façons d'agir.

Ces expatriés ne sont pourtant pas les plus nombreux. D'après les données utilisées précédemment, seuls 15 % d'une génération d'expatriés fait plus de trois ans de mission chez MSF, 6 % plus de cinq ans de mission, et 1 % plus de dix ans de mission. Ces qualifications de « Aidland » ou « Peaceland » et cette impression d'homogénéité du secteur humanitaire sont ainsi le fruit d'un effet d'optique. En raison d'une déformation cognitive liée au fait qu'à un instant « t » la proportion d'« expatriés *duty-free* » est plus importante, un observateur pourrait croire que ces expatriés sont hégémoniques dans la masse totale des expatriés partis au moins une fois en mission. Mais c'est en fait faux. À durée égale de mission, si sur 100 expatriés, 20 parmi eux font 10 missions et les 80 autres n'en font qu'une, alors, les 20 premiers, qui ne représentent que 20 % des expatriés, auront effectué 200 missions, soit 2,5 fois plus de missions que les 80 autres et seront 2,5 fois plus visibles que ces derniers.

15. Voir l'article paru le 21 novembre 1989, à la page 15, écrit par Maurice Peyrot et intitulé « La situation juridique de la zone internationale de l'aéroport de Roissy – Prisonnière au pays de nulle part ».

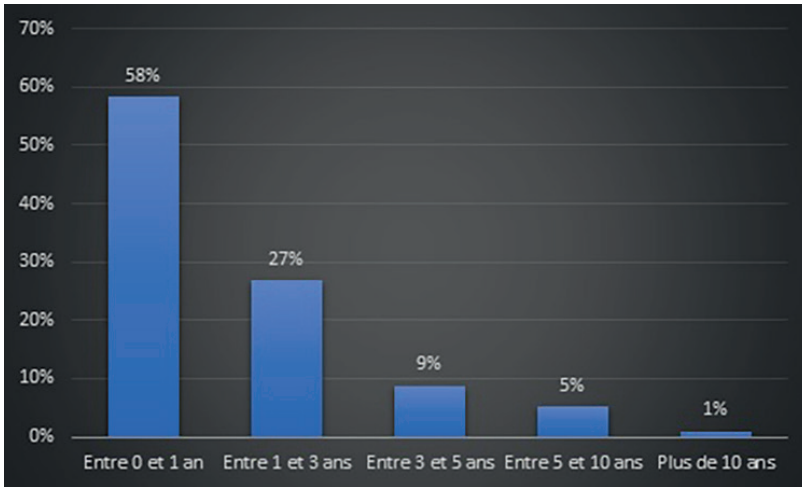


Figure 4

Répartition des expatriés MSF selon leur expérience chez MSF avant leur départ en mission

Données de MSF-France en 2015

Comme le montre la Figure 2, les « expatriés *duty-free* » sont souvent des logisticiens, des infirmiers ou des administrateurs. En effet, ainsi que me l'ont confirmé plusieurs expatriés en entretien, MSF offre aux acteurs de ces professions plus de débouchés et de responsabilités que ce qu'ils pourraient espérer dans leur pays d'origine. Plutôt que d'être un infirmier parmi d'autres dans un service hospitalier de leur pays, remplaçable, cantonné à une activité potentiellement répétitive et technique, ils doivent parfois gérer avec MSF des équipes d'une centaine de personnes, négocier avec des autorités politiques et débattre de stratégie de santé publique avec les partenaires du projet. Pour Honorine, juriste avant de devenir administratrice sur le terrain, « faire de l'humanitaire [...] est une très bonne façon de [se] retrouver dans des situations professionnelles extrêmement responsabilisantes ». Motivés, voire grisés par la richesse d'expérience des missions de terrain (selon Emily, une coordinatrice de projet britannique, l'activité humanitaire est « addictive »), ceux-ci ne sont plus ni rattachés à leur pays d'origine, ni à celui de leur mission, mais à MSF.

MSF : la nouvelle patrie des « expatriés *duty-free* » ?

Dans cette dernière partie, j’approfondis le parcours de cette dernière catégorie d’expatriés, les « expatriés *duty-free* ». Bien qu’ils ne soient pas les plus nombreux, ils sont ceux qui interrogent le plus notre sujet : la patrie. En m’appropriant la définition de De Jaucourt mentionnée en introduction, je tente de montrer comment MSF devient le nouveau lien social de référence, le marqueur identitaire principal, la nouvelle maison, la nouvelle famille, en un mot la nouvelle patrie, telle que nous l’avons définie plus haut, des « expatriés *duty-free* ».

Un investissement total

Précisons, d’abord, qu’un certain nombre de ces expatriés peuvent être considérés comme faisant preuve, à leur entrée chez MSF, d’un engagement, au sens d’une « implication émotionnelle » (Delmotte, 2010, p. 35) pour une cause commune. Maude, une administratrice française, justifie ainsi son activité humanitaire par son besoin d’« utilité sociale », Maissane, une administratrice ivoirienne, par son besoin de « sens » et le potentiel démultiplicateur social de son action. Travailler pour MSF s’inscrit parfois dans une continuité, faisant suite à des bénévoles, des activités associatives voire à un emploi préalable dans le secteur social : auprès des migrants, des sans-abris ou des handicapés. S’échapper de ses origines géographiques et culturelles constitue alors la suite logique d’un engagement politique dans lequel les frontières sont un obstacle à dépasser. Mais l’idée de travailler pour MSF peut aussi survenir soudainement. Que ce soit à la suite de l’anniversaire d’une dizaine (trente ans ou quarante ans en particulier), d’une rupture sentimentale, d’un *burn-out*, ou d’un accident, les liens qui maintenaient ces futurs expatriés à leur vie d’avant se rompent. Ils estiment alors possible de s’engager pour une cause qui leur tient à cœur, de voir leur réseau social s’effriter, de « repartir de zéro », que ce soit en termes de revenus ou en termes techniques. Au décès de son frère, Sylvia, une logisticienne américaine, dit avoir pris conscience, à propos du métier qu’elle exerçait alors, qu’« [elle] s’en fichait ». Ces expatriés, quand ils ne quittent pas MSF par désillusion après une première mission (participant ainsi au contingent des « expatriés parenthèse »), commencent à enchaîner les affectations, s’investissent physiquement et mentalement dans l’organisation, et se muent petit à petit en « expatriés *duty-free* ».

Néanmoins, tous les « expatriés *duty-free* » ne viennent pas chez MSF dans la perspective de s’engager pour une cause commune. Certains se disent motivés par le salaire ou par l’apprentissage technique. D’autres, par la découverte culturelle ou la possibilité de voyager dans les lieux les plus reculés du monde. Ceux-là apprécient l’instabilité et le renouvellement permanent. Pour Claude, un administrateur

français, « le côté “sac à dos” de l’humanitaire était assez séduisant ». Ces expatriés, parfois moins portés par un élan oblatif que par des motifs personnels, se prennent aussi de passion pour l’action humanitaire et l’engagement politique. Ayant conservé des liens souvent faibles avec leur famille dans leur pays, ils se détachent progressivement de leurs origines, se socialisent de plus en plus au sein du secteur humanitaire, et s’approprient toujours davantage les principes véhiculés par MSF, ses valeurs et sa culture.

Cependant, que l’« expatrié *duty-free* » soit venu chez MSF pour des raisons liées à la nécessité, ressentie comme telle, de s’investir pour la communauté, ou pour des motifs davantage associés à un développement personnel, que ce soit par manque d’attache avec ses origines sociales ou au contraire par la volonté de s’en démarquer, les liens sociaux avec sa patrie d’origine se distendent. Sa vie et celle de MSF tendent à se confondre. L’« expatrié *duty-free* » pense, respire, mange, vit MSF : il devient un « MSFien ». Comme le premier article de son contrat l’indique à propos de sa mission, « [l’expatrié s’engage] à agir dans le respect de la charte MSF, des principes éthiques qu’elle incarne, tant dans l’exercice de [ses] fonctions que dans le cadre de [sa] vie personnelle pendant toute la durée de [sa] mission ». Cette indication contractuelle ne relève pas d’une simple mesure de protection de l’organisation vis-à-vis de son employé, mais s’incarne au quotidien par des conditions de vie et des règles de sécurité qui effacent la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle. Soirs, week-ends, et même parfois vacances (avec des destinations contraintes par les réalités pratiques du lieu de mission), sont soumis aux règles de l’organisation. Avec seulement quelques semaines de repos entre chaque mission, la distinction entre les temporalités travail et hors-travail s’efface.

Les expatriés font alors preuve d’un investissement total, en temps, en énergie, en relations sociales, corollaire de la façon dont l’organisation prend soin d’eux, et que traduit bien la notion d’« institution totale » de Goffman évoquée plus haut. Que l’engagement entier de l’individu entraîne alors une redéfinition de son identité (Sainsaulieu & Laville, 2013, p. 132) ou qu’il réponde à un besoin d’échapper à son identité antérieure et d’« élaborer une nouvelle définition de soi » (Haissat, 2006), en d’autres termes que l’un soit la cause de l’autre ou l’inverse, investissement total et refonte de l’identité vont en tout cas de pair.

La « famille MSF »

Dans une organisation composée de volontaires (au sens d’individus qui mesurent les risques qu’ils prennent), plusieurs expatriés, que je qualifie ici de *duty-free*, m’ont ainsi parlé de la « famille MSF », rappelant les métaphores familiales similaires que Fresia avait déjà remarquées au sujet du HCR (Haut-Commissariat pour les

Réfugiés) : « la maison » pour désigner le siège, « le terrain » pour désigner le lieu des missions, « la famille » pour désigner la communauté d’expatriés (Fresia, 2009, p. 177). Si MSF ne constitue pas le milieu social d’origine des expatriés, si leurs collègues ne vont pas se substituer à leurs frères et sœurs, à leurs parents, ou à leurs enfants, ces collègues constituent bien une famille temporaire, dans le sens d’un lieu d’accueil, de confiance et de proximité émotionnelle, pendant la durée des missions. Comme s’il existait deux familles parallèles, celle de ses parents, permanente, et celle de l’humanitaire, temporaire, les collègues MSF se trouvent être les individus avec qui les expatriés passent, plusieurs mois durant, leurs soirées, leurs week-ends, font des excursions, jouent, cuisinent, font leurs courses, et partagent parfois même la chambre dans les contextes les plus contraints. Autant d’activités habituellement réalisées avec sa famille permanente mais dont la répétition quotidienne ancre, en pratique, cette idée de « famille » temporaire.

La métaphore familiale permet de saisir dans quelle mesure l’attachement de ces expatriés à l’organisation et à leurs collègues est fort, et traduit les deux dimensions de la notion de patrie développée en introduction : l’attachement social premier (dans le sens de l’importance) et l’espace d’expression de soi, avec toutes les frustrations et contraintes qui peuvent s’y rattacher. L’ensemble des collègues ne désigne pas un groupe professionnel comme un autre, que l’on quitterait le soir pour retrouver ses proches, mais un groupe social parallèle à la vraie famille, qui partage les mêmes expériences, avec lequel l’individu s’investit totalement, 24 heures sur 24. Cette famille temporaire revêt plusieurs caractéristiques détaillées ici qui questionnent l’appartenance et l’identité.

La « famille MSF », ce serait d’abord celle du cosmopolitisme. Pas d’un cosmopolitisme distinctif ou bourgeois comme il est souvent compris (Cousin & Chauvin, 2017 ; Lecler, 2013, p. 61), mais d’un cosmopolitisme au sens kantien (Kant, 2002 [1784]), qui traduit la capacité des expatriés, déjà repérée par Pascal Dauvin et Johanna Siméant, « à se sentir membres de collectifs plus vastes que les strictes appartenances nationales, [...] à se sentir “citoyens du monde” » (Dauvin & Siméant, 2002, p. 50). En travaillant plus de cinq ou dix ans sur les terrains MSF, les « expatriés *duty-free* » ont parfois expérimenté une dizaine, voire une vingtaine de contextes, sans compter les missions courtes d’exploration ou les voyages personnels, et conservent de nombreux contacts personnels avec des habitants des pays visités.

La « famille MSF », ce serait aussi celle de la diversité. Les expatriés de l’organisation sont eux-mêmes issus du monde entier. Alors qu’ils étaient tous français dans les premières années de l’organisation, les expatriés étaient, en 2014, issus de 139 pays différents. La proportion d’individus du Sud parmi ces « expats »

n'a cessé de croître pour atteindre 24 % en 2014 sur l'ensemble du mouvement¹⁶. Ils sont également issus de toutes les classes sociales, aussi bien enfants d'artisans, de paysans, voire orphelins, qu'enfants de fonctionnaires, d'enseignants, de riches commerçants ou de diplomates, aussi bien élevés en ville qu'à la campagne (Joxe, 2020, p. 173-175). Ils forment dès lors, en apparence, un grand « patchwork », réuni pourtant sous une seule bannière : MSF.

Être un « expatrié *duty-free* », membre de la famille sans-frontériste, n'exonère pas, pour autant, l'individu concerné d'être régulièrement renvoyé à ses origines. Malgré le cosmopolitisme évoqué plus haut, certaines contraintes de visa, de vols, de couleur de peau¹⁷ rappellent à l'expatrié ses différences. Sur le terrain des missions, les discussions et les blagues le soir autour d'une bière se font souvent autour des spécificités culturelles et des clichés relatifs aux pays des uns et des autres. De plus, même s'ils sont de courte durée, les retours entre les missions impliquent que l'expatrié garde un pied, même petit, dans son pays d'origine. Et enfin, la qualification même d'« expatrié » exprime implicitement l'idée que celui-ci aurait une patrie, autre que MSF.

Il y a, par ailleurs, des différences sociales et donc régionales dans la façon dont les expatriés, et en particulier les « expatriés *duty-free* » vivent leur activité chez MSF. D'après les statistiques internes, ceux qui se maintiennent le plus longtemps dans l'organisation sont davantage issus du Sud. Les Africains restent par exemple presque deux fois plus de temps chez MSF que les expatriés d'Amérique du Nord. Si une bonne partie des expatriés africains sont des « expatriés parenthèse » conservant de forts liens avec leur famille au pays, ils sont sans doute de plus en plus nombreux à devenir *duty-free*.

16. Selon des statistiques internes.

17. Pour diminuer le risque d'enlèvement, seuls les expatriés de peau noire, dont la rançon serait supposément inférieure, sont par exemple autorisés sur plusieurs projets du Sahel.

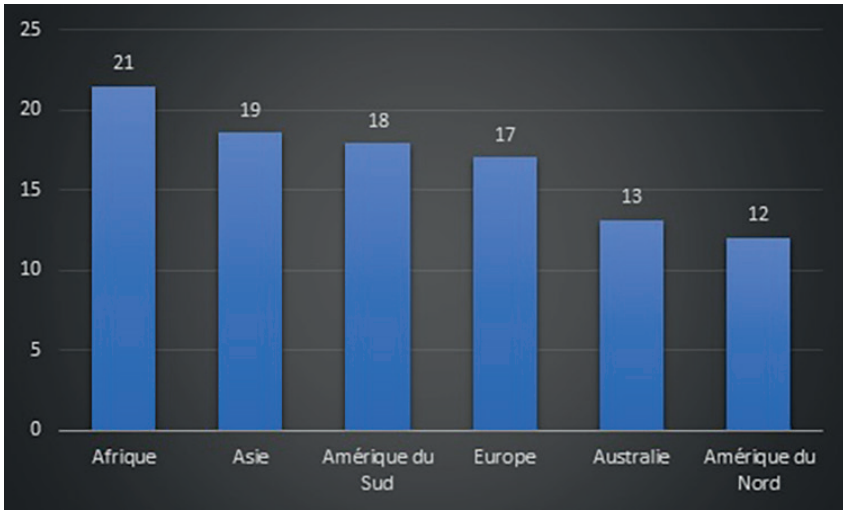


Figure 5

Expérience moyenne (en mois) des expatriés MSF répartis selon leur continent d'origine

Données de MSF-France en 2015

Entre cosmopolitisme uniformisant et origines distinctives, la « famille MSF », ce serait enfin, celle des tensions. Comme toute famille, celle-ci est traversée d'esclandres, de soubresauts et de critiques. Les « expatriés *duty-free* » assument certes que l'humanitaire soit leur métier, mais ils conservent aussi une part d'idéalisme, d'abnégation, de militantisme et de passion. Il n'est pas rare d'avoir des clans sur le terrain, ou des clivages entre les sections MSF reflétant le goût pour la critique et le débat d'idées (Rambaud, 2015) : MSF-Hollande serait réputé trop rigide, et MSF-Espagne trop « à la cool ». Comme toute famille, MSF fait aussi face à des querelles de voisinage. Se définir comme MSFien implique de se distinguer vis-à-vis des autres organisations du secteur, rejoignant ainsi les questions traditionnelles de l'identité : à la fois ce qui unit en interne, et en même temps ce qui distingue en externe.

Ces « expatriés *duty-free* » sont finalement ceux qui constituent, sur le long terme, la mémoire, le cœur et l'âme vivante et mouvante de la « famille MSF ». Ceux-là sont des itinérants, dont l'identité, fixe *a priori*, se définit paradoxalement par le changement continu. Les « expatriés *duty-free* » sont non seulement des itinérants géographiques, mais aussi des itinérants identitaires, « dans leur rapport aux autres et à eux-mêmes [...], bricolant du sens pour se donner une identité, [...] mais la bricolant toujours en compagnie d'autres itinérants, sachant, au moins

intuitivement, qu'elle ne peut se passer d'un horizon moral commun » (Gagnon *et al.*, 2004, p. 56).

Une patrie temporaire

Ce repère identitaire que constitue MSF n'est cependant pas éternel, et les « expatriés *duty-free* » finissent par faire face, pour différentes raisons, à un principe de réalité. L'idée de la « famille MSF » comme patrie temporaire de l'expatrié constitue sans aucun doute une évidence tangible pour de nombreux expatriés, mais son caractère parallèle refait progressivement surface. Si la patrie peut être entendue comme l'attachement premier, comme le lien familial, celui de la liberté et du bien-être, elle ne peut en effet se détacher de réalités structurelles qui en autorisent l'expression. Ces réalités sont, aujourd'hui encore, des réalités ancrées dans des pratiques administratives nationales. De Jaucourt, dans sa définition de la patrie présentée en introduction, mentionnait d'ailleurs bien l'« État » et ses « lois ». Si MSF a pu jouer le rôle d'une « institution totale » couvrant l'ensemble des besoins de l'individu pendant plusieurs années (emploi, salaire, protection sociale, logement, alimentation, voyages, reconnaissance, amis, vacances, et parfois même « agence matrimoniale »), elle atteint aussi, face à certaines contingences extérieures, ses limites.

Après des années de mission de terrain, plusieurs expatriés s'arrêtent. Les plus jeunes souhaitent souvent se stabiliser, se marier et avoir des enfants. S'ils ne peuvent bénéficier d'une « mission famille », ils interrompent alors leur engagement entier dans l'organisation pour s'inscrire dans des dynamiques nationales. Certains trouvent parfois un poste au siège de l'organisation pour concilier leur attachement à MSF et une vie plus ancrée géographiquement. D'autres disent s'arrêter par lassitude mentale. Emily, la coordinatrice britannique mentionnée plus haut, raconte comment, après s'être définie elle-même par son travail pendant presque dix ans, a fait un *burn-out*. Elle a fini par ne plus ressentir aucune émotion, par ne plus pouvoir agir ni interagir avec ses proches, et a quitté MSF¹⁸. D'autres, plus âgés, cessent l'expatriation par lassitude physique. Francine, logisticienne française de 50 ans, avait un problème à une jambe et a dû ralentir le rythme de ses missions. Plusieurs témoignages évoquent aussi le choix d'un retour pour prendre soin de parents vieillissants. Après avoir passé parfois près de vingt ans à parcourir le monde, ceux-là doivent en même temps subvenir à leurs besoins et

18. Voici son témoignage original : *I read somewhere that burnout occurs when passionate, committed people become deeply disillusioned with a job or career that has previously provided them with identity and meaning. This work has defined me for nearly a decade.*

se réinsérer dans la vie active de leur pays d’origine. Ils se sentent à ce moment-là effectivement « apatriés » : ils ne sont plus chez MSF, mais pas encore réintégrés chez eux. Dans l’espoir d’une aide à leur resocialisation, ils frappent parfois à la porte d’associations comme « Résonnances Humanitaires¹⁹ » dans le cas français. D’autres enfin doivent légalement partir en retraite. À l’instar d’artistes, de chercheurs ou d’autres passionnés par leur activité professionnelle, ils se stabilisent certes dans un pays, pas toujours celui de leurs origines, mais continuent souvent d’intervenir dans le débat associatif MSFien et restent plus largement investis dans le champ social et humanitaire.

Si l’on en croit les réactions à la question *Where is home?* de John sur Facebook, nombreux sont les « expatriés *duty-free* » de l’aide humanitaire, au moins parmi les Occidentaux, à ne pas croire que leur maison ou leur patrie soit désormais leur pays d’origine. Avec une grande majorité d’amis appartenant au secteur de l’aide internationale, ces individus réfléchissent à leur point de chute sur la base d’éléments pratiques et continuent de se sentir citoyens du monde. Parmi les éléments de réponse, principalement d’Occidentaux, nombreux sont ceux qui mentionnent les Alpes, Chamonix, le Val d’Aoste en Italie pour la nature, la possibilité de faire du vélo et en même temps la proximité avec Genève, le carrefour des organisations de l’aide internationale. Le prix est aussi un critère récurrent pour le point de chute. Certains mentionnent l’idée de rebâtir des maisons à 1 euro (en Italie ou au Japon). D’autres évoquent un petit port en Angleterre, la Corrèze, des villages à Bali en Indonésie. D’autres encore le Népal, l’Argentine, le Costa Rica ou l’Équateur. Beaucoup cherchent l’isolement et suggèrent des îles : Sicile, Sardaigne, Canaries, Chypre, Malte ou les îles grecques. Les seules villes mentionnées sont des villes réputées pour leur brassage culturel et leur tolérance aux étrangers : Berlin, Barcelone, Nairobi, Le Caire. L’idée serait, en effet, de trouver un lieu où les habitants se sentiraient également citoyens du monde, où il serait facile de prendre l’avion, mais en même temps avec de bonnes écoles, un système de soins de qualité, des institutions solides et un système judiciaire fonctionnel. John va même jusqu’à illustrer malgré lui l’ambiguïté de la notion d’identité. Il propose ainsi, en blaguant, de fonder une ville constituée d’expatriés de l’humanitaire, symbole de cet idéal cosmopolite, idéal mort-né, puisque par son existence même, il exclut

19. Le site Internet de l’association précise que celle-ci se positionne comme « un appui direct aux anciens expatriés de la solidarité internationale dans leurs problématiques de repositionnement social et professionnel » (<http://www.resonanceshumanitaires.org/inscription-benevoles/accueil/notre-histoire-nos-valeurs/notre-histoire-nos-valeurs/>, consulté le 11/1/2021).

ceux qui ne seraient pas humanitaires et qui ne verraient pas le monde comme un village global.

Et si l'avenir devait donner raison à Norbert Elias quand il dit que « l'identité du nous au niveau de l'humanité tout entière est en train de poindre » (Elias, 1991 [1987], p. 300), alors il serait sans doute un peu tôt pour que cette identité se réalise pleinement. Comme lui-même le remarquait, et cela semble toujours aussi juste, « le niveau d'intégration de l'État revêt, plus que tout autre niveau de l'identité du nous, la fonction d'unité de survie, d'unité de protection envers et contre tout » (Elias, 1991 [1987], p. 271).

Conclusion

À la question *Where is home?* posée par John, et à celle de savoir si l'activité humanitaire et en particulier les missions chez Médecins Sans Frontières « apatriaient » les expatriés, plusieurs réponses peuvent être apportées. D'abord, et contrairement à ce que l'expression « Peaceland » d'Autesserre laisse entendre, cette question ne concerne qu'un faible pourcentage d'expatriés de l'organisation. La majorité d'entre eux n'envisagent les missions que comme des parenthèses dans des vies socialement et nationalement bien ancrées : soit parce qu'ils ne font qu'une mission, soit parce qu'ils entretiennent des liens forts avec leurs proches dans le pays d'origine pendant leur mission, soit parce que les périodes de repos entre les missions sont suffisamment longues pour qu'ils conservent un lien social et national fort. Ceux-là restent attachés à leur « chez soi ».

D'autres sont des « multipatrides », pas nécessairement au sens administratif, mais au moins au sens affectif. En effectuant des missions supérieures à un an, ils voient en chacune d'entre elles l'occasion de se réimplanter dans un nouveau contexte et de se bâtir de nouvelles formes d'attachement. Ils se situent entre les expatriés de long terme qui émigrent définitivement, et les expatriés du secteur privé décrits par Fechter qui enchaînent les « job assignments » de plusieurs années. Ceux-là sont progressivement moins attachés à leur milieu d'origine qu'à un « ailleurs ».

La question de l'« apatriation » ne concerne finalement qu'une minorité d'expatriés, ceux dont les missions sont suffisamment courtes pour ne pas avoir le temps de s'intégrer dans le tissu local, mais en même temps suffisamment répétées pour être également détachés de leur patrie d'origine. Ces individus potentiellement « apatriés » trouvent alors en MSF l'ensemble des qualités relatives à une patrie, au sens de De Jaucourt évoqué en introduction : un attachement social, une définition de soi et un espace de liberté. En échange de l'investissement total, l'organisation joue, pour ces expatriés, le rôle d'une « institution totale » qui

couvre, temporairement, tous leurs besoins et leur fournit une identité. S'ils n'ont plus de patrie nationale et se retrouvent au « pays de nulle part », ces expatriés ont, pour un temps, une patrie cosmopolite de cœur, le « Peaceland » d'Autesserre, qui dépasse les frontières étatiques classiques et leur permet de se sentir « citoyens du monde ». C'est seulement lorsqu'ils doivent quitter l'organisation, après parfois plus d'une dizaine d'années, que ces expatriés font face à des réalités ancrées nationalement, et doivent se créer une nouvelle patrie.

Bibliographie

- APTHORPE Raymond, 2011, “With Alice in Aidland: A Seriously Satirical Allegory” in *Adventures in aidland: the anthropology of professionals in international development*, Berghahn Books, New York and Oxford, pp. 199-219.
- AU Kevin Y. & FUKUDA John, 2002, “Boundary Spanning Behaviors of Expatriates” in *Journal of World Business*, vol. 37, n° 4, pp. 285-296.
- AUTESSERRE Sverine, 2014, *Peaceland: Conflict Resolution and the Everyday Politics of International Intervention*, Cambridge University Press, Cambridge, 345 p.
- BECK Ulrich, 2001 [1986], *La Société du risque : sur la voie d'une autre modernité*, Aubier, Paris, 521 p.
- BENSON George S. & PATTIE Marshall, 2008, “Is Expatriation Good for my Career? The Impact of Expatriate Assignments on Perceived and Actual Career Outcomes” in *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, n° 9, pp. 1636-1653.
- BIEMANN Torsten & ANDRESEN Maike, 2010, “Self-Initiated Foreign Expatriates versus Assigned Expatriates: Two Distinct Types of International Careers?” in *Journal of Managerial Psychology*, vol. 25, n° 4, pp. 430-448.
- BLACK J. Stewart & GREGERSEN Hal B., 1999, “The Right Way to Manage Expats” in *Harvard Business Review*, vol. 77, n° 2, pp. 52-53.

COHEN Erik, 1977, "Expatriate Communities" in *Current Sociology*, vol. 24, n° 3, pp. 5-90.

COUSIN Bruno & CHAUVIN Sébastien, 2017, « Vers une hyper-bourgeoisie globalisée? » in *Un monde d'inégalités*, La Découverte, Paris, p. 197-205.

D'ANDREA Anthony & GRAY Breda, 2013, "The Work and Life of Corporate Expatriates: New Patterns and Regimes of Mobility in the Knowledge Economy" in *International Review of Social Research*, vol. 3, n° 1, pp. 87-107.

DAUVIN Pascal & SIMÉANT Johanna, 2002, *Le Travail humanitaire : les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po, Paris, 443 p.

DE JAUCOURT Louis, 1765, « Patrie » in *Encyclopédie, ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et de métiers, par une société de gens de lettres*, Samuel Faulche & Compagnie, Libraires & Imprimeurs, Neuchâtel, p. 178-180.

DELMOTTE Florence, 2010, « Termes clés de la sociologie de Norbert Elias » in *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 2, n° 106, p. 29-36.

DUFFIELD Mark, 2012, "Challenging Environments: Danger, Resilience and the Aid Industry" in HÖNKE J., MÜLLER M.-M. (eds.), *Security Dialogue*, vol. 43, n° 5, pp. 475-492.

DUFOIX Stéphane, GUERASSIMOFF Carine & TINGUY Anne de (dir.), 2010, *Loin des yeux, près du cœur : les États et leurs expatriés*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 341 p.

EASTERLY William, 2007, *The White Man's Burden: Why the West's Efforts to Aid the Rest Have Done So Much Ill and So Little Good*, Oxford University Press, Oxford, New York, 390 p.

ELIAS Norbert, 1991 [1987], *La Société des individus*. Fayard, Paris, 308 p.

FECHTER Anne-Meike, 2007, "Living in a Bubble" in *Going First Class? New Approaches to Privileged Travel and Movement*, Berghahn Books, New York and Oxford, pp. 33-52.

- FECHTER Anne-Meike, 2016, *Transnational Lives: Expatriates in Indonesia*. Routledge, London and New York, 191 p.
- FEE Anthony, MCGRATH-CHAMP Susan & BERTI Marco, 2019, “Protecting Expatriates in Hostile Environments: Institutional Forces Influencing the Safety and Security Practices of Internationally Active Organisations” in *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 30, n° 11, pp. 1709-1736.
- FELDMAN Daniel C. & THOMAS David C., 1992, “Career Management Issues Facing Expatriates” in *Journal of International Business Studies*, vol. 23, n° 2, pp. 271-293.
- FRESIA Marion, 2009, « Une élite transnationale : la fabrique d’une identité professionnelle chez les fonctionnaires du Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Réfugiés » in *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 25, n° 3, p. 167-190.
- GAGNON Éric, FORTIN Andrée, FERLAND-RAYMOND Amélie-Elsa & MERCIER Annick, 2004, « Donner du sens. Trajectoires de bénévoles et communautés morales » in *Lien social et politiques*, n° 51, p. 49-57.
- GLASZE Georg, 2006, “Segregation and Seclusion: The Case of Compounds for Western Expatriates in Saudi Arabia” in *GeoJournal*, vol. 66, n° 1-2, pp. 83-88.
- GODECHOT Jacques, 1971, « Nation, Patrie, Nationalisme et Patriotisme en France au XVIII^e siècle » in *Annales historiques de la Révolution française*, vol. 1, n° 206, p. 481-501.
- GOFFMAN Erving, 1968 [1961], *Asiles : étude sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Les Éditions de Minuit, Paris, 452 p.
- HAISSAT Sébastien, 2006, « La notion d’identité personnelle en sociologie. Analyse de la construction identitaire à partir du processus d’engagement » in *Interrogations*, n° 3, <https://www.revue-interrogations.org/La-notion-d-identite-personnelle>.
- HARVEY Michael, 1996, “Addressing the Dual-Career Expatriation Dilemma” in *Human Resource Planning*, vol. 19, n° 4, pp. 18-40.

HOURS Bernard, 2002, « L'action humanitaire : thérapie et/ou idéologie de la globalisation ? » in *Sud/Nord*, vol. 2, n° 17, p. 9-18.

JOXE Ludovic, 2019, *Les Ressorts de l'(in)satisfaction. Le cas du personnel international humanitaire*, Thèse de doctorat non publiée, Paris Descartes, Paris.

JOXE Ludovic, 2020, « La “sudisation” du secteur de l'aide internationale. Entre opportunité d'émancipation et déplacement des rapports de domination » in *Revue internationale des études du développement*, vol. 1, n° 241, p. 163-184.

KANT Emmanuel, 2002 [1784], « Idée d'une histoire universelle au point de vue cosmopolitique » in *Opuscules sur l'histoire*, http://classiques.uqac.ca/classiques/kant_emmanuel/idee_histoire_univ/Idee_histoire_univ.pdf.

LAURING Jakob & SELMER Jan, 2009, “Expatriate Compound Living: An Ethnographic Field Study” in *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 20, n° 7, pp. 1451-1467.

LECLER Romain, 2013, *Sociologie de la mondialisation*, La Découverte, Paris, 128 p.

LOPEZ-GUERRA Claudio, 2005, “Should Expatriates Vote?” in *Journal of Political Philosophy*, vol. 13, n° 2, pp. 216-234.

MOSSE David, 2011, *Adventures in Aidland: The Anthropology of Professionals in International Development*, Berghahn Books, New York and Oxford, 248 p.

NEUMAN Michaël & WEISSMAN Fabrice, 2016, *Secourir sans périr : la sécurité humanitaire à l'ère de la gestion des risques*, CNRS éditions, Paris, 262 p.

PÉROUSE DE MONTCLOS Marc-Antoine, 2001, *L'Aide humanitaire, aide à la guerre ?*, Complexe, Paris, 200 p.

POLMAN Linda, 2010, *The Crisis Caravan: What's Wrong with Humanitarian Aid?*, Henry Holt and Company, New York, 239 p.

RAMBAUD Elsa, 2015, *Médecins sans frontières, sociologie d'une institution critique*, Dalloz, Paris, 886 p.

- RICHARDSON Julia, 2006, “Self-Directed Expatriation: Family Matters” in *Personnel Review*, vol. 35, n° 4, pp. 469-486.
- ROBERT-DEMONTROND Philippe, 2001, « Psychodynamique de l’expatriation : la nostalgie comme syndrome d’adaptation » in *Revue internationale de psychosociologie*, vol. 7, n° 16-17, p. 317-338.
- SAINSAULIEU Renaud & LAVILLE Jean-Louis, 2013, *L’Association: Sociologie et économie*, Fayard/Pluriel, Paris, 456 p.
- SOULEY-ISSOUFOU Mamane Sani, 2018, « Une nouvelle élite dans les métiers de l’international : les expatriés africains d’Épicentre et leurs rapports professionnels avec les employés locaux » in *Critique internationale*, vol. 81, n° 4, p. 83-106.
- TUCKER Michael F., BONIAL Ronald & LAHTI Ken, 2004, “The Definition, Measurement and Prediction of Intercultural Adjustment and Job Performance Among Corporate Expatriates” in *International journal of intercultural relations*, vol. 28, n° 3-4, pp. 221-251.
- TUNG Rosalie L., 1988, *The New Expatriates: Managing Human Resources Abroad*, Ballinger Pub. Co, Cambridge, Mass, 200 p.
- VINHAS Stéphane, 2014, « La sécurité des humanitaires en question » in *Humanitaire. Enjeux, pratiques, débats*, n° 37, p. 74-85.

Résumé : Les « Médecins Sans Frontières » (MSF) sont-ils des médecins sans patrie ? Basé sur une cinquantaine d’entretiens, des données statistiques et une observation participante, cet article décrit des conditions de mission humanitaire limitant l’intégration locale et dégage trois formes d’attachement : chez soi (« expatriés parenthèse »), ailleurs (« expatriés multipatrides ») ou nulle part (« expatriés *duty-free* »). Pour ces derniers, MSF joue, jusqu’à leur départ de l’organisation, le rôle de patrie de substitution.

Mots-clefs : sociologie, expatriation, MSF, famille, identité, patrie, mission, humanitaire.

“Where is home?”—“Doctors Without Borders”, doctors without a homeland?

Abstract: Are “Doctors Without Borders” (MSF) doctors without a homeland? Based on fifty interviews, statistical data and a participatory observation, this article describes humanitarian mission conditions limiting local integration and suggests three forms of attachment: home (“break expatriates”), elsewhere (“multi-homeland expatriates”) or nowhere (“duty-free expatriates”). For the latter, MSF plays, until their departure from the organization, the role of substitute homeland.

keywords: sociology, expatriation, MSF, family, identity, homeland, mission, humanitarianism.

“Where is home?” - “Medicos Sin Fronteras”, medicos sin patria?

Resumen: Son los “Médicos sin Fronteras” (MSF) médicos sin patria? Basado en cincuenta entrevistas, datos estadísticos y una observación participante, este artículo describe condiciones de misión humanitaria que limitan la integración local y propone tres formas de apego: en casa (“expatriados paréntesis”), en otros lugares (“expatriados multipátridos») o en ninguna parte (“expatriados duty-free”). Para estos últimos, MSF desempeña el papel de patria sustituta hasta que dejen la organización.

Palabras Clave: sociología, expatriación, MSF, familia, identidad, patria, misión, ayuda humanitaria.