



Rester en France après son diplôme ? L'effet du racisme sur le parcours d'étudiant•e•s en mobilité

Romane Blassel

► To cite this version:

Romane Blassel. Rester en France après son diplôme ? L'effet du racisme sur le parcours d'étudiant•e•s en mobilité. Agora débats/jeunesses, 2021, Étudiants en mobilité internationale : s'installer en France ou rentrer au pays ?, 88, pp.87-100. 10.3917/agora.088.0087 . hal-03331225

HAL Id: hal-03331225

<https://hal.science/hal-03331225>

Submitted on 2 Sep 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.

Rester en France après son diplôme ? L'effet du racisme sur le parcours d'étudiant·e·s en mobilité

Romane Blassel

Cet article s'interroge sur l'expérience du racisme et ses effets sur les parcours d'ancien·ne·s étudiant·e·s. L'expérience du racisme peut être analysée comme incluant à la fois le racisme vécu personnellement, le racisme vécu par d'autres personnes (observé, rapporté, par d'autres individus ou par les médias), ainsi que l'« impact de la connaissance du racisme sur la perception de la réalité » (Essed, 1991, p. 58). Quelques enquêtes qualitatives (Poutignat, Streiff-Fénart, 1995 ; Quintero, 2013 ; Druez, 2016) et quantitatives (Ferry, Tenret, 2017 ; Decharne, Liedts, 2007) s'intéressent à l'expérience du racisme et des discriminations ethnoraciales des étudiant·e·s en France. Mais les travaux étudiant leurs effets sur les parcours, sur une longue durée, sont moins nombreux, *a fortiori* concernant les « étudiant·e·s en mobilité diplômante¹ » qui ont décidé de rester en France après leurs études supérieures.

Le parcours d'un individu est analysé ici comme le résultat « d'une succession de décisions individuelles et de multiples contraintes » sociales, qui s'inscrit dans une historicité générationnelle (Santelli, 2019). On se demandera si la confrontation au racisme peut entraîner l'idée de partir de France. Dans un premier temps, nous verrons comment l'expérience du racisme est transversale, et peut passer, selon les contextes, au premier ou au second plan, dans le récit que ces diplômé·e·s font de leur parcours. Nous montrerons ensuite que les liens amicaux, conjugaux et professionnels sont déterminants dans la décision de rester en France, et que l'expérience personnelle mais aussi la perception d'un contexte raciste peuvent conduire à penser au départ. Précisons que les personnes rencontrées étaient toujours en France au moment de l'entretien : ces souhaits de départ n'avaient donc pas (encore) conduit à une mobilité effective.

Méthodologie d'enquête

Cet article s'appuie sur une recherche doctorale (Blassel, 2021) portant sur le processus de conscientisation de la racialisation, c'est-à-dire de l'assignation à une race, qui résulte

¹ Les « étudiant·e·s en mobilité diplômante », pour la statistique publique française, séjournent en France dans le but d'y obtenir un diplôme, à la différence des « étudiant·e·s en mobilité pour échange » dont le séjour ne couvre qu'une partie des études (*Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019*, DEPP).

d'expériences racistes (Eberhard, 2010 ; Poiret, 2010 ; Essed, 1991), et plus largement de socialisations raciales (Brun, 2019). Ce travail repose sur une enquête qualitative par entretiens approfondis, auprès de diplômé·e·s de master en France, dits de « première » et de « seconde génération ». Parmi les 51 personnes rencontrées, 20 correspondent à la définition des « étudiant·e·s étranger·e·s en mobilité d'études » en France qui nous intéresse dans ce dossier d'*Agora*. Elles sont diplômées depuis plusieurs années, de formations d'ingénieur, de sciences sociales, d'enseignement, et de commerce-économie-gestion, et ont toutes ensuite trouvé un emploi. Ces 11 femmes et 9 hommes sont originaires d'Afrique du Nord (8) et subsaharienne (3), du Moyen-Orient (1), d'Europe (5), et d'Amérique latine (3), et ont entre 30 et 60 ans. Quatorze sont arrivé·e·s en France avec un visa étudiant, les autres avaient une nationalité européenne les en dispensant. Parmi ces 20 personnes, 12 ont été naturalisées.

Les entretiens étaient structurés en deux temps : un récit biographique de la trajectoire depuis l'enfance, puis des questions plus précises sur des expériences de traitement injuste, de stigmatisation, de discrimination et de racisme. Cette deuxième partie était introduite par la question « Avez-vous déjà eu l'impression d'avoir été traité·e de manière injuste ? ». Cette formulation évitait de sous-entendre des motifs au traitement négatif, ne nécessitait pas l'identification préalable à un groupe minorisé, et ne demandait pas de preuves de discrimination. La question du retour n'a jamais été posée telle quelle dans les entretiens. Les interlocuteur·trice·s étaient plutôt interrogé·e·s sur l'idée de partir dans un autre pays, afin de questionner une possible expérience des discriminations comme moteur de la mobilité. Les entretiens ont été analysés avec le logiciel MaxQDA.

Une expérience diffuse du racisme

En France, les personnes rencontrées pour cette enquête étaient potentiellement exposées à la racialisation. Comme le rappelle Sarah Mazouz, les « assignations de genre, de classe et de race » dépendent des contextes : si « une personne est toujours perçue à l'aune de ces principes de hiérarchisation, l'importance de l'un en regard de l'autre [varie] selon la situation » (Mazouz, 2015, p.78-79). Nous verrons ici que certaines situations, comme les études et les interactions avec la préfecture, la recherche d'un emploi ou d'un logement, ou encore l'espace privé ou public, peuvent exposer les enquêté·e·s aux assignations, aux stigmatisations ou aux discriminations. Aucun espace ne semble épargné par la racialisation.

Les études et la préfecture

Les individus rencontrés sont principalement d'anciens bons élèves de l'enseignement secondaire, appartenant aux classes moyennes dans leur pays d'origine. Ils viennent en France

soit pour commencer leur parcours universitaire, soit après un cursus initial. Ils ont, pour la grande majorité, des connaissances en langue française avant leur arrivée. Ils disent être venus étudier en France en raison précisément de ces compétences linguistiques ainsi que du coût des études. Pour certain·e·s, le fait d'avoir déjà des relations en France est aussi mentionné. Le départ est motivé par l'avantage qu'offre un séjour à l'étranger en termes de formation et d'emploi. Il s'inscrit dans une « socialisation à la mobilité » (Garneau, 2007, p. 6), transmise notamment à travers les récits de voyages, d'immigration ou d'expatriation de membres de la famille, ou lors d'une scolarisation dans une institution bilingue ou internationale. Dans les entretiens, lorsqu'ils·elles rendent compte de cette « socialisation à la mobilité » qui s'opère dans le cadre familial, les enquêté·e·s n'évoquent pas de dimensions négatives (racisme, isolement, difficultés financières).

Une fois en France, et comme pour la population majoritaire, les conditions de vie étudiantes sont fortement corrélées à la situation financière des parents. Dans l'enquête, ce sont principalement les étudiant·e·s d'Afrique du Nord et subsaharienne qui doivent travailler pendant leurs études et vivent dans les conditions financières les plus difficiles. Hormis ces difficultés financières, les études sont souvent présentées comme une étape positive dans le parcours. L'enquête *Trajectoires et origines* (2016) montre que l'université est peu mentionnée comme espace propice aux discriminations², contrairement à l'école, au travail, ou aux loisirs. Dans notre enquête, les interactions racistes explicites sont aussi moins souvent évoquées dans l'enseignement supérieur, comparé aux autres espaces. La stigmatisation à l'université est surtout racontée dans des filières dans lesquelles les étudiant·e·s minoritaires sont peu nombreux·ses. Alina, Moldave de 30 ans, employée en ressources humaines, naturalisée, relate des préjugés à l'encontre des étudiant·e·s étranger·e·s. Suspecté·e·s d'être moins performant·e·s scolairement, les « Français » évitent de se mettre en groupe avec les étrangères:

« C'était hyper frustrant d'un côté parce que, bah non, ce n'est pas parce que j'ai un accent que... Peut-être que je fais moins de fautes d'orthographe que toi [...] vers la fin on s'est quand même mélangées, mais au début on l'a bien senti, tu te dis "Mais je me suis lavée ce matin ?" »

² Néanmoins, dans les enquêtes auprès d'étudiant·e·s, les étranger·e·s déclarent plus souvent que les autres avoir été moins bien traité·e·s dans l'espace universitaire (Ferry, Tenret, 2017, p. 3). Cette enquête de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), ou l'enquête ACADISCRi en cours, témoignent de l'expérience des discriminations liées à l'origine à l'université. On peut s'interroger sur un effet lié à la distance temporelle avec l'événement concerné, qui expliquerait que les étudiant·e·s déclarent davantage les discriminations que les ancien·ne·s étudiant·e·s.

Ici, la stigmatisation associe nationalité, pratiques langagières et performances scolaires. Ce type d'anecdotes est cependant rare dans les entretiens.

Les étudiant·e·s non européen·ne·s décrivent de manière presque unanime les difficultés liées à leur statut d'étranger pendant leurs études : des injustices peuvent être relevées, mais sans être identifiées comme du racisme. C'est notamment le cas des limitations touchant les étudiant·e·s non européen·ne·s : refus de redoublement par la préfecture ; quota d'étranger·e·s au concours de médecine (PACES) ; exclusion des mobilités internationales accessibles aux étudiant·e·s européen·ne·s. Les interactions avec les agent·e·s à la préfecture ou à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) sont fortement critiquées. Chaque année, ces étudiant·e·s doivent renouveler leur visa étudiant et racontent que les agent·e·s leur parlent mal (Alina, moldave ; Amira, algérienne), leur demandent des justificatifs qui ne sont pas censés leur être demandés (Leyla, marocaine ; Ghizlane, congolaise ; Bakari, malien) ou manifestent un « excès de zèle » dont les conséquences peuvent mettre en danger le séjour sur le territoire. Ces interactions les rappellent à leur condition d'étranger·e·s, continuellement suspecté·e·s d'être de « faux étudiants » (Borgogno, Streiff-Fénart, 1999). Ces étudiant·e·s critiquent aussi le fait d'être assimilés à des « immigré·e·s » socialement plus précaires. Les passages en préfecture sont racontés comme un moment de négation de leur statut social, semblable aux « *nigger moments* », (Anderson, 2011 ; Druez, 2016), situations qui réduisent les individus au seul fait d'être noirs, ici à leur extranéité. Les exemples ne manquent pas pour les étudiant·e·s originaires d'Afrique. Alina et Kristina, respectivement moldave et russe, racontent également la longueur des files d'attente et le caractère désagréable des interactions avec les agent·e·s. Luis, péruvien, et Sebastian, colombien, sont également concernés par les passages à la préfecture, mais ne les racontent pas comme des événements aussi marquants.

Pour les étudiant·e·s non européen·ne·s, après la fin de leurs études, le visa étudiant doit être « converti » en visa de travail³. Ce « changement de statut » d'étudiant à salarié est vécu comme une période particulièrement anxiogène. Sawsane, algérienne, commerciale, insiste sur l'effet sur son parcours de ces « contraintes administratives », qui ne lui laissent « jamais vraiment le choix ». Les différences entre formations sont visibles : les diplômé·e·s en informatique s'insèrent beaucoup plus facilement dans le marché de l'emploi que les

³ Pour convertir le titre de séjour étudiant en titre de séjour salarié, les entreprises doivent leur proposer un salaire équivalent à 1,5 fois le SMIC, et effectuer des tâches administratives supplémentaires. Beaucoup ne donnent pas suite. La difficulté du changement de statut dépend de la sphère d'activité et de la période. Une partie des enquêté·e·s est passée par cette procédure aux alentours de 2011, période à laquelle la « circulaire Guéant » du 31 mai 2011 rendait particulièrement difficile le séjour en France après les études, en durcissant les « critères de délivrance des autorisations de travail » envers les étrangers, « qu'ils soient qualifiés ou non » (Foegle, Toledo, 2015).

diplômé·e·s en sciences sociales ou en commerce-gestion-ressources humaines. Plusieurs·e·s s'inscrivent alors dans d'autres formations pour faire un stage ou continuer à chercher un emploi, tout en conservant le visa étudiant. Les socialisations minoritaires⁴ entre étudiant·e·s étranger·e·s (dans les formations, logements, ou emplois étudiants) permettent d'échanger des astuces, notamment au sujet du changement de statut. Ces discussions peuvent conduire à adopter des stratégies de protection, en particulier dans la recherche d'emploi (par exemple : mettre sa photo sur le CV pour éviter qu'on découvre sa couleur de peau au moment de l'entretien, ou au contraire réduire le prénom à son initiale pour empêcher l'assignation comme musulman).

Le logement et la sphère professionnelle

La recherche de logement et d'emploi induit également des moments d'exposition aux discriminations qui font l'objet d'une communication médiatique et sont connus des enquêté·e·s. Généralement subtile et diluée dans la compétition locative, la discrimination au logement peut être beaucoup plus explicite, notamment envers des étudiant·e·s subsaharien·ne·s, dont le nom et/ou le physique et/ou l'accent trahissent les origines (Massey, Lundy, 2001). Les récits des enquêté·e·s attestent le rôle du capital social dans la recherche de logement. Ghizlane, chargée de ressources humaines de 33 ans, congolaise naturalisée française, affirme avoir subi de la « discrimination raciale » lorsqu'elle cherchait à déménager de sa « chambre de bonne », trouvée avant d'arriver en France grâce à des connaissances. Elle dit avoir essuyé des refus successifs, « parce que, dès qu'ils entendaient [s]on nom de famille, ils se disaient “oui, consonance exotique, ce n'est pas possible” ». Elle a procédé à des sortes d'« autotestings », jouant sur son absence d'accent au téléphone. Elle peut donc affirmer avoir fait l'objet d'une « discrimination raciale ».

Dans l'espace professionnel, la diversité des nationalités minimiserait le sentiment d'altérisation, selon les enquêté·e·s. Cet argument est notamment avancé par Gustavo (27 ans, ingénieur, brésilien), pour qui « un environnement où il y a beaucoup d'autres étrangers, c'est un environnement où [il] peu[t] être Gustavo, et pas Le Brésilien ». Outre la récurrence des assignations à une origine étrangère, des suspicions de moindre performance professionnelle sont racontées, comme expérience ponctuelle (Sebastian, ingénieur, colombien naturalisé de 32 ans), menace quotidienne (Adil, ingénieur, algérien de 27 ans), ou expérience récurrente conduisant à une stagnation en termes de carrière (Masoud, ingénieur retraité iranien

⁴ Minoritaire et majoritaire ne renvoient pas à une question numérique, mais à des places dans un rapport de pouvoir inégalitaire (Guillaumin, 1985).

naturalisé âgé de 64 ans). Masoud a fini par obtenir une rupture conventionnelle quelques années avant sa retraite. Il raconte avoir menacé de porter plainte contre son entreprise pour « discrimination avérée », « apparente », lassé des exclusions répétées et dont les motifs lui semblaient injustifiés.

L'espace public et privé

La nationalité peut être perçue comme un obstacle à certaines relations sentimentales. Sawsane raconte comment, lors de sorties à l'université, les tentatives de séduction d'un jeune homme ont cessé lorsqu'il a compris qu'elle n'était pas brésilienne, comme il l'imaginait, mais algérienne. Elle a alors constaté que la nationalité qui lui était assignée par le jeune-homme avait des effets concrets. Le racisme peut se produire dans la belle-famille (Eberhard, Rabaud, 2013), *a fortiori* dans le cadre de relations sentimentales avec des majoritaires. Pour Masoud (64 ans, informaticien retraité, né en Iran, naturalisé), malgré quarante ans de mariage, les relations avec sa belle-famille se sont peu améliorées avec le temps. Il raconte être l'objet de formes d'exclusion, sa belle-famille refusant toujours par exemple de l'embrasser.

Dans l'espace public, des enquêté·e·s subsaharien·ne·s peuvent faire l'objet d'une hostilité explicite, sous la forme d'insultes dans la rue (Cissokho, mauritanien) ou dans les transports (Elom, togolais), comme l'ont montré Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fénart (1995). D'autres font part d'une hostilité moins explicite. Nadia (marocaine) sentait une hostilité dans l'espace public, à travers des « non-dits, des regards » quand elle portait un voile. Ces expériences ont d'ailleurs joué dans sa décision d'arrêter de le porter.

Dans des situations commerciales, des enquêté·e·s peuvent être traité·e·s inégalement. Cissokho (35 ans, contractuel dans la fonction publique territoriale, mauritanien naturalisé) appelle un dépanneur, qui l'exhorte à payer sur-le-champ, sans passer par l'assurance. Cissokho s'oppose à cette demande qu'il considère comme illégale. Le dépanneur lui rétorque :

« "De toute façon avec vous, c'est tout le temps comme ça. " J'ai dit : "Nous, qui ?". Je ne me suis pas laissé faire. [...] Je pense... que quand il disait "avec vous c'est tout le temps comme ça", je pense qu'il parlait des Noirs. »

Cissokho demande à clarifier le « vous », et montre ainsi son refus de la stigmatisation dont il est l'objet. On voit ici comment, dans le cadre de relations commerciales, les enquêté·e·s peuvent vivre des situations dans lesquelles la position minoritaire dans le rapport de race est associée à une position minoritaire dans le rapport de classe. C'est également le cas des

enquête·e·s surveillé·e·s dans les boutiques et suspecté·e·s de voler (Essed, 1991). Ghizlane (congolaise naturalisée, chargée de ressources humaines) fait part de la récurrence de ces situations, qu'elle raconte comme des *nigger moments*, en insistant sur la non-reconnaissance de son statut social, alors qu'elle a largement les moyens d'acheter ce qu'on la soupçonne d'avoir volé.

Un dernier type de situation est lié à l'actualité médiatique. Des enquête·e·s rapportent que les contextes électoraux suscitent des interrogations sur les étrangers et leur motivation à résider en France. Ils/elles peuvent se dire affecté·e·s par les discours anti-immigration qui circulent dans certains médias. L'actualité directe peut être un support à la racialisation. Amira (algérienne naturalisée, chargée de ressources humaines) raconte que les événements médiatisés impliquant des musulman·ne·s peuvent lui être signalés par ses collègues, qui la somment de prendre position.

S'ils/elles ont pu vivre des assignations, stigmatisations ou discriminations dans divers espaces, tou·te·s sont en emploi au moment de l'enquête, et mettent en avant cette réussite. Exposé·e·s à des renvois fréquents à leurs origines, ils/elles ne nomment pas avec certitude ces discriminations (Dubet *et al.*, 2013 ; Eckert, Primon, 2011 ; Santelli, 2009 ; Simon, Safi, 2013). Malgré des difficultés dont elles atténuent les effets, les personnes rencontrées sont restées, ou revenues, en France après leurs études.

Un attachement qui fait rester

Lorsque je les rencontre, ces ancien·ne·s étudiant·e·s occupent un emploi stable correspondant, dans une certaine mesure, à leurs attentes, et vivent en France depuis au moins une dizaine d'années. Ils/elles ont souvent rencontré un·e conjoint·e pendant leurs études, et parfois fondé une famille. Le fait de rester en France, dans ces conditions, n'apparaît pas comme résultant d'un réel « choix », du moins dans un premier temps.

La qualité des liens tissés, mais aussi l'état du marché du travail, participent du processus les conduisant à rester en France. Ainsi, Meriem, marocaine de 32 ans employée en ressources humaines, naturalisée, est arrivée en France après son baccalauréat. Diplômée, elle a obtenu, non sans difficultés, le changement de son statut d'étudiant en celui de salarié. Elle a demandé ensuite la naturalisation française à la fois pour « ne plus avoir affaire à la préfecture », et parce qu'elle est « bien intégrée » et veut continuer à travailler en France pour « pouvoir participer aussi à l'économie française ». Arrivée en France à 18 ans, elle a passé « la moitié de [sa] vie en France », et considère la France « presque » comme son « premier pays ». La naturalisation représente alors « l'aboutissement de l'intégration en France ». Meriem s'est

posé la question du retour au Maroc après ses études face à la difficulté pour trouver un emploi, puis a écarté cette éventualité :

« J'avais peur du choc du retour, c'est-à-dire je suis arrivée à l'âge de 18 ans, je suis très peu rentrée au Maroc après, je me suis sentie, je vais pas dire française, plus française que marocaine en fait. Et je me suis dit : mon objectif c'était de faire mes études en France et d'avoir une expérience en France. Donc je ne voulais pas que ça s'arrête parce que je n'ai pas trouvé ou parce que la procédure était difficile, pour moi c'était un *challenge*. »

Pour Meriem, le retour au Maroc aurait représenté un échec par rapport aux efforts mis dans les études en France. Cet échec n'aurait pas été qu'individuel : étudier en France représente un investissement familial. En cela, l'insertion professionnelle est d'autant plus source d'inquiétude. La difficulté de changement de statut l'a d'ailleurs décidé à participer à l'enquête. La précarité liée au statut migratoire conduit les personnes rencontrées à souhaiter stabiliser leur séjour. La naturalisation⁵ est souvent demandée pour éviter « l'épreuve de la préfecture », et pouvoir décider sereinement de rester ou non en France.

Alors que Meriem insiste sur son sentiment d'« intégration » et le réseau de relations qu'elle a tissé, Adil, ingénieur algérien de 27 ans, met en avant la dimension professionnelle. Sa connaissance du marché de l'emploi en Algérie le conduit à écarter l'éventualité d'un retour, envisagé auparavant, puisque son emploi actuel « n'existe pas en Algérie ». Si le retour n'est pas envisageable, un départ à l'étranger est néanmoins une possibilité. Adil reçoit fréquemment des propositions de postes à l'étranger, il s'est « souvent posé la question » d'accepter. Mais contrairement à certain·e·s de ses collègues, il s'est « toujours désisté », parce qu'il n'est « jamais arrivé au point de [se] dire ça vaut la peine de prendre le risque » de recommencer ailleurs. Parce qu'il se sent bien entouré, dans sa vie privée et professionnelle, le risque lui paraît trop important ; comme le veut l'adage « on sait ce qu'on quitte, mais on ne sait pas ce qu'on trouve ».

Le départ apparaît comme une possibilité continuellement repoussée dans le temps, que nous proposons de qualifier de « temporarité durable ». Rester ou non n'est pas une décision prise de manière définitive, mais plutôt une option temporaire qui dure, du fait des liens personnels et professionnels tissés. Ce n'est pas sans rappeler les constats d'Abdelmalek Sayad (1991) sur d'autres profils socioprofessionnels. C'est aussi ce que raconte Nadia, ingénieure

⁵ La naturalisation est facilitée pour les titulaires d'un diplôme de master français, qui voient la durée du stage (séjour sur le territoire préalable à la demande de naturalisation) réduite de cinq à deux ans (article 21-18 du code civil, loi n° 672 du 16 juin 2011).

marocaine naturalisée âgée de 31 ans. Si elle avait « initialement » l'idée de « faire [ses] études, potentiellement avoir une ou deux années d'expérience, et puis rentrer au Maroc pour y travailler », elle commente en riant : « Avec les années qui passent [...] je pense qu'on est partis pour rester encore quelque temps ici ! » Nadia envisage la possibilité de partir au Maroc mais aussi à l'étranger, surveillant avec son mari d'éventuelles opportunités professionnelles.

Les personnes rencontrées n'ont pas encore sauté le pas du départ. Il ressort toutefois des entretiens que la question d'un départ ne se pose pas nécessairement directement après le diplôme, mais parfois des années plus tard. Alors que les liens tissés en France contribuent à maintenir ces enquêté·e·s sur le territoire, pour d'autres, l'absence de liens de qualité peut intervenir dans le souhait de partir.

Les difficultés comme motivation au départ

Bakary, malien naturalisé de 41 ans, est diplômé depuis dix ans. Rapidement après son diplôme, il est devenu gérant du *fast-food* dans lequel il était employé pendant ses études, emploi qu'il occupait toujours au moment de l'enquête. Il s'en dit satisfait, en termes de rémunération et d'expérience, d'autant plus qu'il considère cet emploi comme temporaire, en attendant de repartir au Mali. Le projet de retour l'accompagne depuis son arrivée mais il s'est modifié. Bakary a d'abord choisi sa filière d'études, l'administration publique, pour travailler dans ce domaine au Mali. Il a ensuite préféré se consacrer au commerce familial : « Mon optique c'était venir [en France] et essayer de développer ça [le commerce familial] en créant une société, une vraie société, de gestion [au Mali]. »

La justification du retour pour motif familial peut aussi être d'un autre ordre, relatif aux conditions de vie en France. Bakary et sa compagne, française, rencontrée à l'université, ont deux enfants en bas âge. Sa compagne doit « rester à la maison » pour s'en occuper et ne peut donc pas travailler. Le retour au Mali représente alors la possibilité de résoudre ces difficultés matérielles, que Bakary impute à leur isolement des structures familiales. « La famille » le pousse à repartir, dit-il. En effet, la famille au Mali va pouvoir aider le couple en prenant en charge la garde des enfants, et ainsi permettre à sa compagne de travailler. Bakari projette un retour dans l'année, après avoir sécurisé une situation professionnelle. Nous voyons ici que les liens tissés en France ne fournissent pas assez de soutien, ce qui peut constituer une motivation au départ.

D'autres enquêté·e·s racontent explicitement comment l'expérience du racisme peut les pousser à envisager un départ, malgré la qualité des liens tissés. Le souhait de quitter la France pour un pays perçu comme moins discriminant envers les étranger·e·s est mentionné

par des enquê·t·e·s perçu·e·s comme musulman·e·s exerçant des professions dans l'informatique – qualifications ou compétences qui sont plus facilement transposables à l'étranger – et qui bénéficient de relations hors de France. Masoud, informaticien retraité de 64 ans, est arrivé en France au début des années 1980, après un cursus initial en Iran. Il a rencontré sa compagne pendant ses études, le couple a un enfant et Masoud a obtenu sa naturalisation par mariage. Il a décidé d'abandonner ses études et de se former en informatique pour trouver un emploi ne nécessitant pas une maîtrise parfaite du français. Toute sa famille est aux États-Unis, mais sa compagne refuse de partir, pour rester proche de sa propre famille. Si Masoud proposait de se rendre aux États-Unis, c'est parce qu'il y perçoit, à travers les récits des membres de sa famille, moins de discrimination envers les étrangers :

« En Europe c'est plus difficile, surtout en France, vous savez, ce n'est pas facile pour un étranger de trouver du travail, après même dans l'entreprise [...] on restera toujours un étranger. Aux États-Unis c'est moins, beaucoup moins. [...] Au début, dans ma carrière, j'étais plus sensible, c'est vrai, j'ai proposé plusieurs fois d'aller aux États-Unis, [mon épouse] n'a pas accepté. J'ai résisté, heureusement ! »

Il ne regrette pas d'être resté en France, notamment parce que son niveau de vie est équivalent, selon lui, à celui de ses frères et sœurs aux États-Unis. Pour autant, il fait l'expérience du racisme et des discriminations, dans l'emploi, l'espace public, la relation aux institutions et les interactions sociales. Dans l'emploi, il constate être systématiquement « le dernier choix », même lorsque ses connaissances linguistiques devraient l'avantager (il n'est envoyé en mission au Moyen-Orient qu'en période de ramadan). Il a exercé presque toute sa carrière dans la même entreprise où il était, selon lui, le seul « étranger », et note avoir été moins sollicité que ses collègues, moins bien rémunéré qu'eux, ou encore suspecté par certains de ne pas être en règle sur le territoire. Son « altérité » pose également problème en dehors de la sphère professionnelle. Il raconte les regards dans les transports, les refus de service dans des restaurants, les moqueries sur son nom « trop compliqué » dans des hôtels, et la défiance dans sa belle-famille. Masoud fait donc une expérience répétée et diffuse du racisme en France, dans divers espaces. L'intensité des liens tissés en France, familiaux notamment, a contribué néanmoins à le faire renoncer à son projet de départ.

Contrairement à Masoud, Nadia, ingénieure marocaine naturalisée de 31 ans, ne considère pas avoir été véritablement victime de racisme ou d'islamophobie. Mais elle déplore un climat « pas rassurant », en raison d'un discours médiatique « très péjoratif contre la religion », qu'elle qualifie d'« acharnement » envers la « communauté musulmane ». Cette politisation de l'islamophobie est nourrie par des conversations en famille et entre ami·e·s, dont

certain·e·s en viennent « parfois à penser à changer de pays », lui permettant d'envisager des alternatives à la France :

« J'ai une amie qui est en Suisse, en ce moment, elle me dit qu'il n'y a pas beaucoup de préjugés par rapport aux musulmans, aussi il n'y a pas... beaucoup de musulmans là-bas donc ils n'ont pas de préjugés... Elle a rencontré des collègues, c'était la première fois qu'ils rencontraient des personnes musulmanes donc c'était plus agréable pour elle, dans ce sens, de se retrouver là-bas qu'en France... C'était un plus... Après on a aussi eu de bons retours des pays nordiques, mais il y a le froid ! [rires] et le fait qu'on soit plus éloignés du Maroc... La France c'est un beau pays quand même [petit rire]... à part ces petits... [...] C'est important, mais c'est ponctuel aussi... c'est au moment des élections. »

Les professions de Masoud et de Nadia leur permettraient de travailler à l'étranger. Contrairement à Masoud, il n'est pas impossible que Nadia et son conjoint franchissent le pas. S'ils considèrent que la France est « un beau pays » et que les dérangements sont ponctuels, cela n'empêche pas le couple de considérer que l'islamophobie pourrait être un motif sérieux de départ. La socialisation raciale joue ici un rôle important, puisque des ami·e·s rencontré·e·s en France et qui ont fait le choix du départ peuvent encourager les enquêté·e·s à partir à leur tour.

Toutefois, un départ provoqué par le racisme n'est pas toujours définitif. Wassila, algérienne de 30 ans, est titulaire d'un diplôme d'architecte en Algérie. Après l'obtention d'un second titre d'architecte en France, elle a cherché un emploi, mais s'est confrontée aux limitations imposées par la « barrière » de la procédure de changement de statut, dans une profession recourant principalement aux contrats courts. Lassée de ses recherches, Wassila a fini par « laisser tomber », non sans appréhender son retour en Algérie, dans des villes plus petites et lui procurant moins de liberté.

En Algérie, son diplôme français lui a garanti un revenu « très correct pour la grille de salaire » locale. Après quelques années, elle a demandé un visa touristique, pour revoir ses ami·e·s en France. Sa demande de visa a été refusée, à plusieurs reprises, au motif qu'elle risquerait de ne pas rentrer après l'expiration du titre. Elle vit cet événement comme une exposition extrême aux discriminations, une négation de son statut social, et fait part avec colère de la « frustration » ressentie. Cette frustration l'amène à vouloir retourner en France par un autre moyen. Elle a décidé alors de demander, à nouveau, un visa étudiant pour revenir en France et ne plus en partir.

Conclusion

Dans cet article, nous avons étudié l'effet subjectif des discriminations et du racisme sur les parcours de celles et ceux qui sont venu·e·s en France comme étudiant·e·s, effet qui varie

selon la nationalité. Si les enquêté·e·s peuvent vivre des discriminations et des formes de racisme, et cela dans toutes les sphères de leur existence, ces expériences ne sont généralement pas présentées comme suffisamment déterminantes pour projeter de quitter la France. La précarité du statut étudiant et salarié, pour les personnes originaires de pays non européens, peut conduire à une demande de naturalisation afin de pouvoir choisir plus librement de rester ou de partir. Le fait de rester en France s'inscrit dans un processus d'attachement qui résulte de liens amicaux, familiaux, et professionnels, tissés pendant et après les études. Les opportunités à l'étranger, notamment professionnelles, ne semblent alors pas assez convaincantes pour pousser au départ.

Au contraire, des liens faibles et des conditions de vie peu satisfaisantes en France peuvent conduire au départ. La recherche d'un environnement plus favorable, face à des expériences de racisme, ou à la conscience du risque d'y être exposé, peut également conduire à envisager le départ dans d'autres pays. Une dernière possibilité est un retour en France après une expérience de retour dans le pays d'origine. Ce double retour s'explique par les limitations liées à des politiques migratoires restrictives. Cet article invite à poursuivre l'analyse auprès d'étudiant·e·s en mobilité et diplômé·e·s en France et qui partent ensuite dans un autre pays, plus ou moins rapidement après l'obtention de leur diplôme en France.

Bibliographie

Anderson E., 2011, *The Cosmopolitan Canopy. Race and Ethnicity in Everyday Life*, New York, W.W. Norton & Company.

Blassel R., 2021, *(Dé)construire la race. Socialisation et conscientisation des rapports sociaux chez les diplômé·e·s du supérieur*, Thèse de doctorat en sociologie, Nice, Université Côte d'Azur.

Borgogno V., Streiff-Fénart J., 1999, « L'accueil des étudiants étrangers en France : politiques et enjeux actuels », *Cahiers de l'URMIS*, n° 5, p. 77-86.

Brun S., 2019, « Race et socialisation », *La vie des idées* [en ligne], 19 novembre.

Decharne M.-N., Liedts E., 2007, *Porter un prénom arabe ou musulman est-il discriminant dans l'enseignement supérieur ?*, Observatoire régional des études supérieures (ORES), Pôle universitaire Lille Nord-Pas de Calais.

- Druez É., 2016, « Un “nigger moment” à la française ? Expérience de la stigmatisation chez les diplômés et étudiants d’origine africaine », *Tracés. Revue de sciences humaines*, n° 30, p. 125-145.
- Dubet F., Macé É., Rui S., 2013, *Pourquoi moi ? L’expérience des discriminations*, Paris, Le Seuil.
- Eberhard, M., 2010, « De l’expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d’interprétation », *Sociologie*, n° 4, vol. 1, p. 479-495.
- Eckert H., Primon J.-L. (coord.), 2011, « L’expérience de la discrimination : les jeunes et l’accès à l’emploi », *Agora débats/jeunesse*, n° 57.
- Essed P., 1991, *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*, Newbury Park, Sage Publications.
- Foegle J.-P., Toledo E. de, 2015, « L’immigration choisie mots à maux », *Plein droit*, n° 105, p. 31-34.
- Ferry O., Tenret É., 2017, « “À la tête de l’étudiant·e·s” ? Les discriminations perçues dans l’enseignement supérieur », *OVE infos*, n° 35.
- Garneau S., 2007, « Les expériences migratoires différenciées d’étudiants français », *Revue européenne des migrations internationales*, n° 1, vol. 23, p.139-161.
- Guillaumin C., 1985, « Sur la notion de minorité », *L’homme et la société*, n° 77-78, p.101-9.
- Massey D. S., Lundy G., 2001, « Use of black English and racial discrimination in urban housing markets. New methods and findings », *Urban Affairs Review*, n° 4, vol. 36, p. 452-469.
- Mazouz S., 2015, « Faire des différences. Ce que l’ethnographie nous apprend sur l’articulation des modes pluriels d’assignation », *Raisons politiques*, n° 58, p. 75-89.
- Poiret C., 2010, « Le retour de la catégorie “Noirs” dans l’espace public français », *Migrations Société*, n° 131, p. 69-86.
- Poutignat P., Streiff-Fénart J., 1995, « Catégorisation raciale et gestion de la co-présence dans les situations “mixtes” », *Cahiers de l’URMIS* [en ligne], n° 1.
- Rabaud A., Eberhard M., 2013, « Racisme et discrimination : une affaire de famille », *Migrations Société*, n° 147-148, p. 83-96.

Quintero O., 2013, *Racisme et discrimination à l'université. Lectures croisées des sociétés française et colombienne à partir de l'expérience vécue des étudiants noirs à Paris et Bogota*, Thèse de sociologie, Rennes, Université de Rennes 2.

Santelli E., 2009, « Ne pas se sentir discriminé : une analyse des parcours atypiques au croisement d'une analyse micro et macro », *Sociologie et sociétés*, n° 1, vol. 41, p. 263-290.

Santelli, E., 2019, « L'analyse des parcours. Saisir la multidimensionalité du social pour penser l'action sociale », *Sociologie*, n° 2, vol. 10, p. 153-171.

Sayad A., 1991, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles, De Boeck.

Simon P., Safi, M., 2013 « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines* : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et statistique*, n° 464-465-466, p. 245-275.

Résumé.

À partir d'une enquête qualitative, cet article s'intéresse aux effets de l'expérience du racisme et des discriminations dans les parcours d'étudiant·e·s en mobilité qui se sont installé·e·s en France. L'article montre que les socialisations migratoires, amicales, familiales et professionnelles tendent à éloigner le projet de départ du pays d'accueil. Mais certain·e·s étudiant·e·s, des années après leur diplôme, pensent quitter la France et recherchent un environnement plus favorable à l'étranger, notamment face à l'islamophobie, non seulement en raison d'expériences de racisme, mais aussi de la perception d'un contexte plus favorable ailleurs.

L'autrice

Romane Blassel est docteure en sociologie, post-doctorante à l'Université Côte d'Azur, chercheuse associée à l'Unité de recherches migrations et société (URMIS, UMR CNRS 8245 - UMR IRD 205). Ses recherches portent sur l'expérience du racisme et des discriminations auprès de personnes diplômées du supérieur, sur les processus de conscientisation de la racialisation et de socialisation raciale, et sur l'articulation des rapports de classe, de race et de sexe dans ces expériences.

Elle a publié un article : Blassel R., « « C'est mignon ton accent, tu viens d'où ? ». Pour une prise en compte des rapports sociaux dans l'étude des discriminations », *Les cahiers de la LCD*, 2018/3 (N° 8), pages 105 à 124

En dehors de ce thème de recherche, elle a publié : Blassel R., « Socialisation aux pratiques et représentations conjugales », *Le couple, une obsolescence programmée ?*, Le Kremlin Bicêtre : Association libre, IPSYC, 2017.

Contact : romane.blassel@univ-cotedazur.fr