



HAL
open science

Le capital de mobilité : un capital bourdieusien ? L'expérience des membres de Médecins sans frontières

Ludovic Joxe

► **To cite this version:**

Ludovic Joxe. Le capital de mobilité : un capital bourdieusien ? L'expérience des membres de Médecins sans frontières. *Espaces et sociétés* (Paris, France), 2022, 184-185 (1-2), pp.115-130. 10.3917/esp.184.0115 . hal-04150215

HAL Id: hal-04150215

<https://hal.science/hal-04150215>

Submitted on 25 Jul 2023

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.

Le capital de mobilité : un capital bourdieusien ? L'expérience des membres de Médecins Sans Frontières

Par Ludovic Joxe : ludovic.joxe@gmail.com

Version non mise en forme

Publiée ensuite dans Espaces et Sociétés en 2022

Résumé en français : Dans quelle mesure le capital de mobilité peut-il être considéré comme un capital bourdieusien ? À partir d'une observation participante lors de onze missions avec l'organisation Médecins sans frontières (MSF) et d'une cinquantaine d'entretiens avec ses membres, nous montrons que, chez MSF, les expériences de mobilité sont accumulables, mobilisables, convertibles, dépréciables, transmissibles, et que, si ces expériences ne sont pas toujours mobilisées par ceux qui en disposent pour monter dans la hiérarchie formelle interne, elles leur permettent, en tout cas, de gagner en pouvoir de décision sur leur parcours à venir au sein de l'organisation. À ces divers titres, nous considérons que les expériences de mobilité constituent un capital bourdieusien, qualifié de capital de mobilité, décrivant non pas la part héréditaire ou transmissible du capital, mais au contraire, sa part vivante, celle accumulée au cours de la vie d'un individu, celle issue de ses socialisations successives.

Mots-clés : humanitaire, mobilité, capital de mobilité, socialisation, référentiel

ENGLISH

Title: Is mobility capital a Bourdieu capital? The experience of Doctors Without Borders members

Abstract: To what extent can mobility capital be considered a Bourdieu capital? Based on participant observation during the course of eleven missions with the organization Doctors Without Borders (MSF) and about fifty interviews with its members, we show that within MSF mobility experiences can be accumulated, mobilized, converted, depreciated, transmitted, and that although these experiences are not always exploited to move upwards in the formal internal hierarchy, they nevertheless enable those who have accrued them to gain in decision-making power over their future career within the organization. For these reasons we consider that mobility experiences constitute a Bourdieu capital, termed mobility capital,

which refers not to the hereditary or transmissible component of one's capital, but rather to its living component, the part developed during an individual's life and representative of his/her successive socializations.

Keywords : humanitarian, mobility, mobility capital, socialization, reference frame

ESPAÑOL

Título : El capital de movilidad: ¿un capital bourdieusano? La experiencia de los miembros de Médicos Sin Fronteras

Resumen : ¿En qué medida se puede considerar el capital de movilidad como un capital bourdieusano? Gracias a una observación participante durante once misiones con la organización Médicos Sin Fronteras (MSF) y más de cincuenta entrevistas con sus miembros, mostramos que, dentro de MSF, las experiencias de movilidad se pueden acumular, movilizar, convertir, depreciar, transmitir y que, si estas experiencias no siempre son utilizadas por quienes disponen de ellas para ascender en la jerarquía formal interna, les permiten, en todo caso, ganar poder de decidir sobre el futuro de su recorrido en el seno de la organización. Por estas diversas razones, consideramos que las experiencias de movilidad constituyen un capital bourdieusano, calificado como capital de movilidad, que describe no la parte hereditaria o transmissible del capital, sino, por el contrario, su parte viva, la que se acumula a lo largo de la vida de un individuo, la que se origina en sus socializaciones sucesivas.

Palabras claves : humanitario, movilidad, capital de movilidad, socialización, referencial

Le capital de mobilité : un capital bourdieusien ? L'expérience des membres de Médecins Sans Frontières

INTRODUCTION

En s'intéressant aux classes sociales, aux rapports de domination et au déterminisme social, la sociologie du xx^e siècle s'est largement organisée autour de la notion de mobilité sociale, introduite dès 1927 par le sociologue russo-américain Pitirim Alexandrovitch Sorokin. Celui-ci définissait la mobilité sociale comme un « déplacement des individus dans l'espace social » (Sorokin, 1927, p. 3), un espace caractérisé entre autres par « [le] statut familial, [la] nationalité, [le] groupe religieux, [l']activité, [l']opinion politique, [le] statut économique, [la] race, etc. » (*ibid.*, p. 5). De son côté, la sociologie plus récente, par l'émergence des *migration studies* ou par la démocratisation des moyens de déplacement, s'est davantage tournée vers la notion de mobilité spatiale, c'est-à-dire la mobilité dans un espace repéré géographiquement. Depuis lors, la recherche n'a cessé de faire dialoguer les deux notions de mobilité sociale et mobilité spatiale (Savage, 1988 ; Urry, 2000 ; Kaufmann, Bergman et Joye, 2004 ; Favell et Recchi, 2011), et un nouveau concept est apparu pour distinguer les individus les plus mobiles : le capital de mobilité.

Dans une enquête sur les « étudiants voyageurs européens », Elizabeth Murphy-Lejeune (2000, p. 22) a d'abord défini le capital de mobilité comme une « leçon de vie », comme un ensemble de qualités acquises (langue, apprentissage interculturel, tolérance, ouverture d'esprit), et finalement comme « un sous-composant du capital humain, permettant aux individus d'améliorer leurs compétences par la richesse de l'expérience internationale acquise en vivant à l'étranger¹ » (Murphy-Lejeune, 2003, p. 51). Cette définition du capital de mobilité marque un premier pas dans le développement d'un tel concept. Elle reste cependant limitée : d'une part, aux seuls déplacements à l'étranger (alors que des déplacements près de chez soi, dans des contextes sociaux inédits, pourraient participer à cette même « leçon de vie ») et, d'autre part, au concept de capital humain de l'économiste Gary Becker (1964) qui n'envisage l'accumulation d'un tel capital, par l'éducation ou la formation par exemple, que dans une finalité d'enrichissement économique.

Cette première définition de Murphy-Lejeune a ainsi été élargie par les géographes et sociologues Rachel Brooks et Johanna Waters (2010, p. 154) aux capitaux décrits par Pierre

¹ « A sub-component of human capital, enabling individuals to enhance their skills because of the richness of the international experience gained by living abroad. »

Bourdieu et à la possibilité pour le capital de mobilité, à l'instar des capitaux économique, social ou culturel, d'être autant producteur que produit d'autres capitaux. De leur côté, Vincent Kaufmann, Manfred Max Bergman et Dominique Joye (2004, p. 749) ont souhaité lier, de façon explicite (ce qui n'était pas toujours le cas auparavant), mobilités spatiale et sociale, en prenant en compte l'une et l'autre dans leur définition du capital de mobilité. Pour éviter toute ambiguïté, ils ont créé le terme de « motilité » qu'ils entendent comme « la capacité d'entités (par exemple des marchandises, des informations ou des personnes) à être mobiles dans l'espace social et géographique » (*ibid.*, p. 750). Nous nous inscrivons dans l'héritage de nos nombreux prédécesseurs en définissant ici le capital de mobilité comme l'accumulation de mobilités, sociales ou spatiales, favorisant l'accumulation à venir d'autres mobilités ou d'autres types de capitaux.

Souhaitant éclairer le doute exprimé par Simon Borja, Guillaume Courty et Thierry Ramadier (2012) au sujet de la pertinence d'un tel concept, nous nous demandons dans quelle mesure le capital de mobilité ainsi défini peut être considéré comme un capital bourdieusien : non seulement dans le sens où les expériences de mobilité seraient accumulables, mobilisables, convertibles, dépréciables ou transmissibles, mais plus largement dans le sens où elles seraient « [productrices] d'un effet de pouvoir » (Fond, 2018, p. 2).

Cette réflexion s'effectue ici par l'étude restreinte d'une organisation, reposant, dans son activité même, autant sur la mobilité spatiale que sur la mobilité sociale : l'organisation humanitaire internationale Médecins sans frontières (MSF). Parmi les 47 318 salariés que comptait celle-ci en 2018, 8 % travaillaient dans ses différents sièges alors que 92 % travaillaient sur le terrain, pour l'un des 500 projets menés dans plus de 70 pays. Ces travailleurs de terrain étaient répartis eux-mêmes de la manière suivante : 8 % de personnels internationaux, aussi appelés « expatriés », et 84 % de personnels dits « nationaux² ». Situés en haut de la hiérarchie décisionnaire sur le terrain, les 8 % d'expatriés ouvrent, gèrent et ferment les projets opérationnels développés sur les cinq continents. Après des missions de quelques mois, voire d'une année, les expatriés rentrent chez eux ou repartent vers d'autres destinations. En pratique, les activités opérationnelles d'un projet sont principalement assumées par les 84 % de personnels nationaux qui, eux, travaillent dans leur propre pays. Les médecins, les chauffeurs ou les comptables d'un projet sont d'abord recrutés localement : Colombiens en Colombie, Guinéens en Guinée et Ukrainiens en Ukraine.

² Voir en ligne le rapport annuel 2018 de msf [url : https://www.msf.org/sites/msf.org/files/2019-10/msf_Activity_Report_2018_FR_WEB.pdf], consulté le 28 janvier 2022.

Pour approfondir la question ici posée, nous proposons d’articuler le concept de capital de mobilité avec celui de socialisation, c’est-à-dire, selon Muriel Darmon, avec « l’ensemble des processus [...] au cours desquels l’individu acquiert – “apprend”, “intériorise”, “incorpore”, “intègre” – des façons de faire, de penser et d’être qui sont situées socialement » (Darmon, 2016, p. 6). Fondé sur une observation participante lors de onze missions de 2011 à 2019 (Colombie, Éthiopie, Congo-Brazzaville, Centrafrique, Guinée, Ukraine, Tanzanie, Niger, Haïti, Pakistan, République démocratique du Congo) et sur une cinquantaine d’entretiens menés auprès de membres de l’organisation d’une quinzaine de nationalités³, cet article développe une argumentation en trois temps : un premier sur la socialisation à la mobilité par le biais de l’organisation, un deuxième sur, à l’inverse, la socialisation à l’organisation par la mobilité, et un troisième sur la façon dont cette accumulation d’expériences de mobilité, appelée donc « capital de mobilité », est mobilisée par les différents membres de MSF pour se déplacer aussi bien spatialement que socialement dans l’organisation.

UNE SOCIALISATION PAR L’ORGANISATION AUX PRATIQUES DE MOBILITE

Dans cette première partie, nous souhaitons montrer comment les membres de MSF, personnels nationaux aussi bien qu’expatriés, se socialisent aux pratiques de mobilité par leur activité dans l’organisation, en d’autres termes comment s’accroît leur capital de mobilité au fil de l’expérience acquise chez MSF. La mobilité est d’abord spatiale, mais elle est aussi sociale en ce qui concerne les postes et les responsabilités.

Présente dans plus de 70 pays et faisant travailler une grande diversité de personnels nationaux, MSF intervient majoritairement dans des zones en crise (que ce soit d’un point de vue économique, politique ou sanitaire). Elle recrute ainsi des personnels qui, originaires de ces zones, se ressemblent par leurs origines sociales souvent modestes, par une relative précarité et par une large méconnaissance de la mobilité avant leurs débuts chez MSF. En 2016, à Dungass au Niger, bien que certains individus recrutés soient allés à Zinder (la capitale provinciale) pour leurs études, la plupart d’entre eux sont sans diplôme et vivaient, avant leur recrutement, de « petits boulots » au village, principalement dans l’économie informelle : petits commerces, travaux agricoles, de construction, de confection, de réparation, etc. Ces personnels n’ont souvent pas eu les moyens de se rendre jusqu’à la

³ Une quarantaine de ces membres étaient mes collègues sur le terrain et ont été interviewés au cours de mes missions. La dizaine d’autres travaillaient au siège de MSF-France et de MSF-Belgique et ont été interviewés entre mes missions.

capitale de leur pays, et encore moins à l'étranger. C'est le cas de Boubacar⁴, revendeur à 22 ans de paquets de chips et de gâteaux dans une petite échoppe de Dungass, qui a été recruté par MSF comme gardien. Beaucoup parmi eux ont été embauchés jeunes, ce qui limite l'éventualité d'une mobilité spatiale et sociale antérieure à leur entrée dans l'organisation. Mathurine, rwandaise, était elle-même réfugiée dans un camp en République démocratique du Congo (rdc), quand elle a été recrutée comme aide-soignante à tout juste 18 ans (sans avoir, donc, le diplôme adapté). Axel, infirmier nigérien, fils d'un agent de la poste et d'une mère au foyer, a commencé à travailler chez MSF immédiatement après ses études.

Dans les zones en crise, l'organisation rencontre parfois le besoin de faire appel à des personnels plus qualifiés, comme des psychologues, des infirmiers ou des médecins. MSF peut alors recruter des individus issus de villes universitaires du pays ou ayant au moins suivi leurs études dans l'une d'elles. Souvent éduqués dans des familles aisées, avec des niveaux d'instruction élevés et un réseau social vaste, ceux-ci ont pu connaître davantage de mobilité spatiale et sociale que leurs collègues locaux. Rodolphe, ingénieur ougandais de 43 ans, a travaillé dix ans dans plusieurs zones de son pays et pour différents employeurs avant de rencontrer MSF sur le terrain. À Karachi, au Pakistan, en 2020, Omar, l'un des médecins recrutés, a ainsi passé une partie de son enfance en Arabie saoudite. Cela étant, ces personnels nationaux, a priori plus favorisés que les autres personnels, ont pu rencontrer des limites dans leur expérience de mobilité spatiale et sociale. Dans des États d'Afrique subsaharienne où le salaire moyen d'un infirmier s'élève généralement à 200 ou 300 euros, six mois de salaire peuvent être nécessaires pour acheter un billet d'avion pour l'Europe ou l'Amérique. Si l'on ajoute à cela les difficultés d'obtention d'un visa, voyager au-delà des pays limitrophes est une entreprise délicate pour la majorité des personnels nationaux des pays où MSF intervient. D'ailleurs, aucun des personnels nationaux africains que nous avons rencontrés, qu'ils aient été issus de familles modestes ou aisées, de régions urbaines ou rurales, n'avait eu l'opportunité de se rendre hors de son continent d'origine avant de travailler pour MSF. Seuls quelques-uns étaient déjà sortis de leur pays. Yannick, un médecin de rdc, a d'abord connu l'Angola voisin pour « faire du *business* de diamants ». C'est après ses études qu'il est rentré en rdc et a postulé à MSF. De même, Patrick, un autre médecin congolais, a exercé quelques années au Malawi dans une clinique privée, puis à l'hôpital de Maputo, capitale du Mozambique voisin, avant de travailler pour MSF.

⁴ Les prénoms utilisés sont des prénoms d'emprunt.

L'organisation contribue ainsi de plusieurs façons à la socialisation des personnels nationaux à la mobilité. D'abord, ils se socialisent à cette dernière, qu'elle soit spatiale ou sociale, par la mobilité des autres, et en particulier par celle des personnels internationaux dont ils dépendent hiérarchiquement. Au Pakistan, lors de mon passage en 2017 sur le projet de Timergara ouvert depuis dix ans, Kumail, l'assistant au coordinateur de projet, me disait que j'étais le dix-neuvième expatrié à occuper la position de coordinateur de projet⁵. En poste depuis 2009, Kumail voyait ainsi se succéder des expatriés de différentes nationalités qui ne restaient parfois qu'un mois ou deux. Si l'on ajoute à cela les autres expatriés présents dans le projet, ainsi que les responsables du siège venus en visite, Kumail avait sans doute rencontré, tout au long de sa carrière chez MSF (sans sortir de sa ville d'origine), plusieurs centaines d'expatriés, originaires des cinq continents⁶. Si tous les expatriés ne sont pas des habitués du milieu international, ils questionnent néanmoins souvent les grandes thématiques de notre monde moderne et véhiculent avec eux une variété de points de vue sur ces mêmes thématiques. À leur contact, les personnels nationaux qui pensaient à l'échelle de leur communauté, de leur pays, ou de leur continent voient leur cadre de réflexion s'élargir. Alors qu'ils n'avaient pas non plus nécessairement de goût pour les voyages ou pour la découverte culturelle, plusieurs ont évolué. Modeste, un pharmacien malien nous dit : « J'ai commencé petit à petit à aimer tout ce qui était humanitaire, voyager. » Il est alors devenu expatrié et est parti en mission en République centrafricaine. Même si elle ne s'est pas produite dès l'enfance, cette socialisation imprègne lentement l'esprit des personnels nationaux et entraîne une forme d'incorporation de la mobilité. Cette accumulation lente d'expériences par l'intermédiaire du corps des autres et de son propre corps peut ainsi se concevoir comme l'un des trois états du capital culturel décrits par Bourdieu, celui qu'il nomme « capital incorporé » (1979, p. 4-5). Il ne s'agirait cependant plus d'un capital incorporé primaire, issu de l'héritage des parents et de la socialisation familiale la plus précoce, mais d'un capital incorporé secondaire, fruit du côtoiement plus tardif d'amis ou de collègues.

La socialisation à la mobilité par celle des autres est également une socialisation par des objets eux-mêmes mobiles ou évoquant la mobilité. En effet, l'environnement sensible et matériel des personnels nationaux favorise le développement d'une pensée globale et en mouvement. Beaucoup d'objets nécessaires à l'activité de l'organisation sont envoyés depuis l'Europe puis utilisés régulièrement sur le terrain (par exemple les ordinateurs portables, les

⁵ Le « nous de modestie » est utilisé dans cet article pour faire référence à l'auteur en tant que chercheur, mais le « je » est également employé pour désigner l'auteur en tant qu'acteur de l'organisation MSF.

⁶ Selon un document interne de MSF, les expatriés MSF étaient en 2014 issus de 139 pays différents.

médicaments ou les radios), le service de maintenance est généralement assuré par le siège, les rapports annuels et les magazines internes rapportant les activités de MSF à travers le monde sont à la disposition de tous, et les affiches des interventions de MSF rappellent aux personnels locaux qu'ils font de fait partie d'une organisation internationale. Par ces objets concrets, le capital de mobilité des uns se transmet aux autres sous une forme que Bourdieu qualifiait, à propos du capital culturel, de « capital objectivé » (1979, p. 5), et les personnels nationaux les moins sensibles à l'étranger et les moins ouverts sur le monde le deviennent progressivement.

Par ailleurs, cette socialisation à la mobilité des personnels nationaux passe aussi par leur propre pratique de mobilité. Dans les pays où MSF mène plusieurs projets en parallèle, l'organisation permet aux personnels nationaux de se déplacer au sein même de leur pays (mobilité spatiale), mais également au sein de l'organisation (mobilité sociale). En Tanzanie, Loulou, un responsable des stocks qui a vécu sa vie entière dans le camp de réfugiés de Nyarugusu, a pu obtenir des autorisations ponctuelles pour sortir du camp et effectuer des réunions ou des formations avec les équipes MSF dans d'autres villes du pays. En rdc, Manu, un responsable de l'approvisionnement, fils d'agriculteurs, a été recruté sans diplôme dans la province de l'Équateur. Ayant appris à se servir d'un ordinateur grâce à MSF, il est progressivement monté en responsabilité jusqu'à devenir superviseur de l'approvisionnement local. Il lui a alors été demandé de se déplacer ponctuellement sur d'autres projets MSF du pays, dans des régions qu'il n'avait jamais visitées. Certains personnels nationaux bénéficient même d'un détachement dans des pays limitrophes, comme Daniel, un comptable centrafricain devenu coordinateur de projet, détaché à Goma en rdc en 2019. D'autres, enfin, ont l'opportunité de suivre des formations internationales les conduisant à sortir, souvent pour la première fois, de leur pays, voire de leur continent. Romain, médecin ivoirien, me dit ainsi : « Grâce à MSF, je suis allé à Paris. »

Au-delà des personnels nationaux, les expatriés, aussi, se socialisent à la mobilité spatiale grâce à l'organisation. Si la plupart d'entre eux ont une expérience du voyage et de l'ailleurs avant d'intégrer MSF, certains ont été recrutés pour leurs compétences techniques et ne présentent pas, ou peu, de dispositions préalables à la mobilité spatiale. Parfois anciens personnels nationaux, parfois directement embauchés en ligne, ou par l'intermédiaire des bureaux de recrutement de l'organisation dans des pays du Sud, ces nouveaux expatriés ont vu leur proportion augmenter depuis une dizaine d'années (Joxe, 2020a). Ceux-là découvrent les voyages, l'ailleurs, le déracinement par le cœur même de leur activité chez MSF. Ils se font

délivrer leur premier passeport, prennent pour la première fois l'avion et appréhendent de nouveaux environnements culturels. De plus, il s'agit parfois de la première occasion pour eux de partager le quotidien d'individus de nationalité étrangère et de faire évoluer leur regard sur le monde. Patrick, infirmier de rdc, d'abord personnel national puis expatrié, dit avoir connu son « baptême du feu » lors de sa première mission à Madagascar, « entouré de “blanches” ». Après avoir surmonté de premiers mois d'adaptation difficile, il a multiplié les missions, est devenu un cadre expérimenté de MSF et a poursuivi sa carrière par des études d'épidémiologie en France.

Grâce à MSF, les expatriés font également l'expérience d'une mobilité sociale à travers une multiplicité de postes et de statuts. La souplesse et la réactivité étant souvent considérées comme l'essence même de l'activité humanitaire, il est possible de voir un expatrié occuper un poste de promoteur de la santé sur un projet, puis un poste d'administrateur ou de coordinateur sur un autre. De la même façon, le responsable hiérarchique d'un expatrié peut devenir son adjoint, et inversement. Par ailleurs, en se déplaçant sur de nombreux projets, certains expatriés expérimentent la mobilité sociale dans le sens où ils connaissent des niveaux de reconnaissance variés. Alors qu'un individu peut occuper un poste en bas de la hiérarchie au siège de MSF, sans reconnaissance spécifique dans l'organisation et encore moins auprès du grand public, ce même individu peut être amené, lors d'une mission humanitaire de plusieurs mois, à dialoguer d'égal à égal avec un préfet, un ministre de la Santé ou des médias nationaux, et être perçu comme une figure politique locale. Dans certaines zones où l'expatrié est « bien vu », la population connaît son nom et le salue quotidiennement. Dans d'autres endroits, cette même population le pointe du doigt et le perçoit comme une menace, ce qui mène parfois à des intimidations, des attaques, voire à des enlèvements (Joxe, 2020b). Dans tous les cas, les expatriés apprennent à comprendre que les rôles qu'ils jouent sont temporaires et que les positions sociales occupées le sont de façon provisoire.

UNE SOCIALISATION A L'ORGANISATION PAR LES PRATIQUES DE MOBILITE

Si la première partie de cet article a permis de voir comment se constituait progressivement ce capital de mobilité, nous souhaitons montrer, dans cette deuxième partie, comment la mobilité des membres de MSF, qu'elle soit spatiale ou sociale, les socialise à l'organisation et à ses pratiques. Cette socialisation concerne cette fois-ci principalement les expatriés, mais aussi, dans une certaine mesure, les personnels nationaux.

Pour comprendre comment les membres de MSF se socialisent à l'organisation, il faut connaître les caractéristiques qui forgent son identité. La mobilité, sociale ou spatiale, à laquelle l'appellation « sans frontières » fait écho, est sans doute l'une des premières d'entre elles. Comme nous l'avons vu, certains membres de MSF, et en particulier les personnels nationaux, se socialisent à la mobilité aussi bien par leur propre mobilité que par celle de leurs collègues, formant ainsi un capital incorporé secondaire. D'autres membres de MSF, et en particulier les expatriés, sont davantage héritiers de ce capital de mobilité, qu'ils ont parfois commencé à accumuler dès leur enfance par l'intermédiaire de leurs parents ou de leur environnement immédiat. Si cette forme héritée du capital, qui n'est pas non plus directement transmise matériellement, mais qui instille un *habitus*, est celle que décrit Bourdieu sous le terme de « capital incorporé » (1979, p.4-5), nous l'appelons ici « capital incorporé primaire », en opposition au capital incorporé secondaire, pour bien insister sur le fait qu'il s'est accumulé avant l'entrée chez MSF. L'habitude de la vie en communauté, du déménagement, de la confrontation à l'étranger et au monde fait d'ailleurs partie des critères (non exclusifs) de sélection pour être recruté comme expatrié. Frantz, un administrateur monégasque, raconte comment il est originaire, selon ses termes, d'un « creuset international ». Il a d'une certaine manière intériorisé la mobilité sous forme de dispositions durables : « J'ai été en classe dans une section internationale avec des Américains, Jordaniens. J'ai beaucoup voyagé. Et on m'a toujours poussé à aller à l'étranger. » Sarah, une juriste française formée à l'humanitaire, explique également avoir eu « une vie d'expatriée très jeune » : « Mes parents étaient [...] dans le milieu des ambassades. [...] J'ai vécu dans des pays en voie de développement [...] : en Roumanie sous l'ère Ceausescu, à Djibouti, jusqu'à l'âge de mes 14 ans. » Plusieurs expatriés se sont familiarisés avec l'international et avec différents types de reconnaissance plus tardivement, en se déplaçant par eux-mêmes pendant leurs études, ou pour leurs premiers emplois. Arnold, un logisticien malgache issu d'un milieu modeste, travaillait dans le secteur du tourisme, un secteur international, avant d'être recruté par MSF. Tous les expatriés dans ces situations-là ont, en tout cas, commencé à accumuler du capital de mobilité tôt dans leur parcours de vie.

Parmi les caractéristiques identitaires de l'organisation auxquelles ses membres se socialisent par la mobilité se trouvent également l'engagement et la culture de la critique. MSF a une longue histoire de débats et de revendications, aussi bien dans son discours public qu'en interne, histoire qui a forgé son identité (Rambaud, 2009). Plusieurs responsables de l'organisation insistent par exemple pour conserver chez MSF des salaires faibles (relativement aux autres organisations du secteur) afin de s'assurer de l'engagement de ses

membres. Et comme au sujet de la mobilité, certains expatriés ont été socialisés dans un environnement engagé ou politisé avant même leurs débuts chez MSF. Rémi, un médecin rwandais, raconte que son père « était président du comité d'initiative de la paroisse, président de la chorale, [qu'il] fournissait gratuitement le matériel du style papeterie, feuilles, etc., [qu'il] achetait et donnait à tout le monde ». Orlando, un ingénieur à la Ville de Paris, a été longtemps bénévole aux Restos du cœur avant d'être administrateur pour MSF. D'autres ont d'abord été engagés dans des associations liées à l'enfance, au handicap ou à l'aide aux réfugiés. Au fil de leurs missions sur des terrains multiples et avec des responsabilités variées, ces individus-là renforcent leur engagement préalable, continuent d'accroître une forme de capital incorporé d'engagement, et affinent leur compréhension des enjeux du secteur humanitaire. D'autres expatriés, venus principalement chez MSF pour des questions de carrière ou d'apprentissage technique, découvrent au fil de leurs missions la possibilité de s'investir davantage. Partageant leur quotidien avec des équipes impliquées, voire politisées, ils multiplient les discussions autour de la stratégie à appliquer, et ces expatriés, parfois initialement inhibés, se mêlent progressivement aux débats quotidiens. Ceux qui n'avaient pas toujours de « conscience globale » deviennent sensibles aux relations internationales, aux questions d'inégalités, de pauvreté ou de changement climatique. En d'autres termes, ils s'approprient le registre politique et discursif de l'organisation. En multipliant le nombre de missions effectuées à travers le monde, ces expatriés acquièrent aussi du recul, un regard critique sur leur activité et une conscience aiguë du budget de l'organisation dans son ensemble. Francky, chez MSF depuis dix ans, d'abord comme personnel national puis comme expatrié, compare désormais les coûts entre deux pays : « Chez moi [en Côte d'Ivoire], il n'y a pas de problèmes d'acheminement dans les centres de santé. Mais [...] en rca [République centrafricaine], les femmes n'ont presque pas accès aux soins. Elles ne peuvent pratiquement pas se payer une consultation de moins d'un euro, [...] alors pourquoi s'acharner à ouvrir un projet là-bas [en Côte d'Ivoire] ? »

Les caractéristiques de MSF auxquelles ses membres se socialisent par la mobilité comprennent enfin son histoire, ses événements marquants ou encore son fonctionnement interne. Dans de nombreux projets, les expatriés peuvent par exemple trouver des bibliothèques. Celles-ci rassemblent des livres propres au pays d'intervention ou des ouvrages généraux sur les relations internationales, mais également des titres plus spécifiques sur l'humanitaire, MSF, ou les enjeux de santé publique. Au Pakistan, en 2017, les expatriés pouvaient entre autres consulter : *Dictionnaire des relations internationales*, *Rethinking Global Terrorism*, *The Practical Guide to Humanitarian Law*, *The Inside Story*, ou encore

Utopies sanitaires de Rony Brauman⁷, l'une des figures marquantes de l'organisation. Dans les discussions quotidiennes sur le terrain avec leurs collègues, les expatriés prennent progressivement connaissance des grands événements de l'organisation et des campagnes médiatiques restées dans les mémoires : comme celle, controversée, du Bateau pour le Vietnam en 1978, ou celle visant la baisse du prix des antirétroviraux (traitement contre le sida) au début des années 2000. Dans leurs discussions, ils apprennent aussi à connaître les manières de faire tacites, les passe-droits administratifs internes à l'organisation, la possibilité d'effectuer des missions avec sa famille, ou les différences salariales entre les sections MSF. Alors qu'elle s'est sentie isolée face à ce qu'elle jugeait être du harcèlement de la part de ses collègues lors de sa première mission, Amel, médecin tunisienne rencontrée en Haïti, me dit désormais connaître plusieurs responsables du siège sur lesquels elle peut compter si elle devait rencontrer le même type de difficultés. Dans leurs échanges avec les plus anciens, les expatriés apprennent également ce qui a construit MSF, mais qui ne s'avoue pas toujours ouvertement : des lettres anonymes au siège de MSF-France autour des années 2010, des séries de *burn out* après le grand tremblement de terre d'Haïti ou des anecdotes d'expatriés renvoyés parce qu'ils ont fréquenté des prostituées. Au fil des missions, un grand réseau d'interconnexion humaine et de soutiens se construit progressivement. Mieux encore, les expatriés deviennent parfois, par leur mission, ceux qui ont été là au moment de crises restées dans les annales de l'histoire humanitaire et les nouvelles références dans l'organisation. Jean-Hervé Bradol, responsable de MSF-France au Rwanda au moment du génocide des Tutsi en 1994, devenu plus tard directeur de MSF-France, a rédigé un ouvrage sur le sujet (Bradol et Le Pape, 2017).

De leur côté, les personnels nationaux se socialisent également à l'organisation, et en particulier à ce qui la fonde (à savoir la mobilité, la culture de la critique, l'engagement, son histoire et ses dynamiques), par la mobilité. Moins par la leur, puisqu'ils sont pour la grande majorité attachés à un seul projet et à un seul poste, que par celle des autres, en l'occurrence celle des expatriés. Les personnels nationaux voyagent ainsi en restant géographiquement et socialement au même endroit, en partageant du temps avec des expatriés qui, eux, défilent. C'est par ce « voyage immobile » ou plutôt par ce « voyage relatif » qu'ils se socialisent

⁷ Battistella Dario, Petiteville Franck, Smouts Marie-Claude, Pascal Vennesson, 2012, *Dictionnaire des relations internationales*, Paris, Dalloz ; Basic Nedzad S., Siddiqui Anwar Hussain, 2009, *Rethinking global terrorism*, Islamabad, Human Rights Conflict Prevention Centre--International Islamic University ; Bouchet-Saulnier Françoise, 1998, *The Practical Guide to Humanitarian Law Lanham-Plymouth*, Médecins sans frontières-Rowman & Littlefield Publishers ; Casaer Peter, 2013, *The Inside Story : Personal Testimonies. The History of msf*, Bruxelles, msf ; Brauman Rony, 2000, *Utopies sanitaires*, Paris, Le Pommier.

progressivement à l'organisation, et qu'ils accumulent l'expérience nécessaire pour gagner en légitimité et devenir à leur tour, pour ceux qui le souhaitent et y parviennent, expatriés. En effet, le renouvellement permanent de la hiérarchie et des responsables d'un projet, comme dans le cas des collègues expatriés de Kumail au Pakistan, permet au personnel national, pourtant « prisonnier » de sa fonction, de son projet ou de son pays, de se construire progressivement une image de l'organisation dans son ensemble.

De même, au-delà des formations qu'ils reçoivent, des supports de communication et de leur expérience quotidienne de l'organisation, beaucoup de travailleurs administratifs du siège se socialisent à MSF par les échanges réguliers avec des expatriés de retour du terrain, par des discussions lors des conseils d'administration au siège, ou par des réunions de réflexion sur l'avenir des opérations mettant en présence de nombreux membres récemment revenus de mission. Odette, une secrétaire du siège de MSF-France, qui a côtoyé depuis une trentaine d'années différents présidents et de nombreux collègues de retour du terrain, explique ainsi les enjeux contemporains du mouvement : concurrence entre les sections, reconnaissance du personnel national, questions de *burn out* sur le terrain, etc.

La situation de Kumail, ainsi que celle de l'ensemble des personnels nationaux et des membres du siège, rappelle que la mobilité, comme Sorokin l'avait déjà remarqué en parlant de « points de référence » (1927, p. 4), est d'abord une question de référentiel. À l'instar de son usage en physique, le référentiel associé à un individu peut toujours être considéré comme mobile. La mobilité des membres de l'organisation, en l'occurrence celle des collègues expatriés, permet aux personnels nationaux comme aux personnels du siège d'accroître les occasions d'échange, d'enrichir, d'affermir et de stabiliser l'image qu'ils se font de l'identité organisationnelle. Dans un principe de « saturation » (Morse, 1995), ce sont paradoxalement la multiplication et le renouvellement des regards au sujet de l'identité de MSF qui permettent aux membres de l'organisation d'en affiner la définition et de réduire le flou qui peut l'entourer (Berger et Calabrese, 1974, p. 102).

Finalement, au fil de leur propre mobilité ou de celle de leurs collègues, les membres de MSF, qu'ils soient expatriés, personnels nationaux ou employés au siège, gagnent en compréhension des enjeux cardinaux de l'organisation, de ses normes, de ses codes, de ses mécanismes, de ses modes de fonctionnement, de ses règles écrites ou non écrites, tacites ou explicites, et discernent plus précisément les contours et les limites de l'identité organisationnelle « MSFienne ».

UN CAPITAL DE MOBILITE TRADUIT EN POUVOIR ?

Dans cette dernière partie, nous souhaitons examiner la façon dont cette socialisation à l'organisation (dont la socialisation à la mobilité analysée dans la première partie est l'une des dimensions majeures) se traduit en un pouvoir interne croissant. En d'autres termes, nous nous demandons ici dans quelle mesure la mobilité constitue un capital mobilisable pour évoluer dans l'espace spatial et social de l'organisation.

Chez MSF, comme nous l'avons vu, un individu dispose d'autant plus de capital de mobilité qu'il a réalisé des missions de terrain, qu'il a exercé des responsabilités différentes, qu'il a visité des pays où l'organisation intervient, qu'il a croisé des collègues, qu'il a été confronté à des situations de crise, qu'il a vécu des conflits, des épidémies, en un mot, qu'il a été mobile. Comme l'explique Mamane Sani Souley-Issoufou au sujet des personnels nationaux, « aller à Paris ou à Bordeaux pour suivre les formations en logistique [...] de MSF représente [...] une consécration professionnelle qui ne peut que favoriser une promotion. Ces formations comptent en effet beaucoup dans les dossiers de demandes d'expatriation » (2018, p. 92). Parmi les expatriés, l'ancienneté chez MSF confère également une connaissance reconnue et valorisée par ses collègues. « Tu as fait combien de missions ? Dans quels pays ? » sont souvent les deux premières questions qu'une équipe pose à un nouvel expatrié arrivant sur un projet.

En multipliant les missions, les membres de MSF gagnent en légitimité interne, et accroissent leur capacité à choisir aussi bien les missions pour lesquelles ils vont partir que les postes qu'ils vont occuper ou encore leurs dates de mission. Si un tel phénomène reste limité pour les personnels nationaux (et en particulier pour les échelons les plus bas : gardiens, chauffeurs ou hygiénistes par exemple), il s'avère important pour les expatriés. Sur mes neuf dernières périodes de disponibilité, je suis toujours parti en mission et rentré chez moi aux dates souhaitées. Or à mes débuts, les offres de mission que l'on me faisait parvenir étaient rares. J'étais considéré comme ayant peu d'expérience et je devais accepter autant les destinations que la durée des missions. En entretien, Mégo Terzian, le président actuel de MSF-France, raconte ainsi comment il aurait été plébiscité, grâce à son expérience des opérations de terrain, pour devenir président : « Je pense [que c'est] à cause de ma légitimité opérationnelle, pas parce que je suis plus intelligent. » Plusieurs usent également de cette légitimité et de ce nouveau pouvoir sur leur avenir pour devenir permanents au siège (en tant que référent médical, superviseur logistique ou responsable des ressources humaines par exemple).

Dans cette position, ils ne peuvent cependant pas se permettre une totale immobilité. Régulièrement critiqués par les expatriés sur le terrain pour leur déconnexion des pratiques de l'intervention humanitaire, les membres du siège doivent se déplacer *a minima* sur les projets à travers le monde pour maintenir à jour leurs connaissances du terrain et conserver une légitimité organisationnelle face au personnel expatrié et national. De même, les expatriés les plus hauts placés sur le terrain dans la hiérarchie formelle, à savoir le responsable de MSF dans le pays d'intervention, le responsable médical, le responsable logistique ou administratif, souvent logés dans la capitale de ce même pays, perdent du crédit auprès des équipes des projets s'ils restent dans leur bureau. Suzie, une logisticienne française, se plaint de ne pas avoir reçu de visite de ses supérieurs travaillant à Abidjan pendant près de cinq mois : « Ils restaient tous en capitale, planqués parce que c'était plus facile. » Comme les « ubiquistes » de Laura Gherardi et Philippe Pierre (2010), à la fois ici et là-bas, ces responsables doivent continuer à être mobiles, mais sont souvent les propres décideurs de leurs déplacements internationaux et démultiplient leur pouvoir par la mobilité d'équipes dont ils ont la responsabilité. En ce sens, le capital de mobilité doit être entretenu pour conserver de la valeur.

Cette accumulation d'expériences, et donc de capital de mobilité, n'est cependant pas toujours mobilisée par ceux qui en disposent. Dès le passage du statut de personnel national à celui d'expatrié, certains refusent ce que d'autres considèrent comme une promotion hiérarchique. Malgré une socialisation à la mobilité par la rencontre de nombreux expatriés et une accumulation d'expériences reconnues par l'organisation, certains craignent d'être éloignés de leur famille une grande partie de l'année, de perdre des avantages sociaux dont MSF peut leur faire bénéficier dans leur pays (assurance-maladie ou reconnaissance sociale par exemple) et parfois de se déplacer dans des zones du monde qu'ils jugent dangereuses. Pablo, médecin congolais, témoigne ainsi : « On me propose l'Afghanistan. Je ne peux pas ça, je ne veux pas risquer ma peau. » Leur communauté reste celle de leurs proches avant d'être celle de leurs collègues chez MSF.

D'autres, déjà expatriés, ne souhaitent pas non plus monter dans la hiérarchie, déclinent des postes de coordinateur de projet ou de représentant pays de MSF et refusent la possibilité de devenir permanents au siège. Ils préfèrent rester au contact des patients, du terrain, et voient la promotion comme une accumulation de devoirs administratifs et un éloignement potentiel de leurs racines familiales (si le siège n'est pas dans leur pays d'origine par exemple). Ceux-là ne voient pas non plus l'ascension hiérarchique interne chez MSF comme une ascension sociale.

Et l'expérience qu'ils accumulent par leur propre mobilité (principalement en tant qu'expatriés) ou par la mobilité des autres (généralement en tant que personnels nationaux) leur permet certes de prendre de la valeur aux yeux de leurs collègues, de monter potentiellement dans la hiérarchie, mais surtout de décider plus librement du poste qu'ils occupent au sein de l'organisation, poste non nécessairement considéré comme élevé par les collègues.

Chez MSF, il est en somme possible de distinguer trois stratifications qui correspondent à trois types de mobilité, à trois niveaux de contrainte et finalement à une hiérarchie sociale interne du pouvoir. Une première catégorie comprend ceux qui sont mobiles par l'intermédiaire des autres, mais qui ne se déplacent pas ou peu géographiquement et hiérarchiquement, et dont l'activité chez MSF relève souvent d'une opportunité professionnelle. Il s'agit principalement des personnels nationaux. Viennent ensuite ceux qui sont mobiles par eux-mêmes, et dont l'activité est souvent plus engagée, mais qui sont envoyés là où cela est jugé nécessaire par la hiérarchie. Ce sont principalement des expatriés. Enfin, une troisième catégorie est constituée par ceux qui se trouvent dans une mobilité hybride, qui viennent autant aux autres que les autres viennent à eux, et qui décident davantage de leurs déplacements et des responsabilités qu'ils souhaitent endosser. Elle inclut principalement des permanents au siège, mais aussi, dans une moindre mesure, des individus occupant un poste intermédiaire qu'ils prétendent avoir choisi librement. Chez MSF, la hiérarchie interne des pouvoirs peut ainsi être considérée comme une hiérarchie du choix de sa mobilité. Ceux qui sont les plus libres ou qui ont le plus de pouvoir ne seraient pas forcément ceux situés en haut de la hiérarchie formelle, définie par l'organigramme partagé en interne, mais ceux considérés en position de force pour négocier le poste qu'ils souhaitent occuper ou la mission qu'ils espèrent effectuer.

CONCLUSION

À travers la notion de socialisation, nous avons montré que, dans le cadre de l'organisation Médecins sans frontières, le concept de capital de mobilité recouvrait l'ensemble des caractéristiques classiquement associées au capital bourdieusien, énoncées en introduction. En effet, tout membre de l'organisation voit d'abord chacune de ses nouvelles expériences de mobilité, spatiale comme sociale, s'additionner, dans le regard de ses collègues, aux précédentes. Le capital ainsi constitué nécessite alors, sous peine de voir sa valeur sociale diminuer, d'être entretenu par son détenteur en changeant régulièrement de poste, en revenant lui-même périodiquement sur le terrain, ou en rencontrant fréquemment des individus qui y

retournent pour lui ou qui occupent des responsabilités variées. Ce capital de mobilité peut, comme le capital social ou le capital culturel, commencer à se développer dès la prime enfance, par l'intermédiaire des parents (capital incorporé primaire), mais il peut également se constituer plus tard, lors des études ou des premières expériences professionnelles (capital incorporé secondaire), et enfin, directement dans l'organisation, non seulement par les mobilités géographiques et hiérarchiques décrites dans cet article, mais aussi sous la forme d'un capital objectivé par différents objets évoquant la mobilité présents en mission. Par l'accroissement de ce capital de mobilité, les individus concernés deviennent progressivement reconnus en interne, comme des spécialistes de l'organisation, de son histoire, de ses pratiques et de ses enjeux. De plus en plus légitimés, ceux-là sont finalement davantage à même de voir leurs souhaits de mobilité, missions ou postes occupés, acceptés par les responsables du siège. Si tous les individus ne décident pas nécessairement de mobiliser leur capital de mobilité pour monter dans la hiérarchie formelle, tous gagnent, en tout cas, en capacité de décision et donc en pouvoir sur leur parcours à venir.

Déterminer si le capital de mobilité est un capital bourdieusien nous a finalement conduits à mettre en évidence la proximité du capital de mobilité avec toute forme de capital acquis. Par opposition au capital inné directement transmissible, que l'on pourrait qualifier de capital d'immobilité, voire de capital « mort » (dont le capital économique ou matériel sont des exemples), le capital de mobilité recouvre la part « vivante » des capitaux bourdieusien. Si, comme nous l'avons vu, celui-ci peut, de la même façon que le capital social ou culturel, prendre la forme d'un « coup de pouce » au départ et se transmettre, dans une certaine mesure et sous certaines formes, de génération en génération, il décrit en premier lieu la part que chacun se constitue depuis sa naissance jusqu'à sa mort, la part accumulée au fil des expériences vécues par l'individu, en un mot, la part issue de ses socialisations successives. En cela, le concept de capital de mobilité est heuristique, car, en participant à la description de parcours de vie qui ne pourraient pas se comprendre seulement par les capitaux hérités des individus concernés, il enrichit l'approche déterministe de la sociologie.

BIBLIOGRAPHIE

BECKER Gary Stanley, 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New-York, London, National Bureau of Economic Research.

BERGER Charles R. et Richard J. CALABRESE, 1974, Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication, *Human communication research*, vol. 1, n° 2, pp. 99–112.

BORJA Simon, Guillaume COURTY, et Thierry RAMADIER, 2012, La mobilité serait un capital : doutes et interrogations, [URL : <https://fr.forumviesmobiles.org/controverse/2012/12/11/mobilite-comme-capital-488>], consulté le 10 juin 2021.

BOURDIEU Pierre, 1979, Les trois états du capital culturel, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 30, n° 1, pp. 3-6.

BROOKS Rachel et Johanna WATERS, 2010, Social networks and educational mobility: the experiences of UK students, *Globalisation, Societies and Education*, vol. 8, n° 1, pp. 143-157.

DARMON Muriel, 2016, *La socialisation*, Armand Colin, 128 p.

FAVELL Adrian et Ettore RECCHI, 2011, Social mobility and spatial mobility, in FAVELL A., V. GUIRAUDON, *Sociology of the European Union*, Palgrave, pp. 50–75.

FOND Bastien, 2018, Jean-Louis Fabiani – Pierre Bourdieu. Un structuralisme héroïque, *Emulations, - Revue de sciences sociales*, 9980, 5 p. En ligne.

GHERARDI Laura et Philippe PIERRE, 2010, Mobilités géographiques et écarts de pouvoir au sein de trois entreprises mondialisées. Mobiles, immobiles et « ubiquistes », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 26, n° 1, pp. 161-185.

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

—, 2020b, L’acceptation d’une intervention humanitaire. Un reflet du vivre-ensemble, *Ecrire le social*, n° 2, pp. 31-46.

KAUFMANN Vincent, Manfred Max BERGMAN, et Dominique JOYE, 2004, Motility: mobility as capital, *International journal of urban and regional research*, vol. 28, n° 4, pp. 745–756.

MORSE Janice M., 1995, The significance of saturation, *Qualitative Health Research*, vol. 5, n° 2, pp. 147-149.

MURPHY-LEJEUNE Elizabeth, 2000, Mobilité internationale et adaptation interculturelle : les étudiants voyageurs européens, *Recherche & formation*, vol. 33, n° 1, pp. 11-26.

—, 2003, *Student Mobility and Narrative in Europe: The New Strangers*, Routledge Studies in Anthropology, 289 p.

RAMBAUD Elsa, 2009, L'organisation sociale de la critique à Médecins Sans Frontières, *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 4, pp. 723-756.

SAVAGE Mike, 1988, The missing link? The relationship between spatial mobility and social mobility, *British Journal of Sociology*, vol. 39, n° 4, pp. 554–577.

SOROKIN Pitirim Aleksandrovich, 1927, *Social mobility*, Harper & Brothers, 559 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, *Critique internationale*, vol. 81, n° 4, pp. 83-106.

URRY John, 2000, *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*, London ; New York: Routledge, 268 p.