



Centre Population  
et Développement

# WORKING PAPER

54

## **Le déclassement professionnel parmi les immigrés en France : une approche par méthodes mixtes**

*Inès Malroux, Élise Auriol-Desmulier et Anne Gosselin  
pour le groupe COTIDIES*

## **Contact** Corresponding Author

### **Inès Malroux**

Inès Malroux (ORCID : 0000-0002-8306-8910) a obtenu un Master de Démographie à l'Université Paris Nanterre et est désormais doctorante à l'Iris, Inserm ; elle travaille sur la socialisation et le développement dans l'enfance.

### **Élise Auriol-Desmulier**

Élise Auriol-Desmulier a obtenu un Master Populations et développement à l'Université Paris Cité et a réalisé son stage de Master 1 dans le cadre du projet COTIDIES.

### **Anne Gosselin**

[anne.gosselin@ined.fr](mailto:anne.gosselin@ined.fr)

Anne Gosselin (ORCID : 0000-0002-6876-8249) est chargée de recherche à l'Ined et chercheuse associée au Ceped, elle est démographe en santé publique et travaille notamment sur la santé des immigrés en France

Le **groupe COTIDIES** est constitué d'Anne Gosselin (investigatrice principale), Diane Desprat, François-Xavier Devetter, Marion Duval, Inès Malroux, Maria Melchior, Sarah Memmi, Julie Pannetier et Emmanuel Valat.

## **Citation recommandée** Recommended citation

Malroux I., Auriol-Desmulier É. et Gosselin A. pour le groupe COTIDIES, « Le déclassement professionnel parmi les immigrés en France. Une approche par méthodes mixtes », *Working Paper du Ceped*, n°54, Ceped (UMR 196 Université de Paris, IRD), Paris, Avril 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7778974>

Disponible sur <http://www.cephed.org/wp>

## **Ceped** Centre Population et Développement

UMR 196 Université de Paris IRD

45 rue des Saints-Pères 75006 PARIS, France

<http://www.cephed.org/> • [contact@cephed.org](mailto:contact@cephed.org)

Les Working Papers du Ceped constituent des **documents de travail** portant sur des recherches menées par des chercheurs du Ceped ou associés. Rédigés pour une diffusion rapide, ces papiers n'ont pas été formellement relus et édités. Certaines versions de ces documents de travail peuvent être soumises à une revue à comité de lecture. **Les droits d'auteur sont détenus par les auteurs.**

Ceped Working Papers are **working papers** on current research conducted by Ceped-affiliated researchers. Written for timely dissemination, these papers have not been formally edited or peer reviewed. Versions of these working papers are sometimes submitted for publication in peer-reviewed journals. **Copyrights are held by the authors.**

# Le déclassement professionnel parmi les immigrés en France : une approche par méthodes mixtes

Inès Malroux<sup>a</sup>, Élise Auriol-Desmulier<sup>b</sup> et Anne Gosselin<sup>c</sup> pour le groupe COTIDIES

## Résumé

Si le déclassement professionnel et plus largement le thème du « brain waste » est présent dans les études migratoires, peu d'études permettent de dresser un tableau général du déclassement professionnel en France: quels sont les immigrés et les descendants d'immigrés les plus concernés ? Quels sont les métiers, les professions, les conditions de travail des personnes déclassées ? Comment la situation est-elle perçue par les personnes ? À partir d'une approche par méthodes mixtes qui couple l'analyse des données de l'enquête Conditions de Travail-Risques Psychosociaux 2016, et une enquête qualitative par entretiens semi-directifs avec des personnes immigrées en situation de déclassement professionnel, nous souhaitons décrire finement le phénomène de déclassement professionnel en France en termes de caractéristiques des personnes concernées et des espaces professionnels dans lesquels elles évoluent, ainsi que leurs expériences et discours autour du déclassement professionnel.

**Mots-clefs :** déclassement professionnel, immigrés, descendants d'immigrés, méthodes mixtes, marché du travail

## INTRODUCTION

Le déclassement professionnel correspond à une situation où le niveau de compétences d'un individu est plus élevé que celui que requiert l'emploi qu'il occupe.

Dans les pays de l'OCDE et de l'Union Européenne, un tiers des immigrés détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont déclassés. La fréquence du déclassement connaît des variations selon le contexte national. Dans les pays d'immigration récente (Grèce, Italie, Espagne), le déclassement peut toucher jusqu'à 50 % des immigrés (OCDE/Union européenne, 2015). Le déclassement est ainsi une expérience relativement fréquente dans la trajectoire migratoire, mais elle peut être provisoire. On parle alors d'une trajectoire professionnelle en forme de U : la position occupée avant la migration est située à un niveau de qualification élevé, tandis que les premiers emplois occupés après la migration sont peu qualifiés ; la position d'origine peut ensuite être retrouvée au fil des années vécues dans le pays d'installation (Akresh 2008; Simón, Ramos, et Sanromá 2014).

Dans le rapport cité plus haut, l'OCDE indique

qu'après dix ans d'installation, le taux de déclassement des immigrés baisse en moyenne de quatre points. Cependant, il reste situé à des niveaux plus élevés que dans la population native, avec des disparités importantes selon les pays d'origine (OCDE/Union européenne, 2015).

En France, les travaux de Pauline Vallot donnent une description détaillée du déclassement professionnel parmi les immigrés à partir de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO, 2008) : elle montre notamment que 32 % des immigrés ayant occupé un emploi avant leur migration ont connu une trajectoire professionnelle descendante après leur installation (Vallot, 2020). Les taux varient selon la région d'origine, avec des niveaux plus importants parmi les personnes venues d'Afrique et d'Europe orientale. Ces résultats concernant les disparités selon les régions d'origine sont cohérents avec d'autres travaux menés récemment, toujours sur l'enquête TeO, sur l'intégration économique des immigrés (Ukrayinchuk et Chojnicki, 2020). De même, les résultats de l'enquête Parcours mesuraient des taux de

---

<sup>a</sup> Inès Malroux : Iris, Inserm.

<sup>b</sup> Élise Auriol-Desmulier : Institut Convergences Migrations/CNRS et Université de Paris.

<sup>c</sup> Anne Gosselin : Unité Santé, Mortalité, Épidémiologie, Ined, Aubervilliers, France ; Institut Convergences Migrations/CNRS ; Ceped.

déclassement importants parmi des immigrés originaires d'Afrique subsaharienne installés en Ile-de-France (Annequin, Gosselin, et Dray-Spira 2017).

Le déclassement professionnel dans les trajectoires migratoires semble donc plus fréquent que parmi les personnes non-immigrées. En effet, la stabilité intergénérationnelle des positions sociales préserve en partie les personnes non immigrées du déclassement professionnel, et les difficultés propres aux immigrés comme facteurs favorisent au contraire le déclassement (Vallot, 2020). Par ailleurs, si les descendants d'immigrés ont un niveau de qualification moins élevé que celui observé dans la population majoritaire, leur éducation augmente au fil des générations. Ce niveau d'instruction demeure cependant difficilement rentable sur le marché du travail pour les descendants d'immigrés non-européens (Beauchemin et al, 2022). Parmi celles-ci sont souvent citées la non-maîtrise de la langue du pays d'accueil, les contraintes administratives, l'absence de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et enfin les discriminations à l'embauche (Carcillo et Valfort, 2018). Cet ensemble de contraintes contribue à l'inscription des immigrés dans un segment particulier du marché du travail, celui des emplois peu qualifiés et peu rémunérés (Rea 2013; de Haas, Castles, et Miller, 2019). Dans l'enquête *Parcours*, la concentration des immigrés d'Afrique subsaharienne dans certains métiers était extrêmement forte. Par exemple, trois quarts des femmes étaient regroupés au sein de quatre professions : aides de ménage, aides-soignantes, gardes d'enfants et caissières (Annequin, Gosselin, et Dray-Spira 2017). Or cette concentration dans certains métiers peut être source d'insatisfaction et de stress pour des personnes qui avaient un travail correspondant à leur niveau d'étude dans leur pays d'origine. L'enquête sociologique menée par Marjorie Gerbier-Aublanc parmi des femmes d'Afrique subsaharienne a permis de montrer combien la non-considération de leur choix et de leur statut professionnel antérieur par des acteurs comme Pôle Emploi, la nature des tâches qui leur sont attribuées et les conditions de travail difficiles peuvent être humiliantes pour les personnes en situation de déclassement professionnel (Gerbier-Aublanc, 2016).

Partant du constat de la fréquence relativement élevée du déclassement professionnel parmi les immigrés, nous proposons dans cette étude d'explorer ce que ce phénomène recouvre concrètement aujourd'hui en France : quels sont les immigrés les plus concernés ? Quels sont les métiers, les professions exercés par les personnes déclassées ? Quelles sont leurs conditions de travail ? Comment la situation est-elle perçue, vécue par les immigrés déclassés ?

Pour répondre à ces questions, nous proposons ainsi une étude du déclassement professionnel qui s'inscrit dans le prolongement des travaux précédents sur au moins trois aspects. Premièrement, si la migration peut entraîner un déclassement professionnel comme on l'a vu plus haut, des phénomènes comme la discrimination à l'embauche ne touchent pas uniquement les immigrés mais plus largement, les descendants d'immigrés (Brinbaum, Meurs, et Primon, 2015). Nous proposons donc d'élargir la description du déclassement professionnel aux descendants d'immigrés. Nous proposons deuxièmement d'aller au-delà des termes génériques de déclassement et de l'emploi peu qualifié, en regardant précisément quelles sont les professions et les conditions de travail des personnes déclassées en France. Enfin, toujours dans la perspective de comprendre ce que recouvre concrètement l'expérience du déclassement professionnel, nous souhaitons mieux comprendre quel peut en être le vécu parmi les immigrés. Le déclassement professionnel constitue une « incohérence statutaire » : les individus d'un niveau d'étude supérieur, privilégiés du point de vue de la classe, sont défavorisés du point de vue de l'origine géographique (Vallot, 2020). Si cette situation peut être source de mal-être comme l'indiquent certains travaux récents sur la santé mentale des immigrés (Hoppe 2011; Dunlavy, Garcy, et Rostila, 2016; Kammogne et Marchand, 2021), l'expérience du déclassement n'est pas nécessairement mal vécue. Comme le notait David Mahut dans son travail sur les Bamakois diplômés du supérieur à Paris, le phénomène de déclassement professionnel se vit différemment en fonction du type d'emploi exercé en France, mais aussi selon les rapports familiaux, l'ambiance de travail, les relations professionnelles, le salaire, l'intégration sociale dans le pays d'accueil (Mahut 2014).

Pour répondre à l'ensemble de ces questionnements, nous avons choisi de coupler une analyse des données de l'enquête Conditions de Travail-Risques psychosociaux de 2016, enquête représentative des actifs occupés en France et qui documente de manière très fine la profession et les conditions de travail des personnes, et une enquête qualitative menée par des entretiens semi-directifs auprès de douze personnes immigrées en situation de déclassement professionnel.

Nous présentons dans la première partie de l'article les sources et les méthodes utilisées pour les volets quantitatif et qualitatif, ainsi que la manière dont nous avons intégré les données. Dans une deuxième partie, nous nous attachons à une description fine du déclassement professionnel en France : comment il se répartit dans la population,

dans quels secteurs et professions il est le plus fréquent, et comment le processus d'insertion professionnelle des immigrés conduit une part non négligeable d'entre eux au déclassement professionnel. Enfin, dans une troisième partie, nous nous centrerons sur l'analyse de l'expérience du déclassement professionnel : comment l'expérience du déclassement peut-elle varier en fonction de facteurs comme la pénibilité de l'emploi, la durée d'installation, mais aussi l'entourage familial ? Quels sont les discours construits autour du déclassement ? Comment les personnes s'adaptent-elles pour dépasser – ou faire avec, ce déclassement professionnel ? Nous terminerons en discutant la portée de nos résultats, leurs limites, et les prolongements possibles de cette recherche.

## MESURER ET ENQUÊTER SUR LE DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL : L'ARTICULATION DE SOURCES ET MÉTHODES QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

### Méthodes quantitatives : quantifier le déclassement professionnel en population générale et par statut migratoire

#### *L'enquête CT-RPS 2016*

Le volet quantitatif de cette étude s'appuie sur les données issues de l'enquête Conditions de Travail et Risques Psychosociaux 2016 (CT-RPS 2016). Cette enquête est menée tous les trois ans par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail, la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP), la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (Drees) du ministère de la Santé et l'INSEE. Elle interroge 24 640 personnes en France métropolitaine et dans les DROM. Après une procédure de pondération et de redressement (décrite en détail dans une autre publication disponible en ligne) (Mauroux et al., 2020), il s'agit d'une enquête représentative de la population des actifs occupés en 2015 en France.

L'enquête s'est déroulée en face-à-face au domicile des enquêtés et a permis de collecter des informations détaillées sur les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau de diplôme, type de ménage, ancienneté de l'arrivée en France), les conditions d'emploi et de travail des participants (PCS, fonction, type de contrat, travail de nuit, revenu mensuel, taille de l'établissement de travail, secteur public/privé, temps partiel/temps plein). Enfin, le pays de naissance des participants et le pays de naissance de leurs parents ont été recueillis, ce qui permet de distinguer les immigrés, les descendants d'immigrés et les personnes nées dans les DROM de la population majoritaire (ni immigrées, ni descendantes d'immigrées, nées en France métropolitaine)<sup>1</sup>.

Pour étudier le déclassement professionnel, l'étude est restreinte aux participants se trouvant en emploi au moment de l'enquête et ayant fourni les informations nécessaires pour la mesure du déclassement (niveau de diplôme et profession

---

1 Pour construire cette variable de statut migratoire, nous nous sommes appuyées sur la catégorisation utilisée dans l'enquête Trajectoires et Origines Ined Insee 2008, décrite en détail dans l'ouvrage (Beauchemin, Hamel, et Simon, 2015). Les personnes immigrées sont selon l'Insee

les personnes nées dans un pays étranger, de nationalité étrangère à la naissance, quelle que soit leur situation administrative ou leur nationalité aujourd'hui. Un descendant d'immigré est une personne avec au moins un parent immigré.

actuelle). Comme dans d'autres études du déclassement professionnel, nous retenons uniquement les enquêtés âgés de 24 ans et plus, afin de ne pas considérer comme déclassés des salariés n'ayant pas achevé leur scolarité. Enfin, l'analyse est réalisée sur les données pondérées afin que nos estimations soient représentatives de l'ensemble

des actifs occupés en France. L'échantillon est ainsi constitué de 23 630 individus dont 51,6 % sont des hommes et 48,4 % des femmes (Tableau 1). Les immigrés constituent 9,5 % de la population, et leurs descendants 13,2 %.

**Tableau 1 : Caractéristiques sociodémographiques de la population d'enquête**

<b>Sexe</b>	
Hommes	51,6
Femmes	48,4
<b>Âge</b>	
24-34 ans	25,0
35-49 ans	42,6
50 ans et plus	32,4
<b>Niveau de diplôme</b>	
Inférieur au bac	15,3
Bac	43,0
Supérieur au bac	41,6
<b>Profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS)</b>	
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	8,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	19,0
Professions intermédiaires du secteur sanitaire et social	17,9
Techniciens et contremaîtres	6,9
Employés qualifiés	14,5
Employés non-qualifiés	13,2
Ouvriers qualifiés	14,5
Ouvriers non-qualifiés	5,5
<b>Lien à la migration</b>	
Population majoritaire	75,1
Population née dans les DROM	2,2
Immigrés originaires de l'UE	2,9
Immigrés originaires d'Afrique	4,2
Autres immigrés <sup>2</sup>	2,4
Descendants d'immigrés originaires d'Afrique	5,7
Descendants d'autres immigrés	1,4
Descendants d'immigrés originaires de l'UE	6,3

Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus de 24 ans et plus, en emploi au moment de l'enquête (N= 23 630).  
Lecture : 51,6 % des enquêtés sont des hommes.

<sup>2</sup> Les immigrés inclus dans cette catégorie sont originaires de Turquie, du Vietnam, du Cambodge, du Laos, d'autres

pays d'Asie et de pays non-spécifiés dans l'enquête.

*La méthode des realized matches*

Afin d'étudier comment se répartit le déclassement dans différents groupes sociaux, il est nécessaire de produire un indicateur du déclassement. Nous suivons pour cela les recommandations de la méthode des *realized matches* (Clogg et Shockey 1984; Dunlavy, Garcy, et Rostila 2016). Cette méthode consiste à comparer le niveau de diplôme d'un individu au niveau de diplôme le plus fréquent (modal) dans sa catégorie d'emploi. À partir des données de l'enquête, nous pouvons utiliser les PCS recodées en 9

modalités et le diplôme en 6 modalités (Tableau 2) pour identifier le niveau d'étude modal dans chaque PCS. Les individus ayant un niveau d'éducation inférieur au niveau modal dans leur PCS sont considérés comme sous-qualifiés, ceux ayant un niveau d'éducation supérieur au niveau modal sont considérés comme sur-éduqués et par conséquent, en situation de déclassement professionnel. Les individus ayant un niveau d'études similaire au niveau modal dans leur PCS sont dans une situation adéquate.

**Tableau 1 : Construction de la variable d'adéquation entre en fonction de la PCS et du niveau de diplôme**

PCS	Sous-qualification	Déclassement	Adéquation
<b>Agriculteurs, artisans, commerçants</b>	aucun, brevet	post-secondaire, secondaire général, université	secondaire professionnel
<b>Chefs d'entreprises de plus de 10 salariés</b>	aucun, brevet, secondaire professionnel & général, post-secondaire	//	diplôme universitaire
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	aucun, brevet, secondaire professionnel & général, post-secondaire	//	diplôme universitaire
<b>Professions intermédiaires santé, social, enseignement...</b>	aucun, brevet, secondaire professionnel & général, post-secondaire	//	diplôme universitaire
<b>Professions intermédiaires techniques</b>	aucun, brevet	post-secondaire, secondaire général, université	secondaire professionnel
<b>Employés qualifiés</b>	aucun, brevet	post-secondaire, secondaire général, université	secondaire professionnel
<b>Employés non-qualifiés</b>	aucun, brevet	post-secondaire, secondaire général, université	secondaire professionnel
<b>Ouvriers qualifiés</b>	aucun, brevet	post-secondaire, secondaire général, université	secondaire professionnel
<b>Ouvriers non-qualifiés</b>	aucun, brevet	post-secondaire, secondaire général, université	secondaire professionnel

Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus de 24 ans et plus, en emploi au moment de l'enquête (N= 23 630). Lecture : pour la PCS « Agriculteurs, artisans, commerçants », le niveau de diplôme adéquat est le niveau secondaire professionnel.

La distribution des individus selon les deux variables sélectionnées permet de repérer, pour chaque situation d'emploi, quel est le niveau de diplôme le plus courant. Pour la catégorie des agriculteurs, artisans et commerçants, le niveau de

diplôme modal est le niveau « secondaire professionnel ». Les personnes occupant des emplois de cette catégorie ayant un diplôme de niveau secondaire général, post-secondaire et universitaire, sont alors considérées comme étant en situation

de déclassement. Celles n'ayant obtenu aucun diplôme sont considérées comme sous-qualifiées. Certaines catégories professionnelles ne sont pas exposées au déclassement, puisque leur niveau d'études modal est le niveau le plus élevé ; c'est le cas des cadres et des professions intermédiaires du secteur sanitaire et social.

Grâce à cet indicateur, nous pouvons mesurer le déclassement professionnel en population générale, puis examiner ses variations selon les caractéristiques sociodémographiques des participants.

#### *Établir une typologie du déclassement.*

Nous poursuivons nos analyses en ne retenant que la catégorie des personnes en situation de déclassement professionnel, sans distinction liée à la migration (N= 3 163), afin de mieux décrire les professions qu'elles exercent. Pour ce faire, nous en établissons une typologie à partir d'une méthode d'analyse géométrique des données, l'analyse des correspondances multiples (ACM), et d'une méthode de partition des données, la classification ascendante hiérarchique (CAH). Ces méthodes permettent de répartir les personnes déclassées en un nombre restreint de classes rassemblant des individus présentant des caractéristiques communes. Cette typologie est établie en fonction des caractéristiques propres à l'emploi occupé et aux conditions de travail. Les variables sur lesquelles est fondée la typologie sont la fonction occupée, le type de contrat de travail, le revenu mensuel, le secteur d'emploi (public ou privé), et le nombre de salariés dans l'établissement de travail. Une fois les différentes classes obtenues, nous pouvons décrire les caractéristiques sociodémographiques des individus.

#### **Méthodes qualitatives : recueillir le récit du déclassement professionnel vécu en migration**

##### *Rencontrer et saisir le discours d'immigrés en situation de déclassement professionnel*

L'enquête de terrain s'est déroulée de février à

mai 2021, exclusivement auprès d'immigrés en situation de déclassement professionnel<sup>3</sup>. Comme il n'existe pas de porte d'entrée aisée et directe vers une population immigrée déclassée et que le contexte de crise sanitaire a induit certaines difficultés, il a fallu multiplier les moyens d'entrée sur le terrain et redoubler de prises de contact. Un appel à témoignage a été diffusé à large échelle en Île-de-France via des associations et de formations accueillant un public immigré, sans toutefois qu'il ne comporte le terme de « déclassement professionnel ». Les personnes enquêtées ont ainsi été recrutées soit par le biais du milieu associatif, soit grâce à des contacts plus informels tels que les collègues de travail et les proches. En raison de la pandémie, les rencontres avec les enquêtés ont eu lieu, pour la plupart (6 cas sur 12) au domicile des enquêtés ou dans des lieux associatifs et non pas dans des lieux publics.

Ces difficultés de réalisation n'ont pas altéré la qualité des entretiens et des échanges. L'isolement d'un certain nombre des enquêtés a sûrement influencé le fait qu'ils avaient un besoin plus grand de discuter et de se confier à quelqu'un. Les entretiens semi-directifs ont duré entre une heure et une heure et demie et ont été guidés par une grille d'entretien comportant quatre grandes thématiques : le processus et le parcours migratoire, le parcours scolaire et professionnel avant et après la migration, la perception de son parcours et de sa situation actuelle, la santé mentale (ce dernier aspect n'est pas abordé dans cet article). À noter qu'au cours des entretiens, l'enquêtrice n'a jamais utilisé le terme de déclassement professionnel avec les enquêtés et ce sont eux qui déterminaient les termes employés pour définir leur situation : si tous les enquêtés étaient objectivement dans une situation de déclassement, tous ne le percevaient pas ainsi.

Une fois les entretiens réalisés, ils ont été intégralement retranscrits en incluant les hésitations et onomatopées des enquêtés, pour une lecture au plus proche du discours énoncé. Une analyse thématique codifiée a été réalisée afin d'observer les

---

<sup>3</sup> Lors de la prise de contact pour l'entretien, l'enquêtrice vérifiait au moyen de quelques questions que la personne se trouvait bien en situation de déclassement professionnel en se basant sur le niveau d'études et le statut

professionnel acquis dans le pays d'origine et l'emploi exercé en France.



différentes façons de percevoir et de vivre le déclassement professionnel, les différents discours recueillis sur la situation professionnelle et migratoire, ainsi que les stratégies mises en place par les individus pour faire avec – ou dépasser – cette situation de déclassement professionnel.

#### *Un échantillon diversifié d'enquêtés*

Les six femmes et six hommes enquêtés sont originaires de huit pays différents (Tableau 3). Les profils d'enquêtés sont diversifiés au regard d'éléments tels que la durée d'installation, les niveaux d'études, les types de procédures administratives engagées (reconnaissance de diplôme, titres de séjour, etc.).

Les emplois exercés par ces travailleurs immigrés sont assez divers, même s'ils se regroupent dans majoritairement quatre secteurs. Cinq enquêtés ont exercé ou exercent un emploi lié au ménage, trois dans le secteur du BTP, quatre dans le soin, la santé ou la garde d'enfant et enfin quatre dans la manutention, la grande distribution ou la fabrication en usine. Ces emplois sont souvent précaires et exercés parfois dans des conditions illégales (faux-papiers ou papiers prêtés, au *noir*, sans contrat, etc.).

Pour présenter les résultats, nous utilisons des extraits retranscrits de ces entretiens, qui respectent point par point le vocabulaire utilisé par les enquêtés ainsi que les fautes de français, les mauvaises prononciations, etc. De plus, comme nous l'avons annoncé aux personnes enquêtées, l'ensemble des entretiens sont anonymisés au moyen de prénoms fictifs. Les prénoms qui sont attribués dans le tableau 3 et après les verbatims se basent

sur l'idée que chaque prénom possède une certaine signification et que lors de l'attribution des pseudonymes à nos enquêtés il est important de garder la signification de ces prénoms (Zolesio, 2011). Parmi les enquêtés, par exemple, ceux originaires de Côte d'Ivoire portent pour l'une un prénom à consonance musulmane et l'autre à consonance catholique : le choix de leur pseudonyme s'est fait de manière à conserver leur affiliation religieuse.

#### **Intégration des données quantitatives et qualitatives**

Si la collecte de données quantitatives a eu lieu en 2015-2016, l'exploitation de l'enquête pour étudier le phénomène du déclassement professionnel a eu lieu dans la même période que l'enquête qualitative (premier semestre 2021). Il s'agit donc d'un design « convergent » ou « parallèle » en méthodes mixtes (Creswell et al., 2011). La différence réside dans l'échantillon : si l'enquête CT-RPS 2016 s'est déroulée en population générale, l'enquête qualitative s'est déroulée exclusivement auprès d'immigrés en situation de déclassement professionnel.

Les premières explorations des données quantitatives et qualitatives ont eu lieu au même moment et c'est au cours de réunions hebdomadaires entre les trois auteurs de cet article qu'a eu lieu l'intégration des données. Le fait de réaliser chaque semaine des présentations croisées des résultats quantitatifs et qualitatifs a permis de faire émerger les récurrences et les différences entre les deux corpus, d'affiner certaines hypothèses et de construire conjointement l'analyse.

## **LE DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL : UN PHÉNOMÈNE QUI TOUCHE PLUS SOUVENT LES IMMIGRÉS, HOMMES ET FEMMES**

### **Qui est en situation de déclassement professionnel en France ?**

Le déclassement professionnel concerne 16,6 % de l'ensemble de la population en emploi au moment de l'enquête (Tableau 4). Il est plus fréquent parmi les femmes (17,8 % des femmes contre 15,5 % des hommes,  $p < 0.01$ ) et les travailleurs de moins de 35 ans (21,2 %, contre 9,7 % parmi les 50 ans et plus,  $p < 0.001$ ). Le déclassement est fortement lié à un ensemble de conditions

d'emploi. On trouve une part importante de personnes déclassées parmi les plus bas niveaux de revenus (20 % des personnes dont le revenu se situe entre 0 et 1789 euros par mois), et parmi les salariés en contrat à durée déterminée. Les fonctions dans lesquelles le déclassement est le plus fréquemment observé sont les fonctions administratives telles que le secrétariat, la gestion et la comptabilité.

**Tableau 2 : Description des 12 enquêtés du volet qualitatif**

	Tranche d'âge	Pays de naissance	Date d'arrivée	Procédure d'immigration	Formation(s) et emploi(s) avant la migration	Formations(s) et emploi(s) en France	Secteur d'emploi en France
<b>Enquêté 1</b> <b>Ousmane</b>	25-35 ans	Guinée Conakry	2019	Demande d'asile	Grande variété de diplômes : sciences politiques, histoire de l'art, etc. Profession de journaliste reconnu dans son pays.	Chantiers au <i>noir</i>	Informel
<b>Enquêtée 2</b> <b>Fanta</b>	30-40 ans	Côte d'Ivoire	2017	Carte de 1 an	BTS en commerce et emploi de vendeuse en pharmacie.	Femme de chambre en hôtel/ formation d'agent d'entretien en cours	Informel et Formel
<b>Enquêtée 3</b> <b>Rachael</b>	30-40 ans	Sud-Soudan	2019	À obtenu l'asile : titre de 4 ans	Diplôme en science politique et diplômes de coach de foot remis par la FIFA, CAF. Emploi de coach de football pour la CAF, équipes féminines.	Formation de français/ A eu des propositions d'emploi dans l'animation, mais situation bloquée par le Covid	Formel
<b>Enquêtée 4</b> <b>Cristina</b>	40-50 ans	Paraguay	2003	Nationalisée depuis 1 an	Diplôme de management, employée dans la direction administrative d'un hôpital ainsi que prof d'anglais à la fac.	Employée de maison/ assistante maternelle à domicile/ professeure d'Espagnol contractuelle.	Formel
<b>Enquêté 5</b> <b>Eugène</b>	30-40 ans	Guinée Conakry	2016	Demande d'asile	Diplôme de magistrature, poste à forte responsabilité dans une grande prison.	Manutention, Préparateur de commande en entrepôt	Informel
<b>Enquêté 6</b> <b>Aflah</b>	40-50 ans	Mauritanie	2019	Demande d'asile	Diplôme d'ingénieur, emploi comme cadre dans l'aviation civile.	Pas d'expérience professionnelle. Projection d'emploi comme gardien d'immeuble ou traducteur.	Informel
<b>Enquêtée 7</b> <b>Wahida</b>	30-40 ans	Algérie	2013	Carte de 1 an	Diplôme de ressources humaines, emplois divers dans l'administration en lycée et de secrétariat.	Surveillante dans un collège privé catholique/ agent d'entretien sur un chantier de réinsertion/ quelques jours chez Amazon en préparation de commande.	Informel et Formel
<b>Enquêté 8</b> <b>Edmond</b>	25-35 ans	Côte d'Ivoire	2016	Sans-papiers	Formation de comptabilité, poste assez élevé.	Travail dans le ménage au <i>noir</i> . Manœuvre sur des chantiers BTP : intérim	Informel
<b>Enquêtée</b> <b>Carmen</b>	40-50 ans	République Dominicaine	2016	Nationalité française par sa mère	Formation d'enseignante, 5 années d'études et 10 ans d'emploi en tant qu'institutrice en primaire et secondaire.	Problèmes de santé : reconnue comme travailleur handicapé. Expérience dans une entreprise de confection d'emballage, spécialisé pour les travailleurs handicapés. Commence une formation « Projet Pro » avec Pôle Emploi.	Formel

<b>Enquêtée 10 Miriam</b>	40-50 ans	Pérou	2009 (Guyane) 2016 (métropole)	Nationalisée	Emplois divers dans le commerce/ Formation de 3 ans dans le Tourisme, a créé sa propre agence de voyage	Formation en cuisine : travail pour la gendarmerie dans les cantines. Divers emplois dans le ménage, pour des particuliers ou structures plus grosses. Formation aussi dans le tourisme : pas de débouchés pour le moment	Formel
<b>Enquêté 11 Marcos</b>	30-40 ans	Brésil	2017	Nationalité italienne (depuis 2019)	Formation de kinésithérapeute spécialisé dans plusieurs domaines et Master 2. A exercé 10 ans dans diverses structures	Poste d'éducateur sportif, mais travail de kiné. CDD renouvelé tous les mois dans une clinique privée.	Informel
<b>Enquêté 12 Boubakar</b>	30-40 ans	Mauritanie	2017	Cartes de séjour	Maîtrise en économie. Emplois au CENI : service administratif lié aux élections, et professeur de mathématique au secondaire.	Remplacement en tant que gardien d'immeuble et dans diverses structures d'agent d'entretien. Formation dans l'informatique stoppée par la Covid.	Formel

**Tableau 3 : Adéquation entre le diplôme et l'emploi, déclassement et sous-qualification en population générale selon les caractéristiques sociodémographiques**

	Adéquation	Déclassement	Sous-qualification	
<b>N= 23630</b>	13481	3561	6983	
<b>% pond</b>	53,8	16,6	29,6	<i>P</i>
<b>Sexe</b>				
Hommes	55,7	15,5	28,7	<0.01
Femmes	51,6	17,8	30,5	
<b>Âge</b>				
24-34 ans	57,4	21,2	21,0	<0.001
35-49 ans	54,6	18,6	26,8	
50 et +	49,3	9,7	41,0	
<b>Type de ménage</b>				
Personne seule	52,6	16,5	30,9	<0.05
Famille monoparentale	50,7	14,9	34,4	
Couple sans enfant	52,9	15,9	31,2	
Couple avec au moins un enfant	55,2	17,2	27,6	
Autre ménage	48,0	18,4	33,6	
<b>Lien à la migration</b>			<0.001	
Population majoritaire	56,4	15,7	27,9	
Population née dans les DROM	42,2	14,9	42,9	
Immigrés originaires de l'UE	41,3	16,4	42,3	
Immigrés originaires d'Afrique	32,5	25,7	41,8	
Autres immigrés <sup>4</sup>	40,5	31,6	27,9	
<i>Ensemble des immigrés</i>	37,2	24,4	38,4	
Descendants d'immigrés originaires d'Afrique	47,8	18,6	33,6	<0.001
Descendants d'autres immigrés	50,8	18,5	30,7	
Descendants d'immigrés originaires de l'UE	57,9	12,3	29,8	
<i>Ensemble des descendants d'immigrés</i>	52,7	15,7	31,6	

<sup>4</sup> Les immigrés inclus dans cette catégorie sont originaires de Turquie, du Vietnam, du Cambodge, du Laos, d'autres pays d'Asie et de pays non-spécifiés dans l'enquête.

<b>Niveau de diplôme</b>				
Primaire/aucun diplôme	0,0	0,0	100,0	<0.001
Baccalauréat	74,0	9,7	16,4	
Supérieur au bac	52,2	30,1	17,8	
<b>Fonction</b>				
Production, chantier, exploitation, installation et maintenance	58,0	15,3	26,8	<0.001
Gardiennage, nettoyage, entretien	42,3	6,9	50,8	
Manutention, magasinage, logistique	55,4	15,1	29,5	
Secrétariat, saisie, accueil	41,1	32,9	26,0	
Gestion, comptabilité	44,5	24,0	31,5	
Commercial, technico-commercial	39,8	19,6	40,6	
Études, recherche et développement, méthodes	66,4	15,0	18,7	
Enseignement	75,0	1,8	23,2	
Soin des personnes	62,0	12,7	25,4	
Autre fonction	49,9	14,6	35,5	
Indépendants	56,0	22,3	21,7	
<b>Revenu mensuel</b>				
De 0 à 1219 euros	43,3	20,2	36,6	<0.001
De 1220 à 1789 euros	52,5	19,7	27,8	
De 1790 à 2800 euros	56,8	15,3	27,9	
Plus de 2800 euros	68,6	7,8	23,5	
<b>Type de contrat de travail</b>				
Apprentis/stagiaire rémunéré	48,9	18,7	32,4	<0.01
CDD, Intérim, contrat aidé	49,0	17,1	33,9	
CDI ou titulaire de la fonction publique	54,4	15,7	29,9	
Travail sans contrat	49,4	6,8	43,8	
Indépendants	56,0	22,3	21,7	
<b>Secteur d'emploi</b>				
Public	61,4	12,0	26,5	<0.001
Privé	51,7	17,9	30,4	

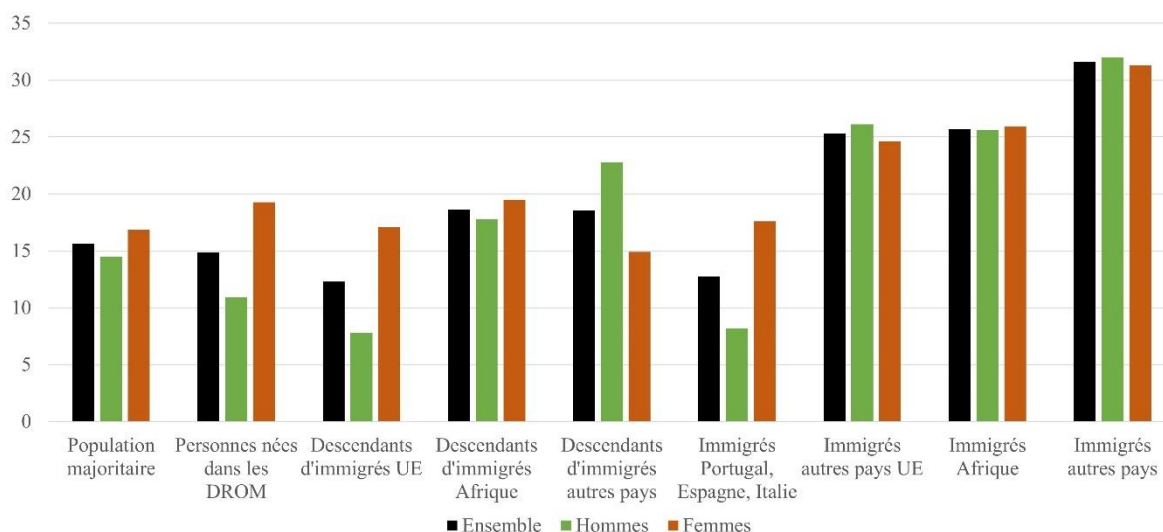
Niveau de diplôme				
Travail de nuit				
Oui	58,4	16,1	25,6	<0.01
Non	52,9	16,8	30,3	

Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus de 24 ans et plus, en emploi au moment de l'enquête (N= 23 630). Lecture : 55,7 % des hommes en emploi occupent une position professionnelle en adéquation avec leur niveau de qualification. p : valeur p du test du Chi-2.

Les immigrés sont plus fréquemment touchés par le déclassement que la population majoritaire et les descendants d'immigrés (leur taux de déclassement s'élève à 24,4 % contre environ 15 % dans

les deux autres groupes,  $p < 0.001$ ). Toutefois, cela ne touche pas de manière égale tous les immigrés. Ce constat peut notamment être nuancé au regard de l'origine migratoire et du genre (Figure 1).

**Figure 1. Proportion de personnes touchées par le déclassement professionnel, par statut migratoire et par sexe.**



Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus de 24 ans et plus en emploi au moment de l'enquête (N= 23 630). p : valeur p du test du Chi-2. Lecture : 14,52 % des hommes de la population majoritaire sont en situation de déclassement professionnel.

En effet, les personnes immigrées du Sud de l'Europe sont moins touchées par le déclassement que la population majoritaire (12 %), tandis les immigrés originaires d'autres pays sont nettement plus concernés que la population majoritaire. Le déclassement concerne ainsi 26 % des immigrés originaires d'Afrique et 32 % des immigrés originaires d'autres pays non-européens et non-africains.

Les descendants d'immigrés se trouvent dans une situation intermédiaire au regard du déclassement, avec également une distinction établie en fonction de l'origine de leurs parents. Ainsi, les descendants d'immigrés de l'Union européenne

sont 12 % à être déclassés, contre 18 % parmi les autres descendants d'immigrés.

Comme mentionné plus haut, les femmes font plus fréquemment l'expérience du déclassement que les hommes. Cet écart est particulièrement important parmi les personnes originaires des DROM, dont 19,3 % des femmes sont déclassées, contre 10,9 % des hommes. Parmi les immigrés originaires du sud de l'Union Européenne, les hommes sont moins fréquemment déclassés que ceux de la population majoritaire (8,2 % contre 14,5 %), alors que les femmes sont plus déclassées que celles de la population majoritaire (17,6 %

contre 16,9 %). Enfin, parmi les groupes d'immigrés connaissant les niveaux de déclassement les plus élevés, aucune différence de genre n'apparaît et le niveau de déclassement est similaire entre hommes et femmes.

### **Quelles professions exercent les personnes déclassées en France ? Une typologie.**

La typologie obtenue par les procédures ACM et CAH permet d'étudier plus finement les liens entre déclassement et caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. Les trois classes obtenues sont caractérisées par la sur-représentation de certaines PCS et fonctions. Nous nommons les différentes classes de la manière suivante :

- Classe 1 : Techniciens, employés non-qualifiés et ouvriers,
- Classe 2 : Employés qualifiés des services administratifs et des soins,
- Classe 3 : Agriculteurs, artisans et indépendants dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services.

La première classe est caractérisée par la forte présence de travailleurs exerçant des fonctions de production, chantier, exploitation, installation et maintenance (Tableau 5). Ce sont majoritairement des techniciens, employés non-qualifiés et ouvriers qualifiés travaillant dans le secteur privé en CDI. Les emplois exercés par les membres de cette classe induisent un fort investissement physique. C'est le cas par exemple des emplois inscrits dans le secteur de la fabrication, les métiers de l'installation et de la maintenance. Outre l'importante contrainte physique, plusieurs emplois exercés dans cette classe impliquent des contacts sociaux fréquents, notamment pour les employés des banques et les vendeurs. Les membres de ce groupe ont, pour la plupart, des revenus mensuels situés entre 1220 et 2800 euros, soit entre le SMIC et le revenu médian en France. Cette classe est composée à 66 % d'hommes (Tableau 6) ; c'est également la classe où les immigrés sont les plus représentés (7,4 % d'immigrés d'Afrique et 6,1 %

des pays hors-UE et hors-Afrique), ainsi que les descendants d'immigrés d'Afrique (8 %). Cependant, le test statistique de différence entre les classes est significatif seulement à 10% ( $p < 0.08$ ).

La deuxième classe est marquée par la forte représentation d'employés qualifiés (83 %) qui occupent majoritairement des fonctions administratives et de soins. Une autre particularité de cette classe est la part importante de femmes, qui constituent 85 % du groupe. Les conditions de travail dans cette classe se différencient de celles connues dans la première en ce que la plupart de ses membres occupent des emplois administratifs, notamment dans la fonction publique (35%). Les contraintes physiques sont donc moindres et les exigences différentes. Cette classe se différencie de la précédente par son niveau de revenu, situé majoritairement dans les deux tranches les plus basses. Enfin, cette classe est celle dans laquelle les emplois à durée déterminée et à temps partiel sont les plus fréquents. Ces caractéristiques de la deuxième classe peuvent être mises en lien avec la féminisation du groupe, puisque les femmes constituent, en population générale, la majorité des salariés travaillant en temps partiel. Nous notons également que 11% des personnes de cette classe vivent en familles monoparentales, ce qui est la proportion la plus importante et peut également être mis en lien avec la féminisation du groupe.

La troisième classe est la plus homogène en ce qui concerne la fonction, la PCS, et le secteur d'exercice et est surtout composée d'indépendants. On trouve parmi eux des artisans, agriculteurs, et des commerçants de différentes spécialités. Le niveau de revenu des membres de ce groupe est situé majoritairement dans le niveau le plus bas, soit 0 à 1219 € par mois, niveau de revenu inférieur au SMIC. Elle est composée majoritairement d'hommes (66%) et la proportion de personnes de 50 ans et plus est plus importante que dans les autres classes (29,5%).

**Tableau 4 : Professions et conditions d'emploi des personnes déclassées en France, résultats de la typologie**

	<b>Classe 1 Techniciens, employés et ouvriers</b>	<b>Classe 2 Employés qualifiés</b>	<b>Classe 3 Agriculteurs, artisans et in- dépendants</b>	<b>Ensemble</b>	<b>P</b>
<b>N=3163</b>	1476	1317	370	3163	
<b>Fonction</b>					
Production, chantier, exploitation, installation, et maintenance	36,9	0,6	0,0	19,2	<0.001
Gardiennage, nettoyage, entretien	2,1	1,9	0,0	1,7	
Manutention, magasinage, logistique	9,0	0,1	0,0	4,7	
Secrétariat, saisie, accueil	1,7	36,6	0,0	13,6	
Gestion, comptabilité	6,7	22,2	0,0	11,1	
Commercial, technico-commercial	12,5	12,9	0,0	10,9	
Études, recherche et développement, méthodes	13,9	0,0	0,0	7,2	
Enseignement	0,0	1,9	0,0	0,6	
Soin des personnes	1,3	14,7	0,0	5,8	
Autre fonction	15,8	9,2	0,0	11,3	
Indépendants	0,0	0	100	13,9	
<b>PCS</b>					
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprises	0,0	1,5	94,9	13,7	<0.001
Techniciens, contremaîtres	36,6	0,0	1,2	19,0	
Employés qualifiés	223,7	83,1	0,9	41,1	
Employés non-qualifiés	14,4	15,5	2,0	13,0	
Ouvriers qualifiés	17,6	0,01	0,9	9,2	
Ouvriers non-qualifiés	7,7	0,01	0,1	4,0	
<b>Revenu mensuel</b>					
0 à 1219	13,4	34,1	61,8	26,2	<0.001
1220 à 1789	30,8	60,3	11,3	39,4	
1790 à 2800	48,4	5,0	12,2	28,6	
Plus de 2800	7,5	0,6	14,7	5,8	
<b>Secteur</b>					
Public	9,1	35,6	0,0	17,0	<0.001
Privé	90,9	64,43	100,0	83,0	



<b>Taille de l'établissement</b>					
Moins de 50 salariés	42,2	60,0	0,0	42,5	<0.001
50 à 499 salariés	41,1	25,9	0,0	30,1	
500 à 999 salariés	6,1	4,6	0,0	4,8	
1000 et plus	10,6	9,5	0,0	8,7	
<b>Indépendants</b>	0,0	0,0	100,0	13,9	
<b>Travail de nuit</b>					
Oui	18,7	9,4	20,8	15,8	<0.001
Non	81,3	90,6	79,3	84,2	
<b>Durée de travail</b>					<0.001
Temps complet	92,0	66,9	78,1	81,4	
Temps partiel	7,9	33,1	21,8	18,6	
<b>Type d'emploi</b>					
Apprentissage, stage rémunéré	1,7	0,3	0,0	1,0	<0.001
CDD, Intérim, emploi aidé	9,1	15,2	0,0	9,9	
CDI et fonction publique	89,0	84,2	0,0	74,9	
Travail sans contrat	0,2	0,3	0,0	0,2	
Indépendant	0,0	0,0	100,0	13,9	

Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus objectivement déclassés, en emploi au moment de l'enquête (N= 3 163). Lecture : 36,9 % des membres du groupe « Techniciens et employés » occupent une fonction de production, chantier, exploitation et maintenance. p : valeur p du test du Chi-2.

Enfin, le déclassement peut prendre trois aspects. D'abord, il peut s'inscrire dans des emplois peu qualifiés et potentiellement difficiles. Ce type de déclassement concerne majoritairement les hommes diplômés de niveau bac +2. Notre typologie laisse apparaître un déclassement spécifique aux femmes, inscrit dans la deuxième classe. Celui-ci prend place dans des emplois qualifiés et dans le domaine du *care*. Le déclassement dans ce cadre semble plus marqué par la précarité de l'emploi, si l'on se réfère à la fréquence des temps partiels et des contrats à durée déterminée. Le troisième type de déclassement identifié est celui des travailleurs indépendants, situés alors dans une configuration d'emploi atypique et des contraintes spécifiques aux professions indépendantes. Ces déclassés sont ceux dont les revenus sont les moins importants.

L'étude du lien avec la migration montre que les immigrés se situent le plus fréquemment dans le premier type de déclassement, en particulier pour les immigrés non-européens. Nous pouvons

alors supposer que le déclassement subi en migration a de particulier qu'il s'inscrit dans des métiers peu qualifiés et physiquement exigeants, induisant une forte exposition aux risques et une faible reconnaissance sociale.

Cette typologie permet alors d'identifier l'espace professionnel dans lequel se situe le déclassement en migration. L'enquête qualitative nous offre la possibilité de décrire les processus à l'œuvre dans les parcours qui mènent à cet espace professionnel.

### « La galère » administrative en cause dans le déclassement professionnel

Durant l'enquête qualitative, les démarches administratives (procédure liée au droit au séjour et reconnaissance de diplômes étrangers) ainsi que la maîtrise de la langue française apparaissent comme de réels freins à la progression des immigrés rencontrés et à leur accès à des emplois qui correspondent à leur niveau de qualification.

**Tableau 5 : Caractéristiques sociodémographiques par classe, résultats de la typologie**

	<b>Classe 1</b> <b>Techniciens,</b> <b>employés et</b> <b>ouvriers</b>	<b>Classe 2</b> <b>Employés</b> <b>qualifiés</b>	<b>Classe 3</b> <b>Agriculteurs,</b> <b>artisans et in-</b> <b>dépendants</b>	<b>Ensemble</b>	<b>p</b>
<b>N= 3163</b>	1476	1317	370	1363	
<b>Sexe</b>					
Hommes	66,0	14,9	66,2	48,3	<0.001
Femmes	34,0	85,1	33,8	51,7	
<b>Age</b>					
24-35 ans	36,1	36,6	17,2	33,6	<0.01
35-49 ans	46,7	46,1	53,3	47,4	
50 ans et plus	17,3	17,3	29,5	19,0	
<b>Lien à la migration en 9 modalités</b>					
Population majoritaire	68,3	76,7	75,1	72,2	0.08
DROM	2,3	2,2	1,1	2,1	
Immigrés Espagne, Portugal, Italie	1,7	1,3	0,9	1,4	
Immigrés UE autres	1,2	0,7	1,2	1,0	
Immigrés Afrique	7,4	4,7	5,4	6,1	
Immigrés autres	6,1	2,6	2,0	4,3	
Descendants d'immigrés originaires de l'UE	3,7	4,3	9,7	4,7	
Descendants d'immigrés originaires d'Afrique	8,0	5,7	4,1	6,7	
Descendants d'immigrés autres	1,5	1,8	0,7	1,5	
<b>Type de ménage</b>					
Personne seule	14,5	14,3	13,4	14,3	<0.01
Famille monoparentale	4,8	11,3	4,9	7,0	
Couple avec au moins un enfant	24,3	17,2	15,6	20,6	
Couple sans enfant	52,9	54,5	63,8	55,0	
Autre ménage	3,6	2,7	2,3	3,1	
<b>Diplôme le plus élevé</b>					
Bac général	23,6	25,4	24,7	24,3	ns
Bac +2	46,9	44,5	37,7	44,8	
Bac +3 et plus	29,6	30,2	37,6	30,9	

Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus objectivement déclassés, en emploi au moment de l'enquête (N= 3 163). Lecture : 65,9 % des membres du groupe « Techniciens et employés » sont des hommes. p : valeur p du test du Chi-2.

La difficulté des procédures administratives a souvent été mise en avant, que ce soit pour l'obtention de papiers conférant le droit de travailler ou bien pour faire reconnaître des diplômes ou des compétences.

*« Mais pourquoi on dit toujours que la France est un pays administratif ? Tu es là, tu as tes propres compétences ils te disent : « non s'il n'a pas un document qui le prouve », pourtant mettez lui en pratique, il peut faire. Plein de pays, aux États-Unis ça s'est fait, voilà c'est carrément le document même si tu n'as rien dans la tête, tu montres le document et puis... »* (Eugène, guinéen, préparateur de commandes).

Parfois, même dans le cas où le diplôme a été reconnu, il l'a été à un niveau inférieur. Des enquêtés comme Carmen ne comprennent pas pourquoi leurs diplômes ont autant été dévalorisés. Détentrice d'un bac+5 dans l'enseignement général, en France elle possède simplement un bac+2 :

*« Je peux pas être maîtresse ici, je sais pas pourquoi. Parce que comme ils m'ont validé le diplôme, mais il est pas au niveau, il est niveau 2 donc je peux être ATSEM [Agent territorial spécialisé des écoles maternelles]. »* (Carmen, dominicaine, ouvrière dans la confection d'emballage).

Du fait de leur statut irrégulier, des enquêtés ne peuvent pas avoir accès à leur domaine initial : la comptabilité et le droit. C'est le cas d'Edmond et d'Eugène qui exercent alors des emplois où le besoin de main-d'œuvre est grand et pour lesquels les employeurs prêtent moins attention à leurs papiers. Edmond a donc trouvé un travail dans le BTP et Eugène dans un entrepôt où il est préparateur de commandes. Ils travaillent tous deux avec des papiers prêtés, mais leurs emplois n'exigeant aucun diplôme, ils n'ont pas besoin de justifier leur profil et de montrer leurs CV. En revanche ils ne peuvent avoir accès à leur domaine initial sans avoir de vrais papiers. Dans ces situations, ce sont donc les problèmes administratifs d'obtention de papiers qui les « obligent » à exercer ces métiers considérés comme précaires.

D'autant plus que n'étant pas locuteurs du français, certains ont encore plus de difficultés à réaliser leurs démarches, étant souvent dépendants de leur conjoint lors de mariages mixtes ou

de personnes de leur famille ou de l'entourage installés en France depuis plus longtemps. Pendant ces périodes de non-francophonie, leur accès à un marché du travail valorisé est ralenti. Pour les enquêtés, c'est d'ailleurs souvent le cumul des différents éléments qui ne permet pas d'évoluer dans le marché du travail français. Pour Cristina, après plus de vingt ans sur le territoire, sa situation est toujours bloquée.

*« Donc par la suite j'ai travaillé, je faisais du ménage et garde d'enfants aussi. [...] J'ai jamais pu valider mon diplôme de là-bas ici, donc je me suis dit : bon au début je savais pas parler le français etc., moi j'accepte de faire des autres métiers qui ne sont pas les miens, mais je me suis toujours battue pour faire reconnaître mes compétences de là-bas ici. Malheureusement on m'a pas donné l'occasion, jusqu'à aujourd'hui... »* (Cristina, paraguayenne, au chômage).

Arrivant en France sans parler français, elle a misé sur des petits boulots du type garde d'enfants et ménages. En revanche, une fois un bon niveau de français acquis, les difficultés de reconnaissance de diplôme et ce temps passé loin de son champ professionnel ont provoqué une méfiance de la part de potentiels employeurs et une non-conformité avec les attentes du marché du travail français.

Enfin, comme l'ont noté plusieurs rapports et études, les structures intermédiaires comme Pôle Emploi orientent souvent les immigrés vers les postes les plus difficiles à pourvoir (UN High Commissioner for Refugees (UNHCR) 2013, p.50), bien que ces postes ne correspondent pas à leur niveau de qualifications.

*« Je suis arrivée au Pôle Emploi, ils m'ont dit..., bon j'ai dit : « je fais ça, ça, ça, ça dans mon pays » et la personne, il m'a demandée : « vous voulez faire quoi avec tout ça ». Alors que c'est à elle de me dire, c'est son pays donc euh..., dans mon pays je sais comment les choses fonctionnent, je sais où aller, je sais où je peux aller toquer les portes, mais ici, en France, si le Pôle Emploi me répond comme ça, vers qui je vais me retourner, donc voilà c'est..., c'était très... Ils m'ont dirigé directement, le Pôle Emploi il m'a dirigée directement en serveuse et je lui dis : « je n'ai jamais fait ça de ma vie », donc voilà... »* (Cristina, paraguayenne, au chômage).

Ainsi, cette première description du déclassement professionnel nous a montré que celui-ci touche plus souvent les immigrés, avec des différences selon le genre dans certains groupes

d'immigrés. Cette fréquence du déclassement s'explique notamment par les obstacles rencontrés dans l'insertion professionnelle en France, notamment les difficultés des démarches administratives et reconnaissance des diplômes.

**Tableau 6 : Métiers exercés par les personnes déclassées et lien à la migration**

	Population majoritaire	Descendants d'immigrés	Immigrés
<b>Agents de sécurité</b>	0,9	2,4	6,0
<b>Agents des services publics au contact des usagers</b>	3,7	3,4	0,6
<b>Agriculteurs</b>	4,1	0,5	0,2
<b>Artisans</b>	3,2	9,2	4,4
<b>Astrologues, guérisseurs</b>	0,2	0,1	0,0
<b>Emplois administratifs</b>	30,8	27,1	10,8
<b>Employés de la restauration</b>	0,7	1,6	10,0
<b>Employés des commerces</b>	9,5	13,8	11,3
<b>Gardiennage</b>	0,5	0,1	0,0
<b>Indépendants des services, de la restauration et de l'hôtellerie</b>	3,2	3,3	0,9
<b>Indépendants des commerces</b>	3,12	1,4	4,3
<b>Jardiniers</b>	1,0	0,00	0,3
<b>Métiers de la conduite et des transports</b>	2,1	1,2	7,9
<b>Métiers de l'accueil</b>	1,3	2,4	1,9
<b>Métiers des soins</b>	4,9	3,2	5,6
<b>Métiers du ménage</b>	2,5	4,1	7,6
<b>Ouvriers (bâtiment, industrie, manutention)</b>	4,9	4,1	16,3
<b>Ouvriers agricoles</b>	1,0	0,9	0,0
<b>Services divers (immobilier, coiffure, manucure, esthétique)</b>	0,5	0,2	0,1
<b>Techniciens</b>	21,5	20,4	9,5

Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : individus objectivement déclassés, en emploi au moment de l'enquête (N= 3 163). Lecture : 0,92 % des individus déclassés issus de la population majoritaire exercent le métier d'agent de sécurité. En gras apparaissent les professions exercées par les participants de l'enquête qualitative.

## LE DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL DANS LA TRAJECTOIRE MIGRATOIRE : COMPOSER AVEC LA PRÉCARITÉ MÉTIERS PRÉCAIRES, PEU VALORISÉS ET UNE ÉVOLUTION LENTE AU FIL DES ANNÉES

Au sein des fonctions le plus souvent exercées par les personnes déclassées et mentionnées plus haut, la population immigrée en situation de déclassement a la particularité d'être surreprésentée dans des métiers peu valorisés, peu qualifiés et faiblement rémunérés. Une description plus fine des métiers exercés parmi les personnes déclassées permet de mieux visualiser ce phénomène dans l'enquête CT-RPS 2016 (Tableau 7).

Alors que le métier d'agent de sécurité est exercé par une part inférieure à 1 % de la population majoritaire déclassée, il est exercé par 6 % des immigrés déclassés. Ces derniers sont également particulièrement nombreux parmi les ouvriers du bâtiment, de l'industrie et de la manutention (16,3 % contre moins de 5 % parmi la population majoritaire et les descendants d'immigrés), et les employés de la restauration (10 % contre moins de 2 % parmi les deux autres groupes). À l'inverse, les immigrés sont sous-représentés parmi les employés administratifs et les techniciens. Ces deux professions sont pourtant les plus courantes parmi celles exercées par les personnes déclassées. De plus, ce sont des professions qui, bien qu'exercées en contexte de déclassement, nécessitent un niveau de qualification plus important que les métiers les plus communément exercés par les immigrés déclassés.

Occuper des métiers plus pénibles, aux horaires plus contraignants, ou encore liés à des représentations moins valorisantes socialement, peut être particulièrement difficile à vivre.

*« Si souvent, ça me fait penser, à un grand comptable comme moi, je me dis je pourrais être dans mon bureau, je porte un costume, voilà, j'ai mon permis de conduire et tout ça et là je mets mes mains dans le ciment. »* (Edmond, ivoirien, manœuvre).

Dans l'enquête qualitative où plusieurs enquêtés travaillaient dans le secteur du nettoyage, ce qui revient le plus autour de la notion de faire du ménage c'est le fait qu'aucune des personnes interrogées ne pensait devoir faire ce métier un jour. Cet emploi peut être caractérisé par le terme de « sale boulot » (Lhuilier 2005), un travail qui n'apporte pas de reconnaissance et dont l'importance n'est reconnue que lorsque le travail est mal fait.

Du point de vue des enquêtés et d'après leur valorisation des emplois, faire le ménage est largement connoté comme dévalorisant et ne correspond pas à leurs attentes en termes de vie professionnelle.

*« Des fois même j'avais des dépressions, parce que, c'est aussi, tu sais c'est culturel, tout ça. Chez moi dans mon pays si tu travailles en ménage c'est parce que tu sais rien faire, t'as rien dans la tête, c'est la dernière chose que tu peux faire. Et c'est comme l'humiliation de travailler dans le ménage tu sais. Et travailler dans le ménage pour moi ça a été, ça m'a blessée beaucoup psychologiquement, ça m'a rabaisée en tant que personne, ça a été difficile j'ai pris des années, 5, 6, 7 ans pour accepter de travailler comme ça. »* (Miriam, péruvienne, agent d'entretien).

Ainsi, parmi les déclassés, les immigrés occupent les métiers dont les conditions de travail sont les plus difficiles, et qui les renvoient à une rupture forte avec leur trajectoire pré-migratoire.

Cette situation peut être d'autant plus difficile à vivre qu'elle dure dans le temps. Plusieurs études suggèrent que le déclassement peut être une situation transitoire vécue par les immigrés en attendant d'avoir acquis la maîtrise de la langue et le capital social nécessaire à l'insertion professionnelle, comme expliqué précédemment. Or, nos analyses montrent que la proportion de personnes en situation de déclassement reste autour de 30% pendant très longtemps (Figure 2). C'est seulement après 21 ans en France (médiane de l'ancienneté de l'installation dans l'échantillon) que le niveau de déclassement passe à 25% puis à 13% pour les personnes installées depuis 35 ans et plus.

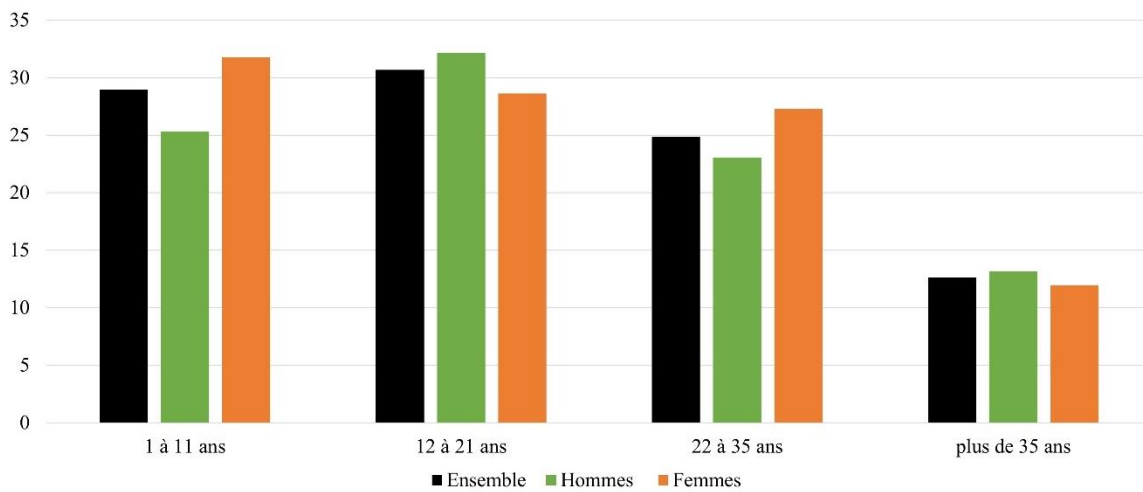
Dans les discours des enquêtés, l'ancienneté en France apparaît comme un facteur qui joue sur la perception que les enquêtés ont de leur situation professionnelle. En effet, certains sont très positifs face à l'avenir et perçoivent leur situation comme passagère, espérant pouvoir avoir bientôt accès à un meilleur emploi. Il s'agit souvent de personnes qui se trouvent au début de leur processus d'installation et qui peuvent considérer que le déclassement est une situation transitoire, voire un passage obligé :

« Ce que moi je peux vous dire, de 85 à 90% des diplômés qui arrivent ici travaillent dans un autre secteur qui n'a rien à voir avec leurs qualifications. Moi en tant qu'ingénieur je peux être promu à un poste de gardien pas loin d'ici, pourquoi pas ? Mais c'est le début de toute chose, on ne trouvera pas le gâteau sur la table directement, il faut le chercher, il faut lutter, il faut s'ouvrir, il faut aller ailleurs, mais il faut commencer par quelque chose, la priorité c'est la vie, se suffire à soi-même, vivre et perspectivelement évoluer. » (Aflah, mauritanien, au chômage).

À l'inverse, lorsque la situation perdue, elle est moins bien vécue par les personnes rencontrées.

« Ça me dérange pas de commencer en bas de l'échelle, mais une fois que j'ai un peu gravi les échelons, je veux plus revenir à la case de départ donc euh... j'ai dit non, un petit boulot c'est fini, maintenant je parle bien, correctement, je me débrouille pas mal, j'ai fait au moins un Master 1 ici, voilà. Je veux plus revenir, donc ça c'est à un moment donné de la vie, oui j'accepte, mais maintenant non » (Cristina, paraguayenne, au chômage).

**Figure 2. Proportion d'immigrés touchés par le déclassement professionnel, en fonction de l'ancienneté de l'installation en France**



Source : Enquête CT-RPS 2016. Champ : immigrés de 24 ans et plus, en emploi au moment de l'enquête (N= 1 322). Lecture : 25,32 % des hommes immigrés installés depuis 1 à 11 ans sont en situation de déclassement professionnel.

Des situations de déclassement professionnel comparables vont ainsi être perçues de manière très différente selon qu'elles se trouvent au début de la trajectoire migratoire, où elles vont être souvent interprétées comme un « sas » obligatoire, ou bien après plusieurs années (voire décennies) passées en France. Comme dans l'extrait d'entretien ci-dessus, les personnes peuvent exprimer de la colère et de l'incompréhension à rester « bloquées » dans des situations professionnelles insatisfaisantes.

Le déclassement des immigrés s'inscrit ainsi dans l'exercice de professions peu courantes en population générale. C'est le cas notamment des professions du nettoyage et de la propreté, du métier d'agent de sécurité, et des emplois d'ouvriers dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et de la manutention. Ces professions ont la particularité commune d'être peu valorisées socialement et d'exposer ceux qui les exercent à des risques sur la santé. Ces risques sont notamment les contraintes physiques importantes telles que les postures statiques, la nécessité de porter des charges lourdes, ou encore l'inhalation de produits toxiques. Plus directement, l'inscription dans ces professions a un effet sur l'estime de soi des personnes déclassées.

D'autre part, il n'existe pas une expérience univoque du déclassement. Nous constatons notamment qu'il peut faire l'objet d'interprétations et d'expérience différentes selon le moment où il arrive dans la trajectoire biographique. Les représentations autour du déclassement professionnel sont donc multiples et sont articulées avec d'autres éléments qui sont abordés dans la dernière partie de cet article.

### **Composer avec le déclassement : poids de l'entourage familial et stratégies d'adaptation**

#### *La place particulière de l'entourage familial*

Parmi les éléments qui viennent influencer la manière dont les travailleurs immigrés vivent et perçoivent leur quotidien en situation de déclassement, les entretiens ont révélé la place particulière jouée par l'entourage familial. Thème

présent dans la grille d'entretien, les relations familiales en lien avec la situation professionnelle se sont avérées être un sujet sur lequel les enquêtés rencontrés ont été très prolixes. L'analyse des discours sur l'entourage familial permet de comprendre premièrement que les attentes de la famille peuvent constituer une difficulté supplémentaire pour les enquêtés dans leur vécu du déclassement, ou bien au contraire permettre de trouver un sens pratique à ce déclassement : celui de recevoir un salaire qui permet d'envoyer de l'argent régulièrement aux personnes restées au pays.

En effet, l'existence de remises monétaires (thème notamment abordé par les enquêtés originaires d'Afrique Subsaharienne) est influencée par de nombreux imaginaires liés à la migration, et notamment l'imaginaire de la « réussite » dans la trajectoire migratoire, de « l'Eldorado » pour employer l'expression d'un enquêté :

*« Maintenant ça va, les gens ils commencent à comprendre que ici ce n'est pas l'El Dorado. Ce n'est pas parce que on est en France on a tout. Parce que au début ils comprenaient pas, et ça la faute, ça vient des anciens immigrés qui étaient là. »* (Boubakar, mauritanien, agent d'entretien).

Comme l'explique Boubakar, nombreuses sont les personnes qui idéalisent la migration et qui, du fait de la présence de la personne en Europe, pensent qu'elle peut tout acheter et donc subvenir à leurs besoins au pays. La famille, de par ses attentes financières, peut pousser certains travailleurs immigrés à avoir recours à des emplois moins valorisants, mais qui permettent d'envoyer de l'argent régulièrement plutôt que d'encourager des périodes de formation qui pourraient leur permettre d'évoluer dans leur vie professionnelle. Aussi parfois le déclassement est-il accepté parce qu'il permet, malgré la dévalorisation en termes de statut social, d'envoyer de l'argent en quantité suffisante à la famille restée au pays :

*« Mais là tout ce qu'on fait la majorité c'est pénible, mais au niveau du salaire c'est une grande différence. [...] Là-bas j'étais chargé de relation avec l'administration, ici malgré la pénibilité du travail j'ai quand même le salaire. »*

(*Boubakar, mauritanien, agent d'entretien*).

À cette question des remises s'ajoute, pour les personnes déclassées, la question de l'image de soi que l'on renvoie à l'entourage, notamment familial, mais pas uniquement, qui les a connus exerçant une autre profession :

« Par contre quand je faisais ce boulot [emploi au noir sur des chantiers], j'avais honte que quelqu'un me rencontre, quelqu'un qui me connaît. Parce que je fais beaucoup d'émissions et les gens à travers la télé tout ça. Donc du coup j'étais vraiment honte. » (Ousmane, guinéen, au chômage)

Ainsi, certains enquêtés ne souhaitent pas communiquer leur vécu en France de peur d'inquiéter et de décevoir les personnes qui comptent sur eux et restent volontiers évasifs avec leurs proches pour décrire leur situation en France.

Le lien entre entourage familial et déclassement professionnel a aussi pris un sens particulier au regard des relations de genre dans l'analyse des entretiens. En effet, cinq femmes sur les six que nous avons rencontrées ont eu des enfants avant d'immigrer ou peu de temps après leur immigration. Elles avaient donc toutes les cinq des enfants à charge lors de leurs premières années en France. Les discours recueillis sur l'articulation de leur vie familiale et professionnelle comportent des récurrences significatives. Tout d'abord ces femmes, dans les cas d'immigration en couple (que ce soit avec un conjoint lui aussi immigré ou un conjoint français) ont mis en pause leur carrière ou se sont contentées de petits boulots plus compatibles avec la vie de famille à leur arrivée en France. Dans un schéma où la carrière du conjoint est privilégiée, ces femmes ont remis à plus tard la recherche d'un emploi en adéquation avec leur formation, d'autant plus qu'elles avaient des enfants à charge dont le soin revient en premier lieu à la mère. Elles ont donc souvent exercé des petits boulots d'appoint, et ainsi vécu un déclassement, pour pouvoir s'occuper de leurs enfants.

Cependant, dans les discours recueillis, chez un certain nombre d'enquêtées le fait d'avoir mis leur carrière entre parenthèses est aussi une manière de porter un regard en fin de compte positif sur le déclassement qu'elles ont vécu. Selon elles,

elles ne l'ont pas fait pour rien, mais pour le bien-être de leurs enfants.

« Donc je regrette, malgré tout, la difficulté, mais en ce moment je regrette pas. (...) [Mes enfants] sont contents d'avoir grandi en France, ils ont un autre regard du monde, ils sont allés à l'école avec plein de nationalités, de couleurs, pour eux c'est rien, c'est normal, ça c'est la vie normale. (...) De ce côté-là ça me rend fière quand même, je me dis que je ne regrette pas finalement. Là ils vont où ils veulent, ils font les études qu'ils veulent. » (Cristina, paraguayenne, au chômage).

Le fait d'être une femme avec enfant en migration est donc un frein certain à l'insertion professionnelle et encourage souvent le déclassement professionnel de ces mères. Si la réussite scolaire ou professionnelle des enfants permet par la suite aux femmes rencontrées d'avoir un sentiment de satisfaction et de bien-être, c'est dans le cadre d'identités de genre assignées qui valorisent les femmes en tant que mères et pas en tant qu'actrices dans le monde du travail.

#### *Les stratégies d'adaptation face au déclassement professionnel*

Le déclassement professionnel, quelles que soient les représentations dont il fait l'objet, suscite de la part des enquêtés rencontrés de nombreuses stratégies d'adaptation. Les deux stratégies qui ont été le plus souvent mentionnées dans les entretiens sont, d'une part, d'entreprendre des formations en France et, d'autre, part de s'engager dans une association.

Le recours à des formations professionnelles est apparu dans de nombreux discours d'enquêtés, ce qui n'est pas étonnant étant donné qu'il s'agit de personnes ayant atteint un niveau d'étude supérieur dans leur pays d'origine. Il s'agit d'une stratégie d'autant plus évidente que la difficulté de faire reconnaître ses diplômes est un encouragement implicite à obtenir une formation dans le pays d'accueil. Plusieurs personnes rencontrées ont spontanément expliqué s'adresser à Pôle Emploi pour obtenir des formations, certaines ont également mentionné d'autres acteurs, en décrivant des parcours parfois assez labyrinthiques



pour obtenir des formations :

« *Donc j'étais au CIBC [Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences], à Pôle Emploi et ils m'ont aidée à trouver un travail à Rebond [Association qui promeut l'insertion professionnelle de personnes reconnues « Travailleur Handicapé »]. (...) Et après ils m'ont aidée à trouver ce travail-là, ils m'ont envoyée à faire un stage avant, j'ai fait un stage de deux semaines et après ils m'ont appelée. Et maintenant c'est Cap Emploi qui m'a envoyée pour faire la formation. Je suis à Cap Emploi maintenant. C'est une formation rémunérée, c'est une « Projet Pro », c'est pour te pousser à savoir qu'est-ce que tu veux faire.* » (Carmen, dominicaine, ouvrière dans la confection d'emballage).

Grâce à l'accès à des formations professionnelles, les travailleurs espèrent pouvoir faire reconnaître leurs compétences en France et accéder à de meilleurs postes. Par exemple, Wahida explique qu'elle n'a qu'un seul objectif : faire sa formation d'aide à la petite enfance et pouvoir arrêter d'être agent d'entretien. Les formations professionnelles sont donc, pour ces enquêtés, un moyen de détourner la situation de déclassement professionnel et d'entrer progressivement dans un milieu professionnel moins précaire.

S'engager dans une association apparaît comme une autre stratégie d'adaptation, non seulement pour améliorer sa situation, mais aussi tout simplement pour occuper son temps : en effet, les enquêtés connaissaient avant de migrer des emplois en général à temps plein et qui pour beaucoup les intéressaient au niveau intellectuel, certains étaient journaliste, magistrat ou encore

ingénieur aéronautique. Leur engagement associatif leur permet alors d'être en lien avec d'autres personnes et de mobiliser les compétences qui sont les leurs : c'est le cas de Boubakar, enseignant en mathématiques en Mauritanie, qui explique faire de l'aide aux devoirs en mathématiques pour « ne pas oublier » les notions :

« *C'est mon domaine, si je fais deux ou trois ans sans enseigner les notions je vais les oublier. Venir ici, travailler et rentrer dormir finalement l'esprit... Je suis plus content quand je suis avec les élèves que quand je nettoie.* » (Boubakar, mauritanien, agent d'entretien).

Plusieurs immigrés rencontrés étaient bénévoles auprès d'associations. Que ce soit pour occuper leur temps, trouver du sens dans leur quotidien ou se rapprocher de leur domaine professionnel initial, ces engagements font beaucoup de sens pour les enquêtés.

« *Je connaissais l'heure de la permanence, le jour tout ça, donc chaque jour je venais là-bas, je n'avais rien à faire, je venais quand même m'occuper, donc je viens je nettoiais leurs tables, je chauffe le café, je m'assois à côté, je les écoute. [...] Parce que seul à la maison je fais que penser, au moins quand il y a quelque chose qui t'occupe c'est bon.* » (Edmond, ivoirien, manœuvre).

Du fait de leur engagement associatif, les périodes d'inactivité sont vécues de manière moins difficile et le besoin de trouver du sens dans leur quotidien peut ainsi passer par l'engagement associatif plus que par le travail.

## DISCUSSION

L'approche par méthodes mixtes a ainsi permis d'approfondir la description du phénomène de déclassement dans la population en France : celui-ci concerne plus fréquemment les immigrés originaires des pays non-européens, il concerne aussi dans une proportion importante, bien que

dans une moindre mesure, les descendants d'immigrés des mêmes régions. À l'origine de ce déclassement professionnel pour les immigrés, nous identifions des difficultés d'insertion dans le marché du travail français, principalement mises sur le compte de « la galère » administrative dans les discours des enquêtés. Loin d'une mise à profit

des qualifications parfois très élevées des nouveaux arrivants, on assiste plutôt à un « *brain waste* » dans lequel les procédures réglementaires d'autorisation de séjour et de reconnaissance des diplômes jouent un rôle de premier plan. Des personnes qualifiées se retrouvent ainsi à occuper des emplois peu qualifiés, souvent plus précaires et plus dévalorisés que les déclassés de la population majoritaire, ce qui n'est sans doute pas sans retentissement sur leur santé physique et mentale (Dunlavy, Garcy, et Rostila, 2016).

Ce « *brain waste* » ne touche pas toutes les populations de la même manière : plus fréquent chez les femmes de manière générale, chez les immigrants ce sont les personnes originaires d'Afrique et autres pays hors Europe qui sont les plus concernés, les hommes comme les femmes. Au fur et à mesure du temps passé en France, les niveaux de déclassement baissent, mais très lentement. On retrouve ainsi des dynamiques d'insertion professionnelle similaires à celles observées en Belgique par exemple (Vause 2011; Herman et Rea, 2017).

Il n'existe pas une seule façon de vivre le déclassement professionnel parmi les immigrants. Complètement intriqué dans la trajectoire migratoire, le déclassement peut apparaître comme un passage obligé qui permet, par le biais d'emplois peu qualifiés, de subvenir à ses besoins et parfois d'envoyer de l'argent à la famille restée au pays d'origine. Il n'en est pas moins pour certains une véritable source de souffrance parce qu'il compromet le statut social acquis au pays et atteint en fin de compte l'estime de soi. Cette ambivalence avait été notée par David Mahut à partir de son enquête sur les diplômés du supérieur maliens en France (Mahut, 2014). Nos analyses vont dans le même sens et suggèrent que le déclassement est d'autant plus difficile à vivre qu'il dure dans le temps. L'expérience du déclassement est également travaillée par les relations de genre. Dans les discours des femmes enquêtées, le déclassement professionnel peut être compensé par la réussite scolaire des enfants ; sans doute les attentes sociales autour de la réussite professionnelle des femmes sont-elles moins fortes que celles qui s'exercent sur les hommes. L'incohérence statutaire est peut-être ainsi plus aisée à

négoier pour les femmes que pour les hommes, ou bien l'accomplissement d'un destin de mère constitue en quelque sorte une porte de sortie pour retrouver l'estime de soi mise à mal par le déclassement.

Enfin, se former en France et s'engager bénévolement dans le secteur associatif sont deux stratégies mises en place par les personnes rencontrées en entretien pour sortir du déclassement, ou mieux le vivre. Mobiliser ses compétences, échanger avec d'autres, est une manière de retrouver un autre statut social que celui qui leur est dévolu dans le monde du travail.

Cette étude n'est pas sans un certain nombre de limites. Nous n'avons pas considéré, dans cette étude, l'absence d'activité comme faisant partie du déclassement professionnel. Pourtant, du point de vue des trajectoires individuelles, se retrouver inactif et souvent sans droits au chômage, peut être vécu comme un déclassement pour une personne qualifiée et qui occupait un emploi valorisé dans son pays : la part de personnes déclassées pourrait ainsi être sous-estimée ; les femmes pourraient être plus concernées par cette forme de déclassement que les hommes. Cependant, comme l'enquête CT-RPS 2016 porte sur les actifs occupés, nous ne pouvions pas inclure dans le volet quantitatif l'absence d'emploi comme une autre forme de déclassement. D'autre part, il est peu probable que l'enquête ait réussi à enquêter les personnes les plus précaires, par exemple sans titre de séjour ou travaillant exclusivement dans le secteur informel, même si la proportion de répondants qui déclarent travailler sans contrat n'est pas nulle. Or, on sait que les immigrants sont plus représentés dans ce secteur informel, et il se pourrait que l'on sous-estime, dans l'enquête, les niveaux de déclassement d'une part, et la précarité de l'emploi qui lui est associée d'autre part.

Deux autres limites peuvent être mentionnées, qui concernent respectivement le volet quantitatif et qualitatif. L'enquête CT-RPS 2016 n'étant pas menée spécifiquement pour enquêter la population immigrée, certaines informations relatives au contexte de la migration telles que le motif de la migration et les conditions administratives à l'arrivée n'ont pas été collectées. Or,

notamment pour le titre de séjour, cela peut constituer des éléments importants pour comprendre la trajectoire professionnelle des personnes. De plus, les effectifs d'immigrés et descendants d'immigrés restent limités, ce qui induit des regroupements larges au niveau des pays de naissance et ce qui rend l'analyse statistique moins précise. En ce qui concerne le volet qualitatif, il aurait été intéressant de pouvoir inclure dans l'enquête des descendants d'immigrés, moins souvent touchés par le déclassement professionnel que les immigrés, mais plus que la population majoritaire. En effet, il est possible que l'incohérence statutaire soit encore autrement problématique dans les trajectoires de personnes descendantes d'immigrées qui sont nées en France : dans ce cas, ni les procédures administratives ni les problèmes de langue ne sont en cause et on peut imaginer que cette situation est d'autant plus difficile à vivre.

## RÉFÉRENCES

- Akresh, Ilana Redstone. 2008. « Occupational Trajectories of Legal US Immigrants: Downgrading and Recovery ». *Population and Development Review* 34 (3): 435-56. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2008.00231.x>.
- Annequin, Margot, Anne Gosselin, et Rosemary Dray-Spira. 2017. « Trajectoires et mobilités professionnelles autour de la migration ». In *Parcours. Parcours de vie et santé chez les immigrés subsahariens en France (Desgrées du Loû et Lert Ed.)*, Editions La Découverte. Paris.
- Beauchemin, Cris, Mathieu Ichou et Patrick Simon, 2022. « Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations, mais les inégalités sociales persistent ». *Population et sociétés* n°190, disponible en ligne : <https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2022-7-page-1.htm?ref=doi>
- Beauchemin, Cris, Christelle Hamel, et Patrick Simon, éd. 2015. *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*. Ined. Grandes Enquêtes. Paris.
- Brinbaum, Yaël, Dominique Meurs, et Jean-Luc Primon. 2015. « Situation sur le marché du travail: statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination ». In *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations en France (Beauchemin, Hamel et Simon dir.)*, Editions de l'Ined. Paris.
- Carrillo, Stéphane, et Marie-Anne Valfort. 2018. *Les discriminations au travail*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.carci.2018.01>.
- Clogg, Clifford C., et James W. Shockey. 1984. « Mismatch between occupation and schooling: A prevalence measure, recent trends and demographic analysis ». *Demography* 21 (2): 235-57.
- Creswell, John W., Ann Carroll Klassen, Vicki L. Plano Clark, et Katherine Clegg Smith. 2011. *Best practices for mixed methods research in the health sciences*. National Institutes of Health. Bethesda (Maryland).
- Dunlavy, Andrea, Anthony Garcy, et Mikael Rostila. 2016. « Educational Mismatch and Health Status among Foreign-Born Workers in Sweden ». *Social Science & Medicine* 154 (avril): 36-44. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.02.018>.
- Gerbier-Aublanc, Marjorie. 2016. « Du care à l'agency : l'engagement associatif des femmes d'Afrique Subsaharienne dans la lutte contre le VIH/sida en France ». Thèse de doctorat de Sociologie, Paris: Université Paris Descartes.
- Haas, Hein de, Stephen Castles, et Mark Miller, éd. 2019. « Migrants and Minorities in the Labour Force ». In *The Age of Migration. 6th Edition. International Population Movements in the Modern World*, Red Globe Press.
- Herman, Barbara, et Andrea Rea. 2017. « La longue et sinueuse route vers l'emploi : les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique ». *Revue européenne des migrations internationales* 33 (vol. 33-n°4): 109-34.
- Hoppe, Annekatrin. 2011. « Psychosocial Working Conditions and Well-Being among Immigrant and German Low-Wage Workers ». *Journal of Occupational Health Psychology* 16 (2): 187-201. <https://doi.org/10.1037/a0021728>.
- Kammogne, Christiane, et Alain Marchand. 2021. « Ethnicité et statut d'immigrant : quelle association avec le travail et les symptômes dépressifs ? » *Revue d'Epidémiologie et de Santé*

- Publique*, mars. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2021.01.009>.
- Lhuillier, Dominique. 2005. « Le « sale boulot » ». *Travailler* n° 14 (2): 73-98.
- Mahut, David. 2014. « Les Bamakois diplômés de Paris: Ethnographie d'une petite bourgeoisie en voie de déclassement ». *Hommes & migrations*, n° 1307 (juillet): 19-27. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.2872>.
- Mauroux, Amélie, Selma Amira, Corinne Mette, Claire Beswick, et Céline Dennevault. 2020. « L'enquête Conditions de travail-risques psychosociaux 2016 : apurement et redressement ». Document d'études 242. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/l-enquete-conditions-de-travail-et-risques-psychosociaux-2016-apurement-et>.
- Rea, Andrea. 2013. « Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d'emploi et européanisation des migrations ». *Revue européenne des migrations internationales* 29 (2), pp. 15-35.
- OCDE/Union européenne. 2015. « Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015. Trouver ses marques ». Paris: Editions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264233799-fr>.
- Simón, Hipólito, Raul Ramos, et Esteban Sanromá. 2014. « Immigrant Occupational Mobility: Longitudinal Evidence from Spain ». *European Journal of Population*, n° 30: 223-55.
- Ukrayinchuk, Nadiya, et Xavier Chojnicki. 2020. « Le rôle du capital humain prémigratoire dans l'intégration économique des immigrés en France : compétences métier vs compétences transversales ». *Population* Vol. 75 (2): 325-57.
- UN High Commissioner for Refugees (UNHCR). 2013. « Vers un nouveau départ : l'intégration de réfugiés en France ». France. <https://www.refworld.org/docid/523aefec4.html>.
- Vallot, Pauline. 2020. « Une immigration déqualifiée Diplômé.es d'études longues à la périphérie des professions supérieures françaises et allemandes ». Pour l'obtention du titre de Doctoresse en Sociologie, Université Paris 1 Sorbonne et l'Université Georg-Augustus de Göttingen. <http://www.theses.fr/2020PA01E023>.
- Vause, Sophie. 2011. « Différences de genre en matière de mobilité professionnelle des migrants congolais (RDC) en Belgique ». *Espace populations sociétés* 2: 195-213.
- Zolesio, Emmanuelle. 2011. « Anonymiser les enquêtés ». *¿ Interrogations ? Revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales*, Interrogations, 174-83.