

L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans

Behrouz Keyhani

▶ **To cite this version:**

Behrouz Keyhani. L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans. Travail et Emploi, 2020, 161, pp.93 - 118. 10.4000/travailemploi.9888 . hal-03620593

HAL Id: hal-03620593
https://u-picardie.hal.science/hal-03620593

Submitted on 26 Mar 2022

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.

TRAVAIL ET EMPLOI

Travail et Emploi

161 | 2020
Varia

L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans

Integration through the Economy: The Deskilling of Afghan Refugees

Behrouz Keyhani

OpenEdition Journals

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/travailemploi/9888
DOI : 10.4000/travailemploi.9888
ISSN : 1775-416X

Éditeur
DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée
Date de publication : 1 mars 2020
Pagination : 93-118
ISSN : 0224-4365

Référence électronique
Behrouz Keyhani, « L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans », *Travail et Emploi* [En ligne], 161 | 2020, mis en ligne le 01 mars 2021, consulté le 27 septembre 2021. URL : http://journals.openedition.org/travailemploi/9888 ; DOI : https://doi.org/10.4000/travailemploi.9888

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans*

*Behrouz Keyhani***

L'article analyse le processus de déclassement d'hommes afghans ayant obtenu en France le statut de réfugié. Il s'appuie sur des entretiens biographiques et des observations réalisées dans les salles de formation d'un centre de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) de la région parisienne aux côtés d'un groupe recruté par McDonald's dans le cadre d'un dispositif public-privé d'insertion professionnelle spécifique aux réfugié·es. Il montre comment les injonctions à l'adaptation culturelle s'imbriquent dans une socialisation à des « normes d'entreprise » spécifique à une main-d'œuvre subalterne. Si les itinéraires d'émigration de ces réfugiés s'inscrivent dans des rapports sociaux de classe et de race, le caractère différencié des trajectoires au sein de ce groupe fait émerger des aspirations scolaires et professionnelles contrastées et donne sens aux luttes qu'ils mènent contre leur mise au travail déqualifié, processus éminemment conflictuel.

« La question des réfugiés nous renvoie à ce qu'on est en tant que société. Une société multiculturelle, ouverte, tolérante, qui s'enrichit de la différence. »

(Diane, cadre dans une grande entreprise française)

Quelques mois plus tard, elle a l'idée de favoriser l'intégration de ces personnes par l'emploi, tout en les accompagnant par des formations.

[Voix off] « Un emploi, c'est la meilleure façon d'apprendre le français, de se constituer un réseau, de comprendre les codes culturels de la société dans laquelle ils veulent vivre et s'intégrer[1]. »

---

* Je remercie les rapporteur·rices extérieur·es ainsi que Dominique Connan, Simone Di Cecco, Lola Rolland-Daudet, Frédéric Salin, et Alexis Spire pour les relectures des différentes versions de cet article.

** Université de Picardie Jules Verne, laboratoire Curapp-ESS (Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique – épistémologie et sciences sociales) ; behrouz.keyhani@sciencespo.fr.

1. Orange, Action Emploi Réfugiés, 2018, « Action Emploi Réfugiés : le premier pas vers une intégration réussie », Start-up Stories Saison 2 : https://startup.orange.com/fr/start_up/action-emploi-refugies/, consulté le 29 novembre 2020.

Descriptif et prescriptif, mêlant le « ça-va-sans-dire », l'implicite et l'explicite, le *storytelling* de ce film publicitaire interpelle autant par ce qu'il donne à voir que par ce qu'il masque ou adoucit. Au second plan, on aperçoit les toiles colorées de tentes dans le 10e arrondissement de Paris, paisiblement caressées par une brise d'été. Inutile ainsi de nommer la catégorie d'immigré·es : cet habitat en tentes, lieu public de misère matérielle[2], cible de fréquentes opérations de police[3], est associé depuis une dizaine d'années aux hommes afghans et, plus récemment, à l'immigration en provenance du Sud global[4]. Promouvant une « plateforme de rapprochement entre réfugiés et employeurs en France », le spot met ensuite en scène la présentation du site de recherche d'emploi, un entretien de recrutement puis des travaux d'électricité dans un appartement haussmannien. Dans ces scènes d'interactions harmonieuses entre des femmes qu'on comprend être françaises et cadres supérieures et des hommes qu'on devine être des réfugiés, les premières manifestent un appétit pour la pédagogie et l'aide à la recherche d'emploi, les seconds pour l'apprentissage puis le travail manuel. Nous montrerons dans cet article que ces images et ces mots sont exemplaires d'un type d'argumentaire de la mise au travail des réfugié·es récemment arrivé·es en France[5].

Cet argumentaire repose sur un consensus qui réunit des acteurs publics et privés[6] au sein de groupes de réflexion ou de partenariats opérationnels. L'empathie que ces acteurs formulent fréquemment envers de nouvelles populations immigrantes lorsqu'elles sont qualifiées de réfugiées est immédiatement justifiée par l'utilité économique que pourrait avoir cette nouvelle force de travail[7], à condition néanmoins de promouvoir leur « intégration » ou leur « insertion ». Si la formation professionnelle apparaît alors comme la cure adéquate pour mettre cette main-d'œuvre entrante en conformité avec une norme dont elle serait éloignée, les mécanismes par lesquels la rencontre entre ces candidats à l'emploi et le marché du travail français doit avoir lieu restent à clarifier.

---

2. La recherche sur laquelle repose cet article ne portait pas sur les campements informels de Paris. Toutefois, mes interlocuteurs ont souvent orienté nos premières discussions sur leur expérience des rues et des administrations françaises, la honte et parfois la colère qu'ils ont éprouvées dans des situations d'indigence. Faute de place, je n'inclus pas ici leurs récits.

3. En ce qu'y sont rassemblées des populations étrangères et « flottantes », historiquement considérées par la police comme sa « légitime propriété » (Jobard, 2010, pp. 95-96).

4. On désigne ici les pays « moins puissants dans l'économie politique globale » (Aulette, 2012, p. 1547), rapport de force qui se traduit notamment par l'impossibilité pour la très grande majorité de leurs ressortissant·es de voyager légalement vers les pays du Nord global, « plus riches et plus puissants ».

5. Voir par exemple le rapport ministériel co-écrit par le député du parti La République en marche, Aurélien Taché (Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), *72 propositions. Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France*, Rapport au Premier ministre, février) et le livre blanc rédigé pour le « think tank collaboratif » Lab'Ho, du groupe Adecco, leader mondial de l'intérim (Leh, 2018), dont l'avant-propos est signé par Pascal Brice, directeur de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, et la préface par Aurélien Taché.

6. Ministères, administrations, établissements sous tutelle, délégations interministérielles, établissements du service public de l'emploi, multinationales, associations mettant en œuvre la politique migratoire de l'État, start-up dites sociales, et député·es ou universitaires à qui sont confiées des missions d'expertise.

7. « Comment l'emploi est pour les réfugiés un vecteur d'enrichissement culturel ? Comment ces publics sont aussi un formidable réservoir de compétences pour l'économie ? » demande ainsi la déléguée d'Action Emploi Réfugiés intervenant à une conférence intitulée « Expériences migratoires et trajectoires professionnelles » organisée le 8 novembre 2018 par le Conservatoire national des arts et métiers et le Musée national de l'histoire de l'immigration.

En effet, posés en ces termes, les problèmes et solutions que proposent ces acteurs tendent à masquer leurs « présupposés (ou préjugés) sociaux, politiques, culturels » (Sayad, 1986, p. 79). Les contours des « codes culturels » régulièrement mentionnés restent flous. S'agit-il de ce que les catégories d'entendement préfectorales attribuent à la « communauté nationale » (Fassin, Mazouz, 2007, p. 723) ? De « normes d'entreprise » imposant comme horizon « un avenir qui passe par la souffrance et l'effort avant de reposer sur l'action de l'État », exigeant des « qualités morales […] et communicationnelles » (Ebersold, 2015, pp. 61-68 ; pp. 173-185), impliquant un « partage inégal de l'incertitude et du risque du marché », condition de production et de maintien d'une main-d'œuvre déqualifiée et convocable (Chauvin, 2010, p. 27) ?

Ces questionnements traversent cet article, issu d'une enquête ethnographique ancrée dans un « campus » de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) (encadré). Elle s'est plus largement intéressée aux trajectoires d'hommes afghans vivant en région parisienne qui, après de longues périodes d'illégalité migratoire, sont engagés dans une quête personnelle de stabilisation matérielle et une lutte quotidienne contre le déclassement.

Des travaux de recherche ont montré comment les conseiller·es des dispositifs de formation (en amont même des formateur·rices) endossent une mission éducative auprès des « jeunes » peu diplômé·es ou qualifié·es afin de leur transmettre des normes de « savoir-être » (ponctualité, patience, docilité, responsabilité personnelle, individualisation des relations) et de les acculturer aux contraintes du marché, c'est-à-dire à la pénurie d'emplois stables et/ou répondant à une logique de métiers (Beaud, 1996 ; Demazière, Pélage, 2001). Par leur diagnostic, ils et elles tendent à naturaliser l'absence de ces savoirs particuliers chez les « jeunes » (Jellab, 1996), surtout lorsqu'ils et elles sont issu·es des classes populaires (Beaud, 1996 ; Zunigo, 2008). Les travaux cités présentent trois limites : ils interrogent peu certains stéréotypes qui sont attribués aux personnes professionnellement non qualifiées ; ils donnent rarement à voir la réception de ces discours et de la mise en œuvre des politiques d'emploi par le « public » ciblé ; ils ne traitent pas de la place des immigré·es dans la formation professionnelle. La seule étude socio-historique de l'Afpa indique incidemment que, dans les années 1960, les travailleurs « nord-africains » suivent des formations spécifiques et non qualifiantes (Bonnet, 1999), ce que confirme une monographie consacrée au sujet (Oriol, 1975).

L'étude de la mise au travail, si cette dernière fait écho à des politiques plus anciennes liant asile et emploi (Spire, 2004), est éclairante à plusieurs titres. Obtenir le statut de réfugié, c'est passer de la demande d'asile à la demande d'emploi. Le versement des prestations sociales s'accompagne de mesures d'« activation » qui ont pour objectif de favoriser l'insertion sur le marché du travail, dans un contexte d'institutionnalisation du sous-emploi (Castel, 2011) et de sous-dimensionnement structurel de l'hébergement prévu pour les populations relevant de la politique de l'asile (Slama, 2015). Pendant l'instruction de la demande d'asile, le titre de séjour des migrant·es est

temporaire et révocable[8] et ne les autorise pas à travailler. Alors que pour les « jeunes » sans qualification, l'exclusion est sociale, celle des candidat·es à l'asile, soumis·es à un régime d'expulsabilité et retenu·es aux portes du marché du travail légal, est inscrite dans le droit. Sous cet angle, la demande d'asile, qui consiste en un ensemble de procédures, de titres de séjour et de simili-contrats d'hébergement, peut être vue comme un mécanisme d'« activation » qui précède celui de la formation professionnelle ; et le dispositif national d'accueil, qui comprend des établissements d'hébergement dont le personnel a pour mission d'accélérer la sortie des (ex-)candidat·es à l'asile – parfois sans relogement, comme une institution publique du marché du travail déqualifié dont la fonction pour les réfugié·es est analogue à celle qu'assurent les institutions pénales et de *workfare* pour les hommes noirs états-uniens (Chauvin, 2010).

Les travaux de socio-histoire qui se sont intéressés aux stratégies patronales de mobilisation de la main-d'œuvre immigrée (Pitti, 2005 ; Perdoncin, 2018) et à l'organisation du marché du travail (Bruno, 2010) dénaturalisent les positions subalternes qu'occupe chaque nouvelle population immigrante dans la hiérarchie du travail. Ils montrent que les divisions nationales coexistent, voire recèlent des hiérarchisations héritées de la colonisation (Pitti, 2005 ; Bruno, 2010 ; Perdoncin, 2018). Ils soulèvent les difficultés à objectiver le déclassement *initial*, entre émigration et immigration : faute de données (Pitti, 2005 ; Bruno, 2010 ; Zalc, 2010), c'est surtout celui de l'« intelligentsia » qui est (auto)documenté (Zalc, 2010). À l'exception de travaux s'intéressant aux dimensions sociales, économiques et symboliques de la migration (Sayad, [1977] 1999), le déclassement objectif et subjectif des classes laborieuses reste invisible, l'hypothèse écartée les rares fois où elle est envisagée (Tripier, 1990).

Se concentrer sur la temporalité de la mise au travail du point de vue de la main-d'œuvre entrante qu'est la population des réfugié·es fait apparaître le dispositif de formation professionnelle comme révélateur et condition de possibilité de diverses formes de déclassement. De plus, dans un contexte où la formation est présentée comme une « condition indispensable pour favoriser l'acceptabilité locale de la prise en charge de ces populations nouvelles » dans l'accord-cadre signé le 3 mai 2017 entre plusieurs administrations dont le ministère du Travail[9], on voit, dans la continuité des *Citizenship Studies,* que le « mérite civique » de certaines catégories d'immigré·es est défini par leurs emplois et les acteurs publics et privés du marché du travail (Chauvin *et al.*, 2013). L'article renverse donc la problématisation faisant de la précarité du droit au séjour des étrangers la source de la précarisation de leur emploi (Morice, Potot, 2010). Disposant de titres de séjour pérennes dont le renouvellement n'est pas soumis à un statut d'emploi particulier, ces réfugiés font pourtant l'objet d'injonctions à l'insertion dans les segments précarisés du marché de l'emploi.

---

8. En cas de refus de la demande d'asile ou d'expulsion vers un pays de l'espace Schengen où leurs empreintes digitales ont été prises, comme dans le cas des personnes placées par les préfectures en procédure « Dublin ».

9. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Ministère de l'Intérieur, Ministère du Logement et de l'Habitat durable, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Pôle emploi, Office français de l'immigration et de l'intégration (2017), *Accord-cadre national relatif au parcours expérimental d'insertion professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale*.

Encadré

L'enquête

L'article s'appuie sur une enquête réalisée auprès d'hommes afghans ayant récemment obtenu le droit d'asile, parfois plusieurs années après avoir quitté leur foyer. Arrivés sans qualifications reconnues en France, célibataires de fait, ils habitent la région parisienne et dépendent, pour leur hébergement, des services de l'immigration et de structures relevant de l'État social et du service public de l'emploi.

Le travail de terrain a été mené dans un « campus » de l'Afpa situé en région parisienne, concentrant une trentaine de bâtiments abritant des salles de formation, des studios, un restaurant collectif et des bureaux administratifs. Le groupe de stagiaires est recruté par McDonald's et l'Afpa dans le cadre du programme Hébergement, orientation pour l'emploi (Hope), qui associe trois ministères (Intérieur, Travail, Logement), l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) sous tutelle du ministère de l'Intérieur, Pôle emploi et des représentants patronaux par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). L'Afpa est l'acteur principal du programme Hope : elle met en œuvre les formations professionnelles et impose ses studios aux réfugié·es recruté·es afin de libérer des places dans le dispositif national d'accueil.

Les emplois proposés dans le cadre de ce programme sont présentés comme étant « en tension ». La notion de « tension » désigne des métiers, des postes ou des secteurs où il y aurait plus d'emplois à pourvoir que de candidat·es. Habituellement, définir ce qui est ou non « en tension » est un enjeu de négociations entre les organisations patronales, le service public de l'emploi, et les services des ministères du Travail et de l'Intérieur (Lima, 2016). Mais pour le programme Hope, ce sont les « organismes paritaires collecteurs agréés », c'est-à-dire les entreprises, qui ont indiqué les « professions en tension » (Leh, 2018, p. 17). Que ce soit dans la construction ou dans la restauration (Forté, Monchatre, 2013), plusieurs études ont montré que les employeurs mettent en œuvre une stratégie visant à déséquilibrer le rapport de force entre offre et demande de travail en mobilisant le discours de « pénurie de main-d'œuvre » (Jounin, 2008).

Dans le cadre d'une « préparation opérationnelle à l'emploi collective » (POEC) de six semaines, le programme prévoit une formation au « français à visée professionnelle » suivie d'une période d'essai de deux semaines chez McDonald's et d'un contrat de professionnalisation de neuf mois se traduisant par une période de travail en alternance. Cette externalisation de la formation, qui peut ou non déboucher sur un titre professionnel d'agent·e de restauration, qui est la plus élémentaire des certifications professionnelles (niveau 3) dans ce secteur d'activité, et sur un contrat de travail, permet aux entreprises de « socialiser les risques de recrutement » (Gräbener, 2017).

Avec l'autorisation de la direction de l'insertion sociale du siège de l'Afpa, j'ai fréquenté le centre de formation. Arrivé le même jour que le groupe recruté (onze hommes dont cinq de nationalité afghane, et deux femmes originaires de République démocratique du Congo), j'ai passé les deux premières semaines à leurs côtés, pendant lesquelles j'ai assisté aux réunions d'accueil, à la formation au français langue étrangère (FLE), et à une initiation aux normes d'hygiène dans la restauration, partageant le repas du midi ou buvant un thé dans le studio de certains stagiaires après les journées de formation.

J'ai également réalisé des entretiens avec un réfugié afghan recruté pour une formation en BTP dans le cadre du même programme, ainsi qu'avec d'autres réfugiés ayant refusé l'offre de formation.

Mes échanges avec les réfugiés afghans se sont tenus en persan[1], notre langue maternelle commune. La priorité était de recueillir leurs récits et de reconstituer leurs trajectoires. Leurs relations avec l'équipe de formation étant parfois empreintes de défiance, j'ai privilégié les interactions avec eux plutôt qu'avec le personnel de l'Afpa. Ce positionnement favorise donc l'observation directe des interactions plutôt que l'analyse de l'organisation du travail de formation et celle des trajectoires des formateurs. Je me suis écarté du rôle d'intermédiaire ethnique ou de suppléant que l'équipe de l'Afpa m'attribuait parfois, en m'abstenant notamment de traduire le discours d'accueil du manager du centre ou de « remplacer » le formateur lorsqu'il devait s'absenter de la salle. Un tel rôle était également susceptible de m'être confié par les stagiaires. La majorité des Français·es que ceux-ci connaissent étant en position de pouvoir plus tangible que la mienne (brigadier·es, officier·ères de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra), agent·es de guichet, travailleur·ses sociaux·ales, médecins, avocat·es), il leur semblait parfois « naturel » de faire de moi leur meilleur relais.

1. Sauf mention contraire, tous les extraits d'entretiens de cet article ont donc été traduits.

La première partie de l'article décrit les réunions d'accueil et d'information et les premières interactions entre réfugié·es stagiaires et les différents personnels de l'Afpa. Nous analysons ces instants comme des *rites d'institution* qui, comme on va le voir, donnent lieu à la formulation de compétences professionnelles et culturelles inférieures qui sont publiquement assignées à ces réfugié·es au chômage devenu·es stagiaires en formation. En ciblant spécifiquement des réfugié·es qu'elle dirige prioritairement vers le travail non qualifié[10], la formation professionnelle ici mise en œuvre révèle en creux les rapports sociaux (de classe, de race)[11] dans lesquels leurs trajectoires s'inscrivent. La deuxième partie met en évidence les différentes dimensions de la socialisation préprofessionnelle à laquelle donne lieu la formation, située entre l'État et le marché. Enfin, en se concentrant sur quelques cas de réfugiés afghans et en décentrant le regard des institutions françaises dont ces derniers dépendent vers leur passé en Afghanistan ou en Iran, la troisième partie montre comment ils investissent, s'approprient, se détournent de ces espaces de relégation, dont la fréquentation n'a rien de « naturelle » bien qu'elle soit historiquement systématique.

10. On désigne ici les postes les plus bas des entreprises ou ceux pour lesquels les conventions collectives n'exigent pas de formation spécifique, et qui donnent fréquemment lieu à des contrats précaires (Amossé, Chardon, 2006).
11. N'ayant côtoyé que des hommes – c'est pourquoi, dans ce texte, l'écriture inclusive n'est pas utilisée concernant l'immigration afghane – avec qui je n'ai pu aborder les thèmes de la parenté, de la famille et de la sexualité, les rapports de genre et de génération ne sont pas au centre de l'analyse.

L'accueil déqualifiant

Les premières semaines de la formation sont décisives, car elles cristallisent des interactions dans lesquelles les stagiaires se voient assigner des qualités, réaffirmer une place qu'ils occupent déjà, annoncer un destin socioprofessionnel. L'Afpa organise plusieurs réunions et invite parfois ses organisations partenaires. La première journée commence par un discours d'accueil et d'information du manager du centre, suivi d'activités ludiques[12] organisées par une formatrice au FLE, et s'achève par la distribution du règlement intérieur par le manager maintenance. Au cours de la deuxième semaine, les stagiaires sont réunis pour rencontrer deux associations. La première, France Bénévolat, propose des missions de bénévolat aux réfugiés en stage (« groupe MacDo » et « groupe Starbucks »), arguant qu'ils pourront les inscrire sur un « passeport bénévole » certifiable par Pôle emploi qu'ils auront par la suite la possibilité de valoriser auprès d'employeurs[13], l'autre tente de convaincre d'anciens stagiaires (« groupe Exp 100 ») d'accepter des « solutions d'hébergement chez l'habitant », l'objectif étant de les inciter fortement à partir[14].

Le caractère solennel et répétitif de ces réunions leur donne une dimension rituelle : les manageur·ses, formateur·rices et responsables y délivrent des informations, des consignes et des injonctions à accepter les conditions dans lesquelles se déroule la formation mais aussi les jugements qui tendent, on va le voir, à être déqualifiants. Le concept de « *rite d'institution* » (Bourdieu, 1982) *négatif* tel qu'il a été retravaillé pour le cas des travailleurs déqualifiés (Chauvin, 2010) est utile pour interpréter cet ensemble d'interactions au cours desquelles des personnes en position de pouvoir participent à la division et à la définition de groupes sociaux, créent l'illusion de l'homogénéité de ces derniers, renforcent les limites arbitraires qui les séparent, dissimulent les inégalités structurelles qui pèsent sur les vies de ces réfugié·es.

En creux, deux définitions sociales des réfugiés émergent : les méritants et les indignes. Les deux catégories ont pour condition commune d'être perçues comme surnuméraires, donc constamment sujettes à l'expulsabilité de leurs lieux de vie, et comme inadaptées au marché du travail français, de sorte que le travail non qualifié apparaît comme une nécessité autant qu'une faveur. Face à ces conditions d'inclusion professionnelle et civique déqualifiantes, l'assentiment silencieux des premiers les distingue des seconds qui refusent d'obtempérer (en privilégiant par exemple le travail non déclaré et/ou le chômage), ou qui ne s'y soumettent pas sans protester.

---

12. Nous (la formatrice me propose de participer) circulons de chaise en chaise pour nous présenter en cinq minutes en français à l'interlocuteur qui nous fait face. La formatrice, qui parle avec un léger accent russe, intervient de temps en temps pour donner des consignes : « C'est malpoli de pas parler français. » Elle indique à deux stagiaires qui se présentent qu'« en français, le h aspiré [de leur prénom] ne se prononce pas ». Il faut prononcer « Faïm » et « Assan » et non Fahim ou Hassan.

13. Selon une logique qui semble similaire aux programmes de bénévolat visant à rendre plus employables les demandeurs d'asile en Italie (Di Cecco, 2019).

14. Alors qu'ils n'ont pas eu accès à un logement ou à un emploi stable, l'hébergement chez l'habitant leur est présenté comme une offre qu'ils ne sauraient refuser : « Vous allez pas pouvoir rester ici. En ce moment, vous savez, c'est difficile en France », Journal de terrain, 1er mars 2018.

Mettre en scène le surnombre

> « Bravo. Si vous êtes là, c'est que ça s'est bien passé pour vous. »
>
> (Journal de terrain, 19 février 2018)

Les premières étapes de l'entrée dans le programme de formation renforcent le sentiment que les réfugié·es sont surnuméraires. Socialement construit, ce sentiment s'étend des frontières, où l'illégalité est rendue hypervisible (De Genova, 2013), aux marges du marché du travail, en passant par les campements de rue des quartiers Jaurès ou La Chapelle et les files d'attente aux portes des préfectures (Spire, 2008). Lorsqu'en ouverture de son discours d'accueil, Olivier, le manager du centre de formation, félicite plusieurs fois les nouveaux stagiaires, il donne le sentiment que ceux-ci ont été sélectionnés selon des critères objectifs parmi la soixantaine de personnes convoquées en entretien de recrutement.

L'itinéraire institutionnel emprunté par les stagiaires pour arriver au centre de formation éclaire les ressorts de la perception de l'équilibre entre offre et demande de force de travail sur le marché du travail non qualifié. Trois étapes jalonnent le parcours de l'immigré récemment régularisé pour le conduire de l'hébergement dans un centre social vers un emploi. Un·e conseiller·e de l'Ofii procède à un bilan de compétences à l'occasion de la signature – obligatoire – du contrat d'intégration républicaine[15]. Un·e travailleur·se social·e des associations gestionnaires des centres d'hébergement et un·e conseiller·e à l'emploi mènent régulièrement des entretiens pour vérifier les démarches entreprises pour trouver un emploi ou une formation. Invité par la direction de ces mêmes centres sociaux, le personnel de l'Afpa y organise des réunions d'information pour recruter de futurs stagiaires. C'est à ces occasions que les formations du programme Hope ont été promues ; puis, de nouveau, au cours de réunions dans les centres de formation de l'Afpa.

Encouragés par les travailleur·ses sociaux·ales, des demandeurs d'asile ne pouvant pourtant pas exercer un emploi (puisqu'ils n'avaient pas encore obtenu le statut de réfugié) se sont rendus aux réunions d'information et de recrutement, ce qui semble avoir contribué à biaiser les estimations des stagiaires du nombre de personnes avec qui ils ont réellement été en concurrence[16]. Cette perception entretient chez certains d'entre eux le sentiment d'avoir été sélectionnés pour des compétences développées dans de précédentes expériences. Lors de nos discussions, Samiullah me rappelle souvent qu'en Afghanistan, il a travaillé pour un sous-traitant de l'armée française spécialisé dans la restauration collective. La composition du groupe de stagiaires suggère plutôt une homogénéisation par le bas. Alors que certains, comme Hamid, ne parlent pratiquement pas le français et sont dans une situation proche de l'illettrisme dans leur langue maternelle, d'autres ont fait des études supérieures avant d'émigrer ;

15. Camille Gourdeau a montré de quelle manière ces entretiens réalisés dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration participent à la « division sociale, raciale et genrée du marché du travail » (Gourdeau, 2018, p. 190).
16. Selon les entretiens, ce chiffre varie entre une soixantaine et deux cents.

d'autres encore ont obtenu une certification en français de niveau B2[17]. Malgré des trajectoires différenciées, tous ont été exposés à l'illégalité, au sans-abrisme et à une exclusion du marché du travail. Outre la détention du statut de réfugié et d'un certificat attestant d'un niveau de français élémentaire, il semble que ce soit la motivation affichée pendant l'entretien qui ait été considérée[18].

Cette mise en scène de la pénurie d'emplois non qualifiés s'oppose au discours tenu par le patronat aux pouvoirs publics, puisqu'il présente ces emplois aux conditions précaires comme des « métiers en tension », afin de favoriser l'orientation de la main-d'œuvre vers ces secteurs (Lima, 2016). Une telle mise en scène n'a pas pour unique objectif de les rendre attractifs. Corrélativement, elle confirme auprès des stagiaires la nécessité des formations prodiguées par l'Afpa pour y accéder. On peut d'emblée relativiser leur caractère indispensable pour être recruté comme équipier polyvalent chez McDonald's : Ahmad, qui a refusé de s'inscrire à l'Afpa (voir *infra*), a obtenu le même poste, en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel en se présentant à un restaurant muni d'un *curriculum vitae* (CV).

Produire l'infériorité professionnelle et culturelle

Tout comme des rapports ministériels préconisent de ritualiser les cérémonies de naturalisation (Fassin, Mazouz, 2007), le rapport co-écrit par Aurélien Taché incite à valoriser symboliquement la remise du contrat d'intégration républicaine[19]. Les dimensions imbriquées de ce qu'il est jugé nécessaire de réaliser pour « l'intégration des étrangers » y sont mises en avant : travailler au civisme et au professionnalisme. L'accueil ritualisé des stagiaires entrant à l'Afpa relève de cette logique. Il participe à naturaliser et à rendre saillante la déqualification *a priori* des stagiaires entrants.

Lorsqu'il énonce les règles de fonctionnement pendant son discours d'accueil, le manager du centre manie l'ironie pour témoigner des stéréotypes qu'il entretient à l'égard des stagiaires qu'il suppose incapables d'être ponctuels, tout en décrivant la surveillance panoptique dont ils pourraient faire l'objet :

> « C'est fatigant d'être à l'heure […]. La formation, ça commence à 8 h 30, pas 8 h 32, c'est comme au travail. […] La nuit, on dort […]. Bon, il y a pas de sonnette [de couvre-feu], mais il faut du calme. […] Vous les verrez très souvent [l'équipe de formation], y compris le soir. »
>
> (Journal de terrain, 19 février 2018)

17. Selon le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL), le niveau B2 correspond à un utilisateur indépendant et avancé, soit une « compétence opérationnelle limitée ». Voir : https://eduscol.education.fr/1971/cadre-europeen-commun-de-reference-pour-les-langues-cecrl, consulté le 29 novembre 2020.

18. C'est ce que souligne l'étude des processus de recrutement dans le secteur de la restauration (Forté, Monchatre, 2013).

19. Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), *72 propositions. Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France*, Rapport au Premier ministre, février.

On peut avancer que ces prescriptions reposent sur deux postulats. Dans un contexte où l'« inemployabilité » est considérée comme la cause du chômage de masse (Ebersold, 2015) et l'Afpa une institution gérant le non-emploi, le centre de formation est un lieu de discipline[20] et pas seulement d'apprentissage technique.

Mais cette assignation des stagiaires est irréductible à une représentation psychologisante des surnuméraires, position dans laquelle ceux-ci étaient prisonniers puisque, jusqu'à l'obtention du statut de réfugié, ils étaient légalement exclus du marché du travail. Elle présuppose également que l'immigration originaire des pays du Sud global, considérée comme une masse indistincte, souffrirait des inaptitudes de cette population « inemployable ». Elle traduit ainsi la racialisation dont font l'objet les stagiaires, qui sont également de nouveaux arrivants en France, et n'est pas sans rappeler l'histoire de la mise au travail et du logement de l'immigration (post)coloniale.

À cet égard, le registre mobilisé dans le règlement intérieur d'hébergement du centre Afpa fait écho aux règlements des foyers des travailleurs algériens (Sayad, 1980) :

> « Article 1 – Respect des règles en matière d'ordre public, d'hygiène et de sécurité
> Il est interdit : […] de se livrer à des jeux d'argent ; de détenir plaque(s) chauffante(s), réchaud à gaz, four, radiateur […] ; de déposer le contenu de[s] poubelles en dehors des conteneurs prévus à cet effet, […] ; de cuisiner dans les chambres ; de manifester un état d'ivresse […] sous peine de sanction pouvant aller jusqu'à l'exclusion. […] Les résidents doivent impérativement respecter le repos et le sommeil de chacun entre 22 h et 7 h […]. Les services de police ont une autorisation de pénétrer dans les parties communes. »

Le rappel à l'hygiène de vie fait écho aux représentations malthusiennes et racistes associant la souillure aux pauvres et aux immigrés racisés. Elles s'expriment lors de formations « en matière d'hygiène et de sécurité en restauration collective ». Ces deux journées servent de support à des explications d'ordre technique, mais également à un discours sur le pays d'origine (supposé) des stagiaires. Tout en encourageant les stagiaires à s'y conformer, le formateur présente les normes d'hygiène et de sécurité alimentaires comme une véritable innovation du « monde moderne », par opposition à des pays comme « la Turquie, l'Afghanistan, la Mauritanie, le Zaïre, où l'État n'a pas les moyens de mettre en œuvre les normes » (Journal de terrain, 29 mars 2018). Là encore, dès les premières interactions, la connaissance élémentaire de ces normes, compétence professionnelle (mais peut-être aussi preuve de moralité), est niée. Cette dénégation ne s'appuie pas sur une éventuelle inexpérience des stagiaires en matière de restauration, mais sur une mise en équivalence entre pays d'origine et défaut de compétences. L'origine est déqualifiante, ce qui rappelle les clés d'explication que propose le rapport ministériel qui, au détour d'une note de bas de page, décrit les

20. C'est la principale rémanence des formations destinées aux formateurs, dont l'élaboration date du régime de Vichy et qui seront reprises par l'Afpa (Nallet, Caspar, 2006).

« codes culturels » qu'il juge nécessaire de maîtriser pour une « insertion professionnelle » réussie[21] :

> « Ils peuvent comprendre, à titre d'exemple, le fait de serrer la main lorsque l'on salue une personne, regarder une personne dans les yeux lorsque l'on s'adresse à elle, les codes vestimentaires attendus lors d'un entretien d'embauche, etc. »

C'est en pointant leur manque d'hygiène supposé et en enjoignant d'un ton badin aux stagiaires hommes à nettoyer leur chambre qu'Olivier témoigne de façon plus explicite d'une vision racialisée du sexisme (Hamel, 2005) :

> « Je sais que pour les hommes, c'est dur ; surtout dans certains pays, c'est culturel. Ici, c'est comme ça. Je fais le ménage moi, j'aide ma femme. »
>
> (Journal de terrain, 19 février 2018[22])

La volonté d'éduquer les hommes transparaît enfin dans la fiche de poste de la bénévole spécialement engagée dans le cadre du programme Hope (« Vous contribuerez à la mise en place et l'animation d'actions de sensibilisation à destination des usagers […] égalité femmes-homme »[23]).

Ainsi, si la socio-histoire de la gestion de la main-d'œuvre immigrée montre un débordement des pratiques et des discours visant l'immigration coloniale sur d'autres nationalités, affectées par une « contagion sémantique du schème ethnique » (Pitti, 2005, p. 8), nos observations montrent des rémanences de ce schème dans les perceptions, discours et pratiques dont font l'objet les réfugiés du Sud global[24].

Il serait pourtant réducteur de faire de la formation le lieu où managers, formateurs et personnels associatifs, par les actes décrits plus haut, investis de la mission d'intégrer par l'économique, produisent le travailleur immigré non qualifié en lui indiquant publiquement « avec autorité ce qu'il est et ce qu'il a à être » (Bourdieu, 1982, p. 60). L'Afpa ou l'Ofii ne « créent » pas la déqualification. Ce sont d'abord les rapports de domination économique et culturelle entre les États d'immigration et d'émigration (Sayad, [1986] 1999) qui rendent l'immigration déqualifiante, d'autant plus que la « modernisation des entreprises » a eu pour effet de dévaloriser les compétences non formalisées (Linhart, 2010). Ensuite, si les premières interactions sont marquées par la déqualification parfois brutale des stagiaires, le quotidien de la formation laisse place à un travail de socialisation moins bruyant.

---

21. Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), *72 propositions. Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France*, Rapport au Premier ministre, février, p. 49.

22. Comme on le voit, cette assignation participe autant à définir l'étranger que le national : le corollaire du sexisme du premier étant le « féminisme » du second.

23. S'engager pour développer la citoyenneté et le vivre-ensemble auprès des personnes réfugiées était une mission proposée dans le cadre du Service civique en 2018.

24. Y compris lorsqu'ils sont originaires de pays qui n'ont pas été formellement colonisés (comme l'Afghanistan). On ne souligne ici ni une continuité ni une extension mais une analogie entre les rapports sociaux qui impliquent les immigré·es originaires d'anciennes colonies et celles et ceux originaires de pays soumis à des dominations militaires, économiques et culturelles.

La transmission de la norme d'entreprise

L'observation du travail quotidien des formateurs de l'Afpa et des conditions matérielles dans lesquelles il se déroule permet de rendre compte des caractéristiques et des modalités de transmission d'une « norme d'entreprise » aux stagiaires réfugiés. Cette norme, spécifique au travail déqualifié, est caractérisée par l'asymétrie d'informations et l'informalité des relations entre réfugiés stagiaires, leur futur employeur et l'Afpa, et par la place importante accordée au développement des compétences relationnelles.

Informalité et distribution inégale de l'information

L'ensemble des dispositifs et contrats qui, en théorie, lient les réfugié·es stagiaires à leur employeur et aux institutions qui suscitent et encadrent leur mise au travail illustre la dégradation de la relation salariale fréquemment associée au travail non qualifié. La période probatoire inhérente au contrat de professionnalisation entre le stagiaire et McDonald's commence en réalité bien avant le stage, dès le début de la formation qui assure une fonction de filtre pour écarter les stagiaires jugés inadaptés au poste d'équipier polyvalent (voir *infra*). Pour appréhender cette socialisation des risques du recrutement pour l'employeur et leur transfert vers les réfugié·es, il est nécessaire de s'intéresser au processus de mise en œuvre des contrats qui lient ces derniers à l'Afpa et à McDonald's, au-delà de leur contenu.

Ce sont les questions de certains stagiaires pendant les réunions puis chaque jour de la formation, leur agacement parfois manifeste et les réponses qui (ne) leur sont (pas) apportées qui ont permis de mettre au jour un premier état de fait : aucune information écrite (contrat ou même document informatif) ne leur a été communiquée avant leur arrivée. Au bout de quelques jours, c'est toujours l'oral qui est le mode de communication exclusif, faisant apparaître de façon plus nette les ressorts et les effets de l'informalité des relations engageant cette main-d'œuvre. Difficiles à mémoriser pour des personnes parlant peu le français (c'est-à-dire presque toutes), impossibles à faire traduire puisque non écrites, les informations fournies exclusivement à l'oral font ici office de contrat unilatéral engageant tacitement les réfugiés. Toute parole contestataire est illégitime *a priori*, dans la mesure où ces derniers suivent une formation en français langue étrangère (FLE).

Ainsi, les stagiaires de moins de 25 ans apprennent le deuxième jour de la formation que leur allocation s'élève à 900 euros, et non à 1 150 euros comme ils l'avaient compris. La troisième semaine, la fin du mois arrivant, les stagiaires découvrent que leur allocation ne sera versée qu'après les deux premiers mois de formation, leur laissant envisager que, pendant cette période, les seules aides seront les tickets-restaurants que l'Afpa distribue chaque fin de semaine (sauf la première, par oubli). Sans argent pour la moindre dépense, ils dépendent uniquement du restaurant du centre et de

sa nourriture pour tous les repas, le dîner étant servi avant 18 h[25]. La deuxième semaine, le formateur au FLE les informe que toute absence (hors absence pour naissances, mariages ou décès au sein de leur famille) sera financièrement pénalisée. Ces dispositions du droit commun ont des conséquences aiguës pour ces catégories d'étranger·es captives des bureaux de l'immigration et de l'État social. Au bout de deux semaines, chaque stagiaire a en effet raté au moins une demi-journée[26].

Le moment, bref, de la signature du règlement d'hébergement, rare document écrit faisant office de contrat, relève d'une autre modalité, qu'on pourrait appeler extorsion de consentement. En toute fin de la première journée et cinq minutes après l'avoir distribué, le « manager maintenance », d'un ton pressé et autoritaire, exige la remise du document signé[27]. Les effets juridiques de cet abus manifeste qu'autorise la domination linguistique ne doivent toutefois pas être surestimés. Le règlement écrit s'inscrit dans le même flou que la communication orale, sa rédaction laisse au manager du centre toute marge de manœuvre pour sanctionner un hébergé :

> « En dehors des suites civiles ou pénales éventuelles, le manquement à ce règlement intérieur par le résident peut entraîner une sanction. Selon la gravité du manquement, la sanction pourra être : un avertissement ; une mise en demeure de se conformer au règlement sous peine de résiliation du contrat d'hébergement ; la résiliation du contrat d'hébergement. »

On le voit, le règlement a avant tout pour vocation de rappeler aux stagiaires réfugiés que leur hébergement est révocable, et leur recrutement une mesure de faveur.

Mais plus encore que les engagements tacites qu'impliquent ces relations informelles, c'est par la contrainte de l'hébergement que les réfugié·es du programme Hope sont conduit·es à honorer le contrat qu'ils et elles n'ont pas signé avec McDonald's. Car si en région parisienne, il faut être hébergé dans le Dispositif national d'asile pour être éligible à la formation, cet hébergement doit être libéré dès que l'offre de formation est acceptée. Le ou la stagiaire est alors tenu·e d'accepter l'hébergement sur le campus de l'Afpa. En d'autres termes, pour découvrir graduellement les conditions de formation, d'emploi, et du nouvel hébergement, il faut libérer une place d'hébergement dans le Dispositif national d'asile[28]. Il est alors trop tard pour revenir en arrière : refuser la formation, le logis ou l'emploi qui vont et doivent aller avec, c'est s'exposer une nouvelle fois au sans-abrisme, une expérience qu'ont traversé la très grande majorité des réfugié·es de ce programme. C'est ce qui conduit Akbar, un réfugié afghan, à me glisser

25. L'allocation sera finalement versée à la fin du premier mois, ce qui montre que, dans un régime de précarité, incertitude et indigence matérielle sont inextricablement liées.
26. Et ce, pour un des motifs suivants : renouvellement du titre de séjour ou demande d'un titre de voyage, collecte du courrier à leur ancienne adresse, ou plus prosaïquement, de leurs affaires, signe d'un départ en catastrophe.
27. La pratique n'est pas sans rappeler les manœuvres policières intimant aux personnes étrangères en situation irrégulière arrêtées et menacées d'expulsion la signature d'un procès-verbal qu'elles peuvent ne pas avoir compris.
28. Ce que confirme un rapport publié par la Coordination française du droit d'asile (Cfda, 2019). On comprend ainsi à quel point l'absence de logements abordables et l'insuffisance de places d'hébergement facilitent la mobilisation de cette force de travail.

en persan : « Je me suis fait arnaquer par mon travailleur social », exprimant le sentiment diffus qu'une fois l'ancien hébergement quitté, un piège se referme.

Pendant la formation, les conséquences de ces flous et de ces accords non écrits se donnent à voir à travers l'étendue de la marge de manœuvre dont dispose la manageuse en charge des relations avec l'employeur. Cette marge de manœuvre se traduit par le maintien des stagiaires réfugiés à la disposition des employeurs, quitte à tenter de leur faire croire que les conditions d'engagement auxquelles ils sont soumis sont encore plus contraignantes qu'elles ne le sont en réalité : un stagiaire afghan, prêt à quitter la formation, rendre le studio qu'il occupe dans le centre d'hébergement de l'Afpa et abandonner le poste qu'il n'occupe pas encore chez McDonald's pour rendre visite à son père hospitalisé au Pakistan, se voit ainsi menacé d'être définitivement radié de Pôle emploi.

Le caractère informel de la communication et les incertitudes sur le contenu des informations ainsi transmises se combinent à une division asymétrique de l'information entre employeurs et main-d'œuvre, non pas recrutée mais d'ores et déjà mobilisée, participant à la précarisation des statuts d'emploi et des conditions de vie des stagiaires réfugiés. L'Afpa, chargée à la fois de la formation et de l'intermédiation entre travailleur·ses déqualifié·es et employeurs, constitue une instance de socialisation à un mode informel de relations professionnelles. Toutefois, l'asymétrie de l'information n'est pas organisée de manière binaire entre réfugiés stagiaires et personnel de l'Afpa.

Une esquisse du travail de formation

Privilégier le point de vue des réfugiés stagiaires de la formation et se distancier de l'équipe de l'Afpa permet en premier lieu de saisir les perceptions qu'ont les premiers du travail des seconds. Cela permet également d'esquisser l'organisation du travail de formation, des contraintes et des tensions qui le traversent et du sens que les formateur·rices lui donnent au regard de leurs trajectoires personnelles[29].

Ce qui frappe, c'est le caractère vétuste et parfois souillé du cadre de travail et de vie des formateur·rices et des stagiaires. Ce sont d'abord les traces de rouille et de suie sur les murs et les trous dans les faux plafonds qui s'imposent à la vue des usager·es du « campus » de l'Afpa. L'observation révèle ensuite des contraintes matérielles, de petits « riens » qui, jour après jour, pèsent sur le travail de Flavio, formateur en FLE, et qui conduisent parfois à des tensions entre collègues : partager la clé du local stockant le matériel et le rétroprojecteur avec une autre formatrice qui se trouve à un autre étage, démarrer ses journées sans savoir quelle salle de formation est accessible, manquer de produit nettoyant pour le tableau devenu presque illisible après quelques jours. Pris isolément, ces éléments semblent anecdotiques, mais leur accumulation freine et rend incertaine la réalisation de son programme. Une partie du travail de formation consiste donc également en de la gestion quotidienne des maigres ressources.

29. Cette section s'appuie également sur des discussions informelles avec le personnel de l'Afpa.

Si je n'ai pas pu observer les interactions entre Flavio et les managers du programme en contact avec les employeurs, le fait qu'il s'inscrit dans des rapports hiérarchiques contraignant son travail est apparu à travers la rétention d'information dont il fait également l'objet. Il est rarement informé des interventions extérieures (autres formateurs, associations, Pôle emploi) ou des rendez-vous des stagiaires organisés par l'assistante socio-éducative pour réaliser leurs démarches, autant d'événements qui interrompent les journées de formation. Quelques semaines après le début de la formation, ni les stagiaires ni lui ne connaissent la date à laquelle commence la période d'essai qui doit précéder le contrat de professionnalisation, ni les conditions de démarrage (horaires, lieux) de ce dernier. Étant pratiquement le seul interlocuteur des stagiaires avant le début des contrats, c'est lui qui annonce les informations graduellement communiquées par McDonald's et se retrouve, à son corps défendant, dans une position de représentant de l'employeur.

Le travail de formation à destination de populations déqualifiées apparaît ainsi comme dévalorisé au sein des institutions du marché du travail[30]. Les fragments de trajectoires des formateur·rices rassemblés lors de brefs échanges semblent indiquer que cet espace de relégation a été investi après des ruptures professionnelles[31]. C'est ce qu'illustrent les cas de la formatrice du « groupe Starbucks », ancienne vendeuse dans le prêt-à-porter, métier qu'elle a quitté après s'être blessée au dos ; du formateur hygiène, licencié de son emploi précédent ; et de Flavio, titulaire d'un diplôme d'État de niveau bac + 2, reconverti comme formateur au FLE après une première carrière dans l'animation. Ces ruptures ne les empêchent pas de donner un sens positif à leur travail, se posant ouvertement en contrepoint de discours clairement opposés à l'immigration et faisant leur le souci de l'Afpa de démontrer son « utilité sociale » par le « renforcement de l'employabilité » des réfugiés[32].

Fils d'émigrés portugais et sympathisant du parti politique La France insoumise, Flavio tient volontiers un discours prônant la nécessité d'accueillir des réfugiés, critique les politiques migratoires « qui font semblant de découvrir [la question][33] » et émet en aparté des jugements négatifs sur la multinationale qu'est McDonald's. L'ambivalence des rapports qu'il entretient avec les stagiaires se révèle à travers les activités ludiques qu'il organise.

Le développement ludique des *soft skills*

Pendant les heures dédiées à la formation au FLE, Flavio articule les exercices d'apprentissage du français avec des activités qui n'ont pas pour objectif l'acquisition de compétences linguistiques, mais celle de « *soft skills* », notion floue, qui recouvre

30. Ce qui rappelle la position subalterne des agent·es de guichet dans les préfectures (Spire, 2008).
31. Cela rejoint le constat selon lequel la multiplication des dispositifs d'insertion « faute d'être toujours en mesure d'insérer leurs publics, permettent au moins d'insérer les "inséreurs" » (Mauger, 2001, p. 9).
32. https://www.afpa.fr/afpa/connaitre-l-afpa-nos-engagements/une-voix-e-vers-l-emploi ; consulté le 29 novembre 2020.
33. Journal de terrain, 28 février 2018.

des compétences relationnelles, émotionnelles et gestionnaires (Bailly, Léné, 2015) qui permettraient « l'auto-responsabilisation », « l'auto-dépassement », et la coopération interindividuelle (Ebersold, 2015, p. 68).

Des activités ludiques scandent ainsi la première semaine. Le deuxième jour, la formation au FLE commence par le jeu suivant :

> « Dès son entrée dans la salle de formation, Flavio nous demande de nous lever pour faire un jeu en groupe en plusieurs étapes. Il exige que je participe : nous devons tourner en rond dans la salle, serrer la main de la première personne sur notre chemin et dire : "Bonjour." Puis : "Bonjour, je m'appelle Untel" ; puis ne pas lâcher la main qu'on a serrée avant d'en saisir une deuxième, de sorte que nous finissons par former une chaîne fermée qu'il s'agit ensuite de démêler pour former un cercle. »
>
> (Journal de terrain, 20 février 2018)

Une telle activité pourrait être interprétée comme faisant partie d'une sorte de thérapie de groupe pour « réfugiés traumatisés », le terme « résilience » appartenant au lexique de certains acteurs de la mise au travail des réfugiés. Pour Flavio, il s'agit plutôt de susciter une cohésion de groupe par l'entraide, ce que met en évidence l'activité organisée le lendemain :

> « Flavio dessine une carte du monde sur un papier. Il nous donne un rouleau de scotch et nous demande de la reproduire sur le sol, avec pour seule consigne de le faire en groupe, puis sort de la salle. Trois groupes se forment. Lorsqu'il revient, il choisit une des cartes et demande à tout le monde – douze personnes – de se placer sur son lieu d'origine. La promiscuité engendrée suscite des éclats de rire. »
>
> (Journal de terrain, 21 février 2018)

De tels choix pédagogiques semblent d'inscrire dans un paradigme de l'inemployabilité qui fait du développement des *soft skills* la solution au chômage de masse et au non-emploi. Ces choix pédagogiques sont contraints par le temps alloué à l'apprentissage du français. L'estimant insuffisant, Flavio vise plutôt à transmettre des savoirs non académiques. Il lui semble ainsi moins dommageable que les stagiaires aient un français limité qu'ils ne manifestent une mauvaise volonté à acquérir ces *soft skills*. Si aucun niveau de langue n'est exigé à la sortie de la formation, la participation à ces jeux est fortement encouragée.

Flavio fait toutefois également un autre usage de ces jeux. Chez les stagiaires, les premiers jours de la formation sont marqués par un sentiment diffus d'injustice, lié à la découverte des conditions de la formation et aux incertitudes persistantes sur leur avenir proche. L'activité ludique sert alors de mesure de pacification et de prévention de relations conflictuelles contre l'Afpa, ou entre stagiaires :

> « Akbar se plaint publiquement des moqueries des stagiaires qui rient bruyamment de ses interventions intempestives pendant la formation, notamment pour exiger des clarifications sur le règlement. Une dispute éclate. Flavio fait sortir tout le monde de la salle de formation pour calmer les esprits. Nous sommes à présent dehors, devant le bâtiment, et jouons au jeu du samouraï. Nous formons un cercle et mimons le

geste d'un samouraï, en maniant une épée imaginaire en direction de notre voisin, en poussant un cri : "Aaah !" »

(Journal de terrain, 20 février 2018)

Malgré les brefs sentiments d'euphorie produits par ces jeux, on ne saurait conclure à une adhésion des stagiaires à l'ordre qui s'est progressivement mis en place. Outre que la contrainte d'une obéissance aux règles est plus forte les premiers jours, il est difficile de distinguer ce qui relève d'un plaisir collectivement éprouvé à participer à ces jeux du rire nerveux que provoquent ces situations. Le cas d'Akbar qui, au bout de deux jours, se montre ostensiblement réticent à jouer puis à respecter les consignes révèle les attentes contrastées des stagiaires, qui s'inscrivent dans des trajectoires sociales différenciées.

La lutte contre le déclassement

Documenter les seules conditions d'immigration, c'est « "accoupler" les immigrés aux différentes institutions auxquelles ils sont nécessairement confrontés en raison de leur immigration : "les immigrés et le travail" (ou "le chômage"), "les immigrés et le logement" » (Sayad, [1986] 1999, p. 217), au risque d'homogénéiser les migrant·es et leurs trajectoires.

Une telle représentation a pour effet d'effacer leur passé social et professionnel et masque les lignes de clivage qui traversent ceux que l'action publique désigne comme « réfugié afghan » ou « réfugié demandeur d'emploi ». L'énergie parfois déployée pour résister à différentes formes de déclassements qu'implique l'intégration au marché du travail légal mais déqualifié met en lumière le caractère conflictuel de la mise au travail.

La norme d'entreprise révélée par un « anormal »

L'organisation spatiale du « campus » traduit que l'on se situe bel et bien dans un lieu de formation et que l'Afpa a un rôle d'intermédiaire sur le marché du travail non qualifié. Toutefois, cette organisation est empreinte d'une certaine ambiguïté, en particulier dans les salles de formation qui reproduisent la scène scolaire : le formateur ou la formatrice se tient debout devant son tableau tandis que les stagiaires sont assis·es dans la position d'apprenant·es. Des indices permettent cependant de deviner le statut réel de la formation, des stagiaires réfugié·es et du formateur ou de la formatrice. Certains éléments de décor révèlent le caractère *professionnalisant* et non *scolaire* du programme Hope : ainsi, les gigantesques tubes de sauce en carton-pâte, jaunis par le temps, fixés sur le mur, de même qu'une carotte et une dragée en PVC flottant au plafond et au-dessus du tableau utilisé par le formateur ou la formatrice, annoncent le destin socioprofessionnel des stagiaires, de futur·es travailleurs et travailleuses subalternes dans les métiers de service.

Akbar ne manque pas de mettre des mots sur cette ambivalence. Étranger, chômeur et diagnostiqué par un psychiatre comme souffrant d'un « syndrome de stress post-traumatique » et d'« attaques de panique durant lesquelles il décrit des réviviscences et des réminiscences de scènes de violences subies dans son pays », il est un cas idéal typique de « l'anormal d'entreprise » (Ebersold, 2015, pp. 159-185). Dès les premiers instants de la formation, puis à chaque explication de Flavio portant sur le règlement, alors que la majorité des stagiaires ne s'autorise que de rares questions, presque jamais critiques, Akbar s'attache à dévoiler tout euphémisme ressemblant à une dissimulation. Mais c'est lorsque Flavio rappelle à tous le statut de son métier – formateur et non professeur – qu'il le fait avec la plus virulente ironie :

> « Flavio rassemble les stagiaires autour de lui et leur demande d'un ton badin de l'écouter attentivement : "Alors, attention, il faut pas m'appeler professeur, moi je suis formateur. Donc là, elle [la bénévole en Service civique vient de dire à un stagiaire : "Demande au professeur"] s'est trompée, c'est grave !" Akbar, qui l'a systématiquement interpellé avec une certaine déférence ("Excusez-moi professeur !"), lui demande du tac au tac et avec un français retentissant : "Euh, excusez-moi, mais si vous n'êtes pas professeur, il faut pas vous respecter ? !" Bref silence assourdissant. Samiullah et Mirwaïs le réprouvent du regard. Mirwaïs est furieux et s'ensuit un discret mais copieux échange d'insultes et de menaces en pachto [langue officielle en Afghanistan, aux côtés du dari]. »
>
> (Journal de terrain, 20 février 2018)

Cet affront public fait à Flavio suscite protestations ou dissentiment silencieux de la part des stagiaires. Face à cette « personne défectueuse » (Goffman, 1993, p. 67) qu'est Akbar, ces derniers affichent leur solidarité avec le formateur et réaffirment leur engagement dans la formation telle qu'elle se déroule. Akbar, lui, considère que le formateur se déclasse en ne voulant pas se faire appeler « professeur » et il ne l'accepte pas. Ce faisant, il déclasse et dégrade également les stagiaires : s'il n'est pas professeur, c'est qu'ils ne sont pas étudiants. L'insistance de Flavio à distinguer formateur et professeur fait office de rappel à l'ordre : la formation n'a pas pour fonction de transmettre un savoir académique, mais d'intégrer le marché du travail par ses marges.

L'explication psychiatrique, mobilisée par la direction de l'Afpa quelques jours plus tard pour exclure Akbar après un violent conflit et des menaces de mort proférées à l'encontre d'autres stagiaires de la formation (il s'agissait de « le protéger », selon Flavio), ne suffit pas à expliquer les perturbations qu'a fait subir Akbar à l'ordre normalisé, pacifié, qui s'était installé au cours des premiers jours de la formation. Le cas d'Akbar invite à suivre la proposition d'Abdelmalek Sayad ([1977] 1999) : s'intéresser autant à l'émigré qu'à l'immigré. Les trajectoires scolaires et professionnelles permettent de comprendre pourquoi les formations proposées par l'Afpa suscitent un rejet chez lui comme chez d'autres qui y sont pourtant éligibles.

La figure repoussoir de l'illettré

La pénurie manifeste de moyens pour l'apprentissage du français et le sentiment de perte d'autonomie que génère leur insécurité linguistique ne suffisent pas pour comprendre la déception des réfugiés afghans qui, comme Akbar, fondent beaucoup d'espoirs dans l'apprentissage du français.

Les réfugiés afghans avec qui je me suis entretenu parlent souvent de la scolarisation comme d'un vecteur de progrès social conditionnant un fonctionnement démocratique et pacifique. Est souvent évoquée l'opposition entre *bisavâd* et *bâsavâd*, dont les équivalents français sont illettrés et lettrés, désignant autant la capacité à lire et à écrire que des figures sociales. Historiquement, le *bâsavâd* représente une « tradition savante autochtone » (Centlivres, Centlivres-Demont, 1980, p. 5) : formé dans une école coranique, sachant lire et écrire le persan classique, membre ou proche de la société paysanne, il est progressivement marginalisé par le processus de construction de l'État afghan. Dans le langage courant, le terme *bâsavâd* prend plus largement le sens d'érudit ou de savant, tandis que le *bisavâd* renvoie à l'ignorant rétrograde arriéré, qui ne dispose que d'une connaissance superficielle des choses et règle tout conflit par la violence.

Dans le contexte de la société afghane où la guerre est omniprésente dans l'imaginaire, lorsque Sâlem (en stage dans une autre formation à l'Afpa) et Akbar évoquent le *bisavâd*, ils l'associent directement à la violence et à l'obscurantisme pour mieux s'en dissocier. Un tel discours n'est pas uniquement lié à un univers de références structuré par plusieurs décennies de guerres et de violences politiques et interpersonnelles. Il se nourrit des privations scolaires que celles-ci produisent, ce qui implique un déclassement intergénérationnel pour Akbar et intragénérationnel pour Sâlem.

En Afghanistan, Akbar, petit-fils d'un *Mowlavi* (dignitaire religieux local), avait en effet fini ses études au lycée et travaillait avec son père comme commerçant, en même temps qu'il suivait une formation dispensée par une organisation non gouvernementale. Il parle, lit et écrit le pashto et le dari comme en témoigne la lettre qu'il a rédigée pour déposer plainte contre la directrice d'un centre d'hébergement en raison des maltraitances qu'il estime avoir subies. Peu prolixe et enthousiaste pour décrire ses expériences de travail, il l'est beaucoup plus lorsqu'il s'agit de dire sa passion pour le savoir (« *Dâdâsh* [frangin], je suis quelqu'un qui aime les sciences moi ! »), ou, comme le montre l'extrait d'entretien suivant, d'exprimer l'importance accordée à l'école pour assurer « l'ordre » dans la société, c'est-à-dire, dans son esprit, la paix :

> « Les sciences humaines, c'est quelque chose qui apporte vraiment de l'ordre dans la société. Et ça rend possible le bonheur dans une société. Tu comprends ça […]. C'est un thème qui peut améliorer de plus en plus la société mais… *(frappe dans ses mains)*. Vous voyez quoi… Jour après jour, des cultures [comme celle des Talibans] qui n'ont pas lieu d'être, des propos qui n'ont pas lieu d'être… Contre les sciences

humaines. Et ils [les instituteurs qu'il juge rétrogrades] ne savent pas que si dans la société, les gens ne respectent rien, s'il n'y a pas d'ordre… ce n'est pas une société ! »

(Entretien avec Akbar, 27 mars 2018)

Sâlem, cinquième d'une famille de huit enfants, fils d'un haut gradé de la police nationale, ancien compagnon d'armes du commandant Massoud[34], premier de sa famille à ne pas finir ses études au lycée, mobilise le même type d'arguments pour expliquer ce qui avait été selon lui la cause de plusieurs décennies de guerre :

« Dans une société où il y a du *savâd* [savoir], il y a du progrès, beaucoup de progrès ; là où il n'y a pas de *savâd*, que se passe-t-il ? C'est la guerre, les tueries, tout ça. Tout ça à cause du *bisavâdi*. »

(Entretien avec Sâlem, 23 décembre 2018)

De telles trajectoires ne sont pas sans conséquence sur le sens donné à l'inscription dans les formations professionnelles proposées. Si l'autonomisation (matérielle), mantra des acteurs du programme Hope, revient souvent dans nos discussions, Akbar n'a jamais envisagé une carrière dans la restauration rapide, pas plus que Sâlem dans la construction. À la fin de mon travail de terrain, ce dernier a signé un CDI avec un sous-traitant de Vinci Construction mais profite de chacune de nos rencontres pour me demander des renseignements sur les possibilités de reprise d'études.

Ces aspirations scolaires sont fréquentes chez les personnes originaires de familles de notables locaux que l'insécurité chronique de leurs régions a contribué à déclasser avant leur émigration. Leurs itinéraires migratoires, qui les distinguent des Afghans passés par l'Iran, reflètent parfois des origines sociales et des aspirations différentes.

Refuser le travail de *hamâl*

Un deuxième profil se dégage parmi les travailleurs afghans déqualifiés. Originaires de familles ou de régions plus pauvres que les travailleurs relevant du premier profil, ou appartenant à des minorités historiquement discriminées, souvent prolétarisés à la suite d'une première migration et de leur participation à l'économie familiale, ils ont intériorisé une morale de classe ouvrière plus que des aspirations scolaires. C'est le cas d'Ahmad, arrivé en France à 20 ans après avoir vécu trois ans au Pakistan puis une dizaine d'années en Iran. Son père, tisserand, quitte l'Afghanistan à cause d'une *dushmani* (vendetta) visant son frère. À Peshawar, au Pakistan, où vit déjà une partie de sa famille, il reprend une activité de tisserand. Mais, cible à nouveau de menaces, il s'installe finalement en Iran où il est cantonné à un travail ouvrier. Pour la famille d'Ahmad, chaque migration donne lieu à une lutte familiale contre de nouveaux déclassements.

La présence afghane en Iran, avec presque un million de réfugié·es enregistré·es et un nombre de sans-papiers estimé entre quelques centaines de milliers et deux

34. Chef militaire, l'un des leaders de la guerre de résistance contre l'invasion soviétique.

millions (Jadali, 2015 ; Mansourian, Rajaei, 2018), semble relever de ce qui a été appelé, dans le cas des travailleur·ses mexicain·es sans-papiers aux États-Unis, d'une « normalisation de l'illégalité de masse » (Chauvin, 2009, p. 51). Les évolutions de la politique migratoire iranienne les ballottent entre légalité et illégalité migratoires, ce qui pour beaucoup a impliqué une exclusion du système scolaire, alors même que certain·es d'entre eux·elles sont né·es en Iran. Soumis à l'arbitraire policier, les hommes font depuis peu l'objet d'une politique de conscription conditionnant leur présence en Iran et l'ouverture de certains droits à leur embrigadement dans les forces militaires impliquées dans le conflit syrien.

Un tel régime d'illégalisation et de mise au travail se traduit certes par une insécurité juridique, sociale et civique, mais n'interdit pas une circulation entre différents espaces de travail et des trajectoires professionnelles ascendantes. Ces trajectoires sont rendues possibles par l'existence d'un large marché informel, irréductible au travail déqualifié (Kian-Thiébaut, 2005), et d'une classe moyenne afghane installée en Iran qui, après des décennies voire une génération, occupe des métiers qualifiés dans les centres urbains (Adelkhah, Olszewska, 2006).

C'est ce qui explique la prolifique carrière de travailleur sans-papiers d'Ahmad en Iran. En quelques années, il a pu ainsi travailler dans l'entreprise de lavage de voitures gérée par son frère, ensuite comme maroquinier dans le bazar d'Ispahan, avant de devenir ouvrier dans une usine de découpe de pierre dans la banlieue d'Ispahan, sculpteur sur pierre, ouvrier dans la construction d'un tunnel à Téhéran, et de s'associer avec trois autres personnes pour exploiter pendant quelques années des mines pour le compte d'une entreprise détenue par une organisation proche du pouvoir politique iranien, puis d'exercer le métier de verrier dans un petit atelier informel.

L'accumulation d'expériences ainsi que le niveau de qualifications – même si elles n'étaient pas officiellement reconnues – de certains des emplois qu'il a occupés autorisent Ahmad à refuser des postes qu'il n'estime pas à sa hauteur. En France, ses aspirations professionnelles restent enracinées dans une trajectoire de travailleur manuel, vulnérable mais qualifié. S'ils sont entrecoupés d'histoires de rackets policiers, de proches perdus dans l'héroïne, de blessures occasionnées lors d'accidents du travail et de propos traduisant l'angoisse de ne pas pouvoir soutenir financièrement ses parents privés de protection sociale en Iran, ses récits sont également imprégnés d'une culture de métiers et de savoir-faire techniques qu'il valorise. On peut alors comprendre le rejet que suscitent chez lui les formations et emplois proposés par l'Afpa, rejet qu'il exprime à travers le terme péjoratif *hamâl*[35], qui désigne les métiers les plus dévalorisés dans la hiérarchie en Iran et est également utilisé comme insulte :

> « Au centre d'hébergement, ils venaient chercher des gens pour faire du travail de *hamâl*. Dans le bâtiment, on m'en a proposé des trucs, du ménage… Je leur ai dit que j'avais autre chose à faire que du ménage, que j'étais pas *bikâr* [sans emploi,

35. Porteur, celui qui transporte des fardeaux (des pierres sur un chantier, des produits dans un bazar) à la force de ses bras, sur son dos ou éventuellement sur une charrette.

> mais dans un sens péjoratif, oisif, désœuvré]. On te dit : "Va faire le ménage", pour les 200 [euros] en plus. "Va travailler dans le bâtiment", pour les 200 en plus. Et à la fin, t'apprends rien ! Ils te font monter deux murs avec un boulon et un écrou ! Ils ont beau eu insister, je leur ai dit que j'irais pas. Personne ne veut faire ces trucs-là pour deux piécettes. Ça sert à rien. »
>
> (Entretien avec Ahmad, 27 décembre 2018)

Ces propos, typiques des commentaires lapidaires auxquels donnent lieu mes questions sur ses relations avec les travailleur·ses sociaux·ales, les conseiller·es à l'emploi et sur ses propres recherches ou son travail d'opérateur chez McDonald's, tranchent avec le ton et l'entrain avec lesquels il détaille ses souvenirs en Iran.

La carrière d'Ahmad en Iran correspond à un modèle existant pour l'immigré afghan prolétarisé : travail pénible, dangereux, sans droit social garanti, qualifié ou non, mais qui offre des revenus réguliers et des espaces de sociabilités populaires. Le « rêve » de l'immigré afghan en France ne se construit ni exclusivement dans la continuité de ce modèle, ni strictement en opposition. Les personnes que j'ai rencontrées étaient animées de l'espoir d'une entrée sur le marché du travail légal, retardée par les politiques migratoires des différents pays européens – dont la France – qui contribuent à les maintenir dans l'illégalité. Une fois légalisés, les immigrés afghans déqualifiés en France n'ont d'autre choix que de se diriger vers les différents guichets d'institutions à la jonction de l'État social et de l'intermédiation professionnelle.

Le dédain d'Ahmad pour les emplois vers lesquels il est orienté semble être la réponse du travailleur déqualifié qui, malgré ses 22 ans, a déjà de riches expériences de travail derrière lui et qui se trouve captif d'institutions qui n'ont à lui proposer qu'un horizon professionnel étriqué : la perspective la plus probable pour les personnes rencontrées est d'intégrer les segments les plus dominés du secteur tertiaire pour accomplir des activités qui, aux yeux d'un ouvrier, ne sont qu'une parodie de travail.



Étudier la mise au travail des réfugiés afghans et leur assignation à des postes non qualifiés permet d'aborder les liens entre statut migratoire et formes d'emploi. En nous concentrant sur les parcours d'immigrés détenteurs d'un statut juridiquement protecteur et symboliquement valorisé dans la hiérarchie des titres de séjour, nous avons découvert que la pertinence des propriétés juridiques fabriquées par le droit des étrangers est à la fois confirmée et relativisée. Confirmée, car les émigrés du Sud global font l'objet d'un processus d'illégalisation – dans des premiers pays d'immigration ou de transit puis en Europe – dont les effets symboliques et matériels se font sentir sur le marché du travail. Relativisée, car à la coercition juridique succèdent des mécanismes institutionnels qui orientent préférentiellement cette catégorie d'immigrés vers les segments précaires du marché de l'emploi, ce que facilitent les conditions matérielles de l'« accueil » qui les maintiennent dans des espaces de misère.

L'observation des interactions entre le personnel en charge d'assurer la transition entre l'inactivité forcée et l'activité contrainte et l'assignation à certains emplois met en évidence, au niveau micro-local, un ensemble de représentations racialisées relatives à une condition professionnelle et une infériorisation culturelle ainsi mises en équivalence. La formation, présentée pour corriger des défauts implicitement liés aux origines nationales des réfugié·es, se révèle plutôt être une instance de socialisation préprofessionnelle où la transmission des normes d'entreprise (partage inégal de l'incertitude, place centrale des compétences dites douces) surpasse l'acquisition certifiée de compétences académiques ou techniques. Nos conclusions, qui s'appuient sur l'observation d'une formation destinée à des métiers de service, méritent d'être mises à l'épreuve dans le secteur de la construction, espace professionnel où les *soft skills* semblent moins importantes.

Les entretiens biographiques révèlent des lignes de clivage entre les « réfugiés afghans » ou encore les « travailleurs immigrés déqualifiés ». Différents rapports au travail et à l'école sont au principe d'appropriations contrastées de la formation et de l'emploi non qualifié et, dans certains cas, d'une résistance au déclassement qu'ils impliquent.

Se concentrer sur une catégorie d'immigrés, les « réfugiés afghans », permet d'étudier plus finement les trajectoires et d'identifier, non pas une communauté d'identité ou de culture, mais une communauté d'expériences minoritaires. Il est ainsi possible à la fois de la singulariser et de la comparer à l'immigration postcoloniale dite économique, à laquelle sont habituellement opposés les détenteurs du statut de réfugié, et, plus largement, aux classes populaires auxquelles ils sont « naturellement » affiliés.

Bibliographie

Adelkhah F., Olszewska Z. (2006), « Les Afghans iraniens », *Les Études du CERI*, n° 125.

Amossé T., Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

Aulette J. (2012), "North-South", *in* Ritzer G. (dir.), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization*, Oxford, Wiley-Blackwell, p. 1547.

Bailly F., Léné A. (2015), « Post-face : retour sur le concept de compétences non académiques », *Formation emploi*, n° 130, pp. 69-78.

Beaud S. (1996), « "Stage" ou formation ? Les enjeux d'un malentendu : notes ethnographiques sur une mission locale de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 67, pp. 67-89.

Bonnet B. (1999), *La Formation professionnelle des adultes. Une institution et ses formateurs*, Paris, Montréal, L'Harmattan.

Bourdieu P. (1982), « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 43, pp. 58-63.

Bruno A.-S. (2010), *Les Chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

Castel R. (2011), « 20. Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? », *in* Paugam S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 415-433.

Centlivres P., Centlivres-Demont M. (1980), « Et si on parlait de l'Afghanistan ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 34, pp. 2-16.

Cfda (Coordination française pour le droit d'asile) (2019), *Exilé·e·s : quels accueils face à la crise des politiques publiques ?*, CFDA.

Chauvin S. (2009), « En attendant les papiers. L'affiliation bridée des migrants irréguliers aux États-Unis », *Politix*, n° 87, pp. 47-69.

Chauvin S. (2010), *Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.

Chauvin S., Garcés-Mascareñas B., Kraler A. (2013), "Employment and Migrant Deservingness", *International Migration*, vol. 51, n° 6, pp. 80-85.

De Genova N. (2013), "Spectacles of Migrant 'Illegality': The Scene of Exclusion, the Obscene of Inclusion", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 36, n° 7, pp. 1180-1198.

Demazière D., Pélage A. (2001), « Mutations de la construction de l'insertion professionnelle. Le cas du dispositif des "emplois jeunes" », *Éducation et sociétés*, n° 7, pp. 81-94.

Di Cecco S. (2019), « Racisme, hiérarchies et résistances chez les travailleurs migrants bénévoles en Italie », *Confluences Méditerranée*, n° 111, pp. 75-87.

Ebersold S. (2015), *La Naissance de l'inemployable, ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Fassin D., Mazouz S. (2007), « Qu'est-ce que devenir français ? La naturalisation comme rite d'institution républicain », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 4, pp. 723-750.

Forté M., Monchatre S. (2013), « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », *La Revue de l'Ires*, n° 76, pp. 127-150.

Goffman E. (1993), « La communication en défaut », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 100, pp. 66-72.

Gourdeau C. (2018), « De quoi l'accueil est-il le nom ? Le volet "emploi" du Contrat d'accueil et d'intégration à l'épreuve de la segmentation du marché du travail », *Cahiers du genre*, n° 64, pp. 175-192.

Gräbener J. (2017), « Socialiser les risques de recrutement : la préparation opérationnelle à l'emploi », *Sociologies pratiques*, n° 35, pp. 49-57.

Hamel C. (2005), « De la racialisation du sexisme au sexisme identitaire », *Migrations société*, n° 99-100, pp. 91-104.

Jadali S. (2015), « L'Iran, pays d'accueil. Un point de vue juridique sur les migrants et les réfugiés », *Hommes et migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, n° 1312, pp. 13-20.

Jellab A. (1996), « L'insertion sociale comme préalable à l'insertion professionnelle : le cas des jeunes 16-25 ans fréquentant la Mission locale », *L'Homme et la société*, n° 120, pp. 97-109.

Jobard F. (2010), « Le gibier de police immuable ou changeant ? », *Archives de politique criminelle*, n° 32, pp. 93-105.

Jounin N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.

Kian-Thiébaut A. (2005), « Iran : l'État islamique entre structures monopolistiques et modèle de l'État social », *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106, pp. 175-198.

Leh A.-C. (2018), *Accueillir les réfugiés… autrement ? L'insertion professionnelle au cœur de l'intégration*, Livre blanc, Lab'Ho, groupe Adecco.

Lima L. (2016), « Crise des catégories, catégories de la crise. Les "métiers en tension" dans les politiques de l'emploi », *JIST 2016. 15es Journées internationales de sociologie du travail*.

Linhart D. (2010), *La Modernisation des entreprises*, 3e éd., Paris, La Découverte.

Mansourian H., Rajaei S. A. (2018), "Quality of Life of Afghan Immigrants in Tehran City", *International Migration*, vol. 56, n° 2, pp. 163-176.

Mauger G. (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 136-137, pp. 5-14.

Morice A., Potot S. (dir.) (2010), *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala.

Nallet J.-F., Caspar P. (2006), « Deux modèles de la formation de formateurs au tournant de la loi de 1971. Le modèle "professionnel" de Jean-François Nallet. Le modèle "généraliste" de Pierre Caspar », *Recherche et formation*, n° 53, pp. 25-40.

Oriol M. (1975), *Les Effets de la formation sur les travailleurs immigrés*, Nice, Institut d'études et de recherches interethniques et interculturelles (Études préliminaires – IDERIC, n° 9).

Perdoncin A. (2018), *Des Marocains pour fermer les mines. Immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990)*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris-Saclay.

Pitti L. (2005), « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre », *Histoire & mesure*, vol. XX, n° 3-4, pp. 69-101.

Sayad A. (1980), « Le foyer des sans-famille », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 32, pp. 89-103.

Sayad A. (1986), « "Coûts" et "profits" de l'immigration. Les présupposés politiques d'un débat économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 61, pp. 79-82.

Sayad A. ([1977] 1999), « 2. Les trois âges de l'émigration », *in* Sayad A., *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, pp. 61-119.

Sayad A. ([1986] 1999), « 6. Une relation de domination », *in* Sayad A., *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, pp. 213-245.

SLAMA S. (2015), « Le dispositif d'accueil des demandeurs d'asile : dissuader ou accueillir ? », *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, n° 13, pp. 15-30.

SPIRE A. (2004), « Les réfugiés, une main-d'œuvre à part ? Conditions de séjour et d'emploi, France, 1945-1975 », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n° 2, pp. 13-38.

SPIRE A. (2008), *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'immigration*, Paris, Raisons d'agir.

TRIPIER M. (1990), *L'Immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI, L'Harmattan.

ZALC C. (2010), *Melting Shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris, Perrin.

ZUNIGO X. (2008), « L'apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux (des missions locales pour l'emploi des jeunes) », *Sociétés contemporaines*, n° 70, pp. 115-131.