

1. Introduction

Ce chapitre propose d'étudier les expériences d'insertion professionnelle des étudiants chinois formés en France, à travers l'analyse de différences de genre dans la construction de parcours d'insertion et d'immigration. Depuis la fin des années 1990, l'immigration étudiante chinoise vers la France a augmenté considérablement en même temps qu'elle s'est féminisée. Les filles représentent 57,7 % des étudiants chinois inscrits dans les universités françaises, ce qui est sensiblement la même proportion que celle des étudiantes françaises (56,6 %) (DEPP, 2007). Aujourd'hui, les Chinoises participent non seulement au mouvement éducatif international, mais aussi à la puissance économique du pays d'accueil pendant et après leurs études, par leur insertion dans les niches économiques, dans des emplois qualifiants ou dans des filières entrepreneuriales, traduisant les formes différenciées d'agencement de capital scolaire, économique, social et spatial (Roulleau-Berger, 2010).

Nous formulons l'hypothèse que la migration pour études, plus qu'un simple investissement dans le capital humain, représente un enjeu émancipateur particulièrement important pour les Chinoises des couches moyennes urbaines. Tout au long de leurs parcours d'insertion et d'immigration, les filles semblent particulièrement portées par l'aspiration à accéder à l'autonomie, par le souci de soi et par la préoccupation du « gouvernement de soi » (Foucault, 2008). À partir d'une double approche, quantitative et qualitative, nous allons examiner trois moments dans les parcours des jeunes Chinois : d'abord, la formation des projets d'études initiaux; ensuite, l'accès au marché du travail français après les études en France ; et enfin, les premières années de travail durant lesquelles filles et garçons, de manières différentes, construisent leurs carrières professionnelles et se positionnent face à la question du retour ou du non-retour dans leur pays d'origine.

2. Un double déficit pour penser genre, travail et migration dans une perspective de parcours de vie

Une revue de la littérature de sciences sociales contemporaines nous permet de constater un double déficit pour penser genre, travail et migration dans une perspective de parcours de vie. Examinons d'abord la question des étudiants étrangers et des femmes qualifiées. Les parcours postuniversitaires des étudiants étrangers en France sont très peu étudiés par les sociologues, à quelques exceptions près (Geisser, 2000 ; Geisser, Latreche, 2001; Laffort, 2009). Et jusqu'alors, il n'existe aucun dénombrement officiel de l'entrée des étudiants étrangers sur le marché du travail (Léger, 2004). En France, les politiques publiques relatives à l'immigration et aux immigrés ont certainement influé sur la problématique de la recherche scientifique et sur la manière dont les dispositifs statistiques sont construits (Simon, 2008). Rappelons que depuis la crise économique des années 1970, le travail des étudiants étrangers a été strictement interdit par les pouvoirs publics. C'est seulement depuis les années 2000 que le gouvernement a commencé à infléchir sa position et que les recherches sur l'insertion professionnelle des étudiants étrangers en France ont commencé à acquérir une légitimité politique.

La question du genre dans les migrations internationales est longtemps restée un impensé. Dans les

premières recherches sur les migrations féminines européennes au début des années 1970, les femmes migrantes au travail n'étaient pas visibles. Elles le sont progressivement devenues dans le service domestique, les emplois du *care*, la prostitution et la traite des femmes (Roulleau-Berger, 2010, pp. 17-20). En France, depuis une dizaine d'années, différents travaux de recherche se consacrent à l'insertion de jeunes femmes issues de l'immigration, à la question « genre, migration et travail » (Catarino, Morokvasic, 2005; Roulleau-Berger, Lemaire, 2000 ; Roulleau-Berger, Ould-Mebarek, 2001). Ainsi, le genre, à côté de la classe et de la *race*, rend compte tout à la fois de nouvelles segmentations de marchés locaux, de la nouvelle stratification sociale globalisée, et de l'émergence d'une nouvelle subjectivité chez les hommes et les femmes en mobilité. De plus, la situation d'immigration tend à atténuer ou remodeler le rapport des migrants au genre, selon les contextes socio-économiques d'interactions dans lesquels ils se trouvent (Streiff-Fénart, 2006). En revanche, nous disposons de peu de travaux sur les parcours des femmes qualifiées (Kofman, 2000).

Depuis une vingtaine d'années, la migration des femmes est apparue comme un facteur de changement important dans les mobilités internationales. La présence massive des femmes, parfois très qualifiées, dans les nouveaux mouvements migratoires chinois vers l'Europe s'inscrit depuis les années 1990 dans le processus d'individualisation en tant que processus de « civilisation » caractérisé par la montée de la norme d'autonomie (Roulleau-Berger, 2007a, 2007b). Au cœur de ce mouvement, les transformations des marchés du travail locaux et des régimes migratoires nationaux insèrent une migration étudiante entre la France et la Chine. D'un côté, l'université chinoise, sursélective et en surcapacité, peine à répondre aux attentes des élèves chinois d'une formation de qualité et professionnalisante. Devant la nouvelle exigence d'insertion, les jeunes des classes moyennes et supérieures et leurs familles considèrent les études à l'étranger comme un moyen pour répondre aux exigences d'un marché du travail de plus en plus concurrentiel (HU, 2004 ; Pieke, 2007). De l'autre côté, en France, dans le sillage de la reconfiguration économique et politique en cours depuis les années 1990 avec notamment l'ouverture internationale de l'université française, l'assouplissement des barrières institutionnelles à l'entrée du marché du travail national incite de plus en plus de diplômés chinois formés en France à accéder à différents segments du marché local.

Nous espérons que cette recherche sur les parcours d'insertion des filles et des garçons chinois contribuera à pallier ce déficit constaté dans la recherche sur les femmes immigrées qualifiées. Mais il s'agit moins d'étudier les femmes que de comprendre les différences de sexe dans la construction des parcours de vie individuels et dans les manières de raconter les expériences subjectives d'immigration. La mise en lumière des écarts et des similitudes entre biographies masculines et féminines permet de penser les formes différentielles d'autonomisation dans la migration.

Notre problématique nous conduit à privilégier une approche en termes de parcours de vie dont il convient de rappeler certains des postulats. Cette approche sociologique conçoit le cours de la vie comme une succession d'états liés à l'âge qui se réfèrent à la présence des individus dans différents domaines sociaux tels que l'éducation, le marché du travail et la famille. Une approche sociologique de l'immigration en termes de parcours de vie se concentre sur l'interaction dynamique entre structure et acteur : d'un côté, le parcours de vie de l'immigré est cadré par la structure sociétale et les régulations institutionnelles d'une société ; de l'autre côté, l'immigré est capable de gérer sa propre biographie, ainsi que les transitions et la coordination des différentes sphères de vie. Il apparaît de plus en plus comme un « acteur biographique » dans une société du risque (Beck, 2003; Wingens, De Valk, Windzio, Aybek, 2011).

Le parcours de vie d'un individu peut être typiquement conçu comme une séquence de plusieurs trajectoires interdépendantes — avec un certain nombre de transitions le long et à l'intérieur de chaque trajectoire — parfois reliées entre elles par des « *turning points* »[1]. La dimension temporelle est au cœur des préoccupations de l'approche sociologique des parcours de vie. Ainsi, les premières années après la sortie de l'université sont marquées par des transitions et événements très denses,

avec parfois des « *turning points* » rapprochés. Gérer les dynamiques du temps dans les différents domaines de la vie (éducation, travail, famille, etc.) représente un défi majeur pour les diplômés chinois en France. Il serait intéressant d'étudier les manières dont les diplômés agencent les différents événements biographiques, les statuts, les rôles dans le cours de leur vie. Alors qu'un séquençage (*sequencing*) « ordonné » est socialement apprécié, le séquençage « désordonné » du parcours d'une personne peut être problématique (Wingens et al., 2011).

La notion de timing dépend de la validité des normes sociétales relatives à l'âge : les transitions à temps sont généralement avantageuses, ou du moins n'impliquent pas de conséquences négatives. Les transitions hors temps constituent des asynchronismes au sein et entre les trajectoires et tendent à produire des désavantages. Ainsi, pour les diplômés chinois, l'important est non seulement de réussir leur insertion, mais aussi de réussir une série de transitions dans leur carrière professionnelle, avec un rythme (*pacing*) raisonnable (ibid., 2011).

Les femmes sont plus vulnérables que les hommes face à cette exigence de gestion du temps. En effet, les normes d'âge ne sont pas les mêmes pour les deux sexes dans le pays d'origine. Nous pouvons penser que les filles et les garçons ne s'inscrivent pas dans la même temporalité quand ils construisent leurs biographies à l'étranger. Nous allons voir comment les filles développent des stratégies différentes de celles des garçons pour surmonter ou contourner les difficultés dans leurs parcours.

3. L'apport des parcours de vie

D'un point de vue méthodologique, une approche en termes de parcours de vie permet d'étayer la recherche sur des données à la fois quantitatives[2] et qualitatives. Dans un premier temps, nous allons exposer les résultats d'une enquête par questionnaires pour analyser les différences de sexe face aux études à l'étranger. L'avantage d'une analyse quantitative est de saisir, de l'extérieur, la structure des inégalités dans le pays d'origine qui pèse sur les individus qui envisagent des études en France.

Cette enquête (référéncée ci-après comme enquête 1) qui porte sur les expériences universitaires a été réalisée au cours de l'année 2005 auprès d'étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur à Rouen (Université de Rouen, ESIGELEC, ESC, INSA, etc.). Nous avons enquêté 100 étudiants dont 57 % sont des filles. En général, le profil des enquêtés féminins est comparable à celui des enquêtés masculins.

Les filles et les garçons enquêtés ont sensiblement le même âge, la moyenne étant 24,6 ans. Les trois quarts des étudiants sont enfant unique, et ceci pour les deux sexes. Plus de la moitié des étudiants enquêtés ont un père cadre ou profession libérale, et les filles sont originaires de familles légèrement plus aisées que les garçons (59,3 % des filles ont un père cadre contre 45,9 % pour les garçons, mais le test de khi-2 n'est pas significatif). Un peu plus de 50 % des étudiants ont un père possédant un diplôme universitaire. Les étudiants enquêtés sont pour une grande part originaires de la couche moyenne supérieure de la société chinoise. Les garçons sont plus souvent inscrits dans les filières scientifiques et technologiques que les filles (48,3 % contre 12,2 %) et les filles plus souvent en sciences économiques et gestion (58,5 % contre 34,5 %) et en lettres (12,2 contre 3,4 %) que les garçons, autant de différences statistiquement significatives et typiques des orientations disciplinaires sexuées en France aussi bien qu'en Chine et qui n'ont pas été remaniées à l'occasion du passage des étudiants dans un nouveau système éducatif.

Dans un deuxième temps, nous nous appuyons sur les données issues d'une enquête par entretiens biographiques (désignée ci-dessous comme enquête 2) dans le cadre d'un travail de thèse pour

comprendre les parcours d'insertion, les expériences de travail et les projets d'avenir des diplômés chinois. Avec une démarche « boule de neige », nous en avons interrogé 36 qui sont restés à travailler en France après leurs études universitaires. Les enquêtés sont âgés de 25 à 33 ans. Ils sont arrivés en France après l'année 2000 et travaillent en Haute-Normandie ou en région parisienne. Parmi eux, il y a 13 filles dont 10 exercent un travail salarié à temps plein.

Toutefois, cette manière de construire une « population » d'étude spontanée n'est pas sans inconvénient. La sous-représentation des filles peut résulter d'un biais sexué inhérent à cette méthode d'échantillonnage : du fait que son réseau social est majoritairement masculin, l'enquêteur aura moins de chances d'accéder à une femme qu'à un homme. Ce biais a été partiellement atténué par le recours à des « liens faibles » pouvant nous conduire à des filles en emploi.

L'intérêt particulier d'un entretien biographique est d'introduire une dimension temporelle qui est essentielle pour comprendre et expliquer la construction dynamique des parcours de vie des jeunes au fil du temps. Car c'est par rapport à l'héritage de leurs expériences antérieures et à leurs projections dans l'avenir que les acteurs évaluent leur situation présente et prennent des décisions. Bien sûr, une compréhension « holiste » d'un parcours de vie ne doit pas conduire à une « illusion biographique » (Bourdieu, 1986) qui considère le parcours comme un processus linéaire, irréversible et doté nécessairement d'un sens total. Parce que les individus sont capables d'ajuster leurs projets à l'aune de la réalité à laquelle ils se confrontent, nous pouvons observer des « *turning points* », des infléchissements de parcours, tout à fait contingents. Enfin, parce que les immigrés doivent gérer une multitude de dynamiques de temps, « la conduite d'anticipation » devient un exercice hautement délicat dans la situation d'immigration.

4. La formation du projet de départ chez les étudiant-e-s chinois-e-s

4.1 Contexte sociétal

Les rapports de genre ne sont pas construits de la même façon dans des sociétés différentes. En Chine, une égalisation des sexes a été favorisée par une individualisation partielle, amorcée durant la période socialiste (1949-1978). Les différents programmes d'ingénierie sociale maoïstes ont libéré plusieurs générations de femmes des contraintes traditionnelles liées à la famille, la parenté et la communauté, et les ont insérées dans un nouveau rapport de camaraderie (Yan, 2010). Cette trajectoire historique du pays d'origine rend compte des manières dont les femmes chinoises construisent leur rapport au travail. Les chinoises, comme les femmes des pays postcommunistes de l'Europe de l'Est, ont généralement intégré l'idée que l'identité sociale se construit dans le travail. Elles sont largement engagées dans un processus d'autonomisation et impliquées dans des activités à dominante formelle, avec l'accès à un statut protégé (le salariat, par exemple), ce qui n'est pas une évidence pour les femmes originaires du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne, dont le rapport à l'activité passe souvent avant le rapport au travail (Roulleau-Berger, 2010, pp. 60-65).

Les étudiants que nous avons enquêtés sont généralement nés dans la période postsocialiste (après 1979), mais l'héritage du socialisme reste palpable. Ainsi, leurs mères ont toutes connu une expérience de travail, même si toutes n'ont pas pu faire une carrière professionnelle complète. On peut penser qu'une mère active serait plus à même d'enseigner les valeurs de travail, d'autonomie à ses enfants, et notamment à ses filles.

Dans nos enquêtes, nous n'avons pas trouvé une différence significative entre les filles et les garçons concernant l'investissement familial dans des études, ou le soutien pour le départ à l'étranger. Les

parents, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, sont attentifs à l'éducation de leur enfant. Les filles choisissent aussi des cursus généraux, et plus tard des formations coûteuses à l'étranger, et les parents sont prêts à se mobiliser pour les soutenir. La politique de l'enfant unique (près de trois quarts de nos répondants de l'enquête 1) a certainement été un facteur d'émancipation des femmes. Les jeunes enquêtés semblent dire qu'il n'y a pas de différence entre l'éducation des filles et celle des garçons (Agulhon, 2009, pp. 114-115).

Mais tout le monde n'est pas enfant unique[3]. Parmi les diplômés interrogés, près d'un tiers ont des frères et/ou sœurs (26 sur 100 pour l'enquête 1 et 13 sur 36 pour l'enquête 2). Dans les familles avec plusieurs enfants, même si dans la plupart des cas l'égalité formelle dans les traitements quotidiens entre garçons et filles est respectée, il y a, nous confient les filles interrogées, une préférence implicite de leurs parents pour leurs frères.

4.2 Les décisions de départ

La décision de partir étudier à l'étranger résulte d'un ensemble de circonstances ayant à voir avec les effets structurels qui pèsent sur les individus (au sens aristotélicien des « causes matérielles »), ainsi qu'avec les fins poursuivies et les objectifs visés par les individus (au sens aristotélicien des « causes finales »), (Demazière, Dubar, 1997, p. 100). Dans notre enquête par questionnaire, ces facteurs sont reconstitués au préalable par le chercheur dans les deux premières questions à choix multiples. La première question de l'enquête 1 porte sur les facteurs endogènes du pays d'origine qui « poussent » les jeunes à choisir une formation à l'étranger, au lieu de rester en Chine pour étudier ou travailler. La deuxième question porte sur les facteurs relatifs aux caractéristiques du pays de destination qui incitent les étudiants chinois à venir en France. Selon les analyses statistiques, les filles et les garçons interrogés n'ont ni la même perception sur leurs chances de réussir sur le marché du travail chinois ni la même façon d'envisager leur parcours en France.

4.3 Une stratégie de récompense

D'un point de vue stratégique, les étudiants interviewés envisagent les études à l'étranger comme un investissement dans leur capital humain répondant aux exigences du marché du travail chinois de plus en plus concurrentiel. En l'occurrence, la décision de départ est liée à leur perception des difficultés d'insertion sur le marché du travail local. Et cette perception varie selon le sexe. Ainsi, face à la question 1 « Parmi les raisons listées ci-dessous, quelles sont les facteurs les plus importants qui vous incitent à venir étudier en France ? », les deux sexes accordent une grande importance à « la pression du marché du travail » comme raison de départ, puisque 58,6 % des répondants notent cet item comme « important » ou « très important ». Mais les filles ont plus tendance que les garçons à considérer cette pression comme un facteur important de départ pour la France (35,1 % contre 21,4% pour les garçons) ou très important (29,8 % contre 28,6 % pour les garçons). Autrement dit, les filles enquêtées ont ressenti une plus grande pression du marché du travail chinois que les garçons.

Tableau 1

Niveau d'exigence du marché du travail ressenti selon le sexe

			marché du travail exigeant				
			pas important	peu important	important	très important	Total
Sexe	masculin	Effectif	19	2	9	12	42
		%	45,2 %	4,8 %	21,4 %	28,6 %	100,0 %
	féminin	Effectif	12	8	20	17	57
		%	21,1 %	14,0 %	35,1 %	29,8 %	100,0 %
Total		Effectif	31	10	29	29	99
		%	31,3 %	10,1 %	29,3 %	29,3 %	100,0 %

Khi-2= 8,129, ddl=3, P= 0,043 (significatif)

Cette différence peut être expliquée par une prise en conscience de la part des filles des inégalités de genre face à l'embauche et à la vie professionnelle en Chine aujourd'hui.

La discrimination de genre se manifeste ouvertement sur le marché du travail chinois. Pendant les années socialistes, « le marché du travail » n'existait pas. Pour les jeunes diplômés, la transition de la formation à l'emploi était assurée par un système d'affectation des postes qui garantissait une meilleure égalité des sexes en termes d'insertion (Hoffman, 2006, 2010). Si la réforme économique de 1979 a amélioré le statut d'emploi des femmes du fait de l'expansion du marché du travail au cours des trois dernières décennies, ses effets restent ambivalents. En contraste avec l'amélioration statutaire, les femmes se retrouvent confrontées à un « marché de l'emploi » despotique. Les entreprises ont acquis une autonomie dans la sélection des employés qui sont censés être responsables de leurs propres performances. Certaines entreprises refusent ouvertement de recruter des femmes ; d'autres adoptent des approches discriminatoires en définissant des critères plus stricts pour les candidats féminins (Honig, Hershatter, 1988).

Dans ce contexte, nous pouvons considérer que les filles les moins bien loties possèdent un triple handicap à l'entrée du marché du travail chinois : en tant que titulaires d'une formation peu appréciée par le marché, en tant que jeunes sans expérience professionnelle, et en tant que filles. Même si, parmi les étudiantes interrogées, peu ont fait l'expérience directe de discriminations sexistes, probablement parce qu'elles n'ont jamais tenté de chercher du travail en Chine avant de partir en France, la plupart ont appris l'existence de ce phénomène par leurs amies ou par les médias. D'autres filles relatent leur amertume face au sexisme de l'employeur, un sujet qui n'a presque jamais été évoqué par les garçons.

Dong, 26 ans, diplômée de Télécom Paris-Tech, informaticienne à Paris, nous explique ses motivations à venir étudier en France. Etudiante en automatique dans une université de renom à Shanghai, elle était accablée par les difficultés d'insertion professionnelle à la sortie : formation peu appréciée par l'employeur, salaire dérisoire, attitude sexiste du recruteur, l'épanouissement personnel de Dong semble être compromis par avance :

Parce que quand je suis fraîchement sortie de l'université, je ne savais pas où aller. C'est peut-être parce que je n'ai jamais travaillé. En fait, tout le monde était dans le même état de confusion que moi.

J'ai dû rater beaucoup d'opportunités, peut-être parce que je n'avais pas suffisamment de connaissances sur la société. Comme j'ai étudié l'automatique en maîtrise, j'ai postulé dans plusieurs sociétés. Il y avait une société de mécanique qui voulait me prendre, mais le salaire n'était pas terrible. Je pouvais gagner à peine 3000 yuans (300 euros) par mois. Et il y avait une chose qui m'a particulièrement choquée : lors de l'entretien d'embauche, le directeur m'a accueillie, il m'a souhaité la bienvenue. Il m'a dit qu'en tant que fille, "il ne faut pas avoir un espoir pour la promotion"... En entendant ça, j'ai été un peu déprimée. Et puis, j'ai découvert ce programme d'échange. L'école est bonne, et l'Europe est toujours une destination fascinante pour moi.

— Enquêteur : *Donc après la sortie de l'école, vous êtes retournée sur les bancs de l'école ?*

Oui. J'étais tellement pressée de chercher du travail que j'ai laissé à côté cette information. Je voulais valoriser ma compétence, mais je ne savais pas ce que je pourrais faire exactement. Après, j'ai été informée de cette opportunité de venir en France. Je suis donc retournée pour étudier. (Dong)

De ce fait, faire une formation de qualité à l'étranger est envisagé par nos enquêtés comme un moyen de compenser les désavantages accumulés dans le parcours antérieur : une orientation scolaire

regrettée, une difficulté anticipée d'insertion, une expérience du travail décevante, etc.

Il faut savoir que le système universitaire chinois laisse aux élèves peu de liberté quant au choix de la discipline et de l'établissement. Après le concours national d'entrée à l'université (le *Gaokao*, le baccalauréat chinois), très concurrentiel, les nouveaux bacheliers sont affectés, selon leurs résultats d'examens, dans des établissements et des disciplines qui ne correspondent pas nécessairement à leurs vœux initiaux. Les établissements universitaires et les disciplines sont très hiérarchisés. Une fois entré à l'université, il est presque impossible à un élève de changer de discipline, à moins de repasser le concours. Ceci explique une insatisfaction largement répandue chez les jeunes Chinois qui se retrouvent dans une spécialité d'études qu'ils n'ont pas choisie.

Une spécialité peu cotée et l'impossibilité d'en changer dans le système chinois constituent-elles une raison qui motive le départ ? Dans l'enquête 1, la plupart des enquêtés ne les considèrent pas comme un facteur décisif de départ (80,8 % des étudiants choisissent les items « pas important » ou « peu important »). Il faut noter que les filles sont plus nombreuses que les garçons à se référer à leur discipline peu valorisée par le marché pour justifier leur décision de partir étudier à l'étranger (28,1 %, contre 7,1 %). Cela s'explique peut-être par le fait que les filles, toute proportion gardée, étudient plus souvent que les garçons dans des filières universitaires réputées « froides » (selon une expression chinoise), les lettres et les sciences humaines et sociales, par exemple.

Si les étudiants sont nombreux à regretter leur orientation initiale, il y a lieu de penser qu'ils sont nombreux à changer de spécialité en France. La souplesse du système universitaire français leur offre des possibilités nouvelles de réorientation, tout en multipliant les incertitudes et augmentant le risque d'échec. Le décalage entre les deux systèmes universitaires (chinois et français), le taux d'échec élevé dans certaines disciplines, l'insuffisance d'encadrement à l'université, par exemple, sont autant de facteurs défavorables à l'affiliation estudiantine des nouveaux arrivants. Alors que les étudiants de deux sexes doivent faire preuve d'adaptabilité et de ténacité dans ce nouvel environnement, les filles, parce qu'elles sont nombreuses à changer d'orientation, rencontrent parfois des difficultés très importantes. Leur trajectoire universitaire peut être ponctuée d'obstacles et d'échecs. Dans nos entretiens, plusieurs filles disent avoir renoncé à leur ambition initiale suite à des échecs dans leurs études en France, pour se reconvertir vers l'entrepreneuriat au cours de leur formation en France ou après. Mais nous y reviendrons.

Tableau 2

Spécialité non valorisée comme raison du départ selon le sexe

			spécialité n'est pas valorisée				
			pas important	peu important	important	très important	Total
Sexe masculin	Effectif		29	10	3	0	42
	%		69,0 %	23,8 %	7,1 %	,0 %	100,0 %
féminin	Effectif		28	13	11	5	57
	%		49,1 %	22,8 %	19,3 %	8,8 %	100,0 %
Total	Effectif		57	23	14	5	99
	%		57,6 %	23,2 %	14,1 %	5,1 %	100,0 %

Khi-2= 7,889, ddl=3, P=0,048 (significatif)

4.4 Une affirmation de l'autonomie

Les décisions de départ résultent-elles d'un projet individuel ou d'une stratégie de la famille ? Dans l'enquête 1, les réponses des étudiants semblent confirmer le caractère autonome de leur décision. En fait, seulement 20 % des étudiants, filles et garçons, considèrent que les opinions des parents ont joué un rôle important dans la formation de leurs projets de départ. Néanmoins, les garçons répondent plus fréquemment que les filles par un « non » ferme (ils sont 73,8 % à choisir « pas important » contre 56,1 % pour les filles).

Nous savons que l'autonomie est une aspiration des jeunes. Car en partant seul à l'étranger, cette génération d'enfants uniques souhaite sortir du cocon protecteur de la famille et devenir indépendante (HU, 2004). L'autonomie est ensuite la condition des jeunes en migration, car une fois partis, ils doivent compter sur eux-mêmes pour affronter les difficultés.

Les étudiants enquêtés sont rarement partis sur l'injonction de leurs parents. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils peuvent échapper complètement au contrôle du « régime de gouvernement familial » (Ong, 2002). Le départ nécessite presque toujours l'aide financière des parents, parfois très lourde pour une famille chinoise moyenne. Cet investissement important implique en contrepartie une forte obligation morale des étudiants de réussir à l'étranger. A. Sayad (2006) parle d'une « constante anthropologique » dans tout phénomène d'immigration, du fait que l'immigré a le devoir de satisfaire l'attente d'un retour triomphal de la part de sa communauté d'origine. Ce qui est exactement le cas pour nos étudiants. Comme nous le verrons plus tard, les jeunes interrogés ne peuvent pas se permettre de retourner dans leur pays d'origine en état d'échec, sous peine de mettre en péril leur identité pour soi et leur identité pour autrui.

Il est intéressant de se pencher sur un autre phénomène, révélé par nos entretiens compréhensifs : dans la fratrie, ce sont souvent les garçons qui restent à proximité des parents, pendant que les filles poursuivent leurs études et plus tard leur carrière à l'étranger. Un tel arrangement se prête à des interprétations ambiguës. Alors que les étudiantes s'y réfèrent pour montrer l'esprit d'ouverture de leurs parents, nous pouvons aussi l'interpréter comme une inégalité entre filles et garçons : très souvent, dans une telle fratrie, les garçons sont moins diplômés que leurs sœurs. Est-ce révélateur d'une plus grande indulgence de la part des parents vis-à-vis des garçons ? Alors que les petits frères ont le privilège de bénéficier de l'attention et de la protection quotidienne de leurs parents, quels que soient leurs mérites personnels, les filles doivent s'en sortir par un travail acharné, quitte à s'aventurer dans un pays inconnu.

4.5 Un processus de subjectivation

Si la migration pour études est envisagée par les étudiants enquêtés comme une stratégie d'accumulation de capital humain, comme un moyen d'accéder à l'autonomie, elle comporte aussi une dimension symbolique et subjective qui est loin d'être négligeable. Très souvent, la décision de partir résulte d'une envie de « voir le monde extérieur », d'« élargir son horizon », comment disent les étudiants dans les entretiens. Ainsi, 86,8 % des répondants dans l'enquête 1 considèrent « l'enrichissement des expériences » comme une raison décisive de départ. Les filles se montrent plus affirmatives que les garçons sur cette question (cité par 91,3 % des filles et 81 % des garçons comme facteur important ou très important).

L'expérience signifie d'abord les expériences monnayables, susceptibles d'être reconnues et

récompensées par le marché. Par exemple, une expérience professionnelle, ou un « capital spatial » acquis du fait que l'on a séjourné dans un pays étranger jugé plus moderne que son pays d'origine (Liu, 1997). L'expérience signifie aussi les expériences intimes, dans le sens de souci de soi et de culture de soi. De toute façon, l'expérience monnayable et l'expérience intime sont étroitement liées. Le projet de migration résulte en fait d'un étranglement « du romantisme et du réalisme » (Hu, 2004). Les sujets féminins semblent prêter une attention spécifique à cet aspect subjectivant de l'immigration.

Si les jeunes ont de bonnes raisons de partir étudier à l'étranger, il faut encore s'interroger sur leurs motivations à choisir la France. Les études en France représentent-elles un attrait particulier pour les filles et les garçons chinois ? Dans la question 2 de l'enquête 1, nous avons énuméré une série d'avantages que représentent les études en France, pour tester leur importance respective. Il semble que l'attrait de la France réside d'abord dans la moindre contrainte matérielle pour y accéder (48,5 % pour « université gratuite », 40,4 % pour « coût de la vie moins cher », 21,2 % pour « visa accessible », tous sexes confondus), et ensuite dans le charme de la langue française (42,4 %) et de la culture française (39,4 %). Très peu d'étudiants évoquent la qualité des institutions françaises, la force de la France dans leur spécialité d'études, ou la nécessité de poursuivre l'étude du français déjà entamée en Chine.

Plus exactement, par rapport aux garçons, les filles évoquent plus volontiers l'attraction pour la langue française (52,6 % contre 28,6 %) et pour la culture française (45,6 % contre 31 %). Il faut tenir compte de la force de l'imaginaire dans l'amorçage de l'émigration (Gildas, 2008). Dans nos entretiens, plusieurs filles se réfèrent à des images cinématographiques, voire publicitaires de la France pour expliquer leur volonté de s'y rendre. Les images de la ville de Paris comme capitale de la mode, des Français comme peuple cultivé possédant un style de vie raffiné semblent très prégnantes dans l'imaginaire de nos étudiants, qui, pour la plupart, avant d'y venir, ne connaissaient la France que par les médias.

Tableau 3

Suivre la décision des parents comme raison du départ selon le sexe

			suivre la décision des parents				
			pas important	peu important	important	très important	Total
Sexe	masculin	Effectif	31	3	6	2	42
		%	73,8 %	7,1 %	14,3 %	4,8 %	100,0 %
	féminin	Effectif	32	13	8	4	57
		%	56,1 %	22,8 %	14,0 %	7,0 %	100,0 %
Total		Effectif	63	16	14	6	99
		%	63,6 %	16,2 %	14,1 %	6,1 %	100,0 %

Khi-2=5,062, ddl=3, P= 0,167 (asse significatif)

Tableau 4

Enrichir ses expériences personnelles comme raison du départ selon le sexe

			enrichir expériences personnelles		
			pas important	important	Total
			peu important	très important	
sexe	masculin	Effectif	8	34	42
		%	19 %	81 %	100,0 %
	féminin	Effectif	5	52	57
		%	8,8 %	91,2 %	100,0 %
Total		Effectif	13	86	99
		%	13,2 %	86,8 %	100,0 %

$\chi^2=2,238$, ddl=1, P=0,13 (assez significatif)

Tableau 5

Études de la langue française comme raison du départ selon le sexe

			études de la langue française		
			oui	non	Total
sexe masculin	Effectif		12	30	42
	%		28,6 %	71,4 %	100,0 %
féminin	Effectif		30	27	57
	%		52,6 %	47,4 %	100,0 %
Total	Effectif		42	57	99
	%		42,4 %	57,6 %	100,0 %

Khi-2=5,731, ddl=1, P=0,017 (très significatif)

Tableau 6

Intérêt pour la culture comme raison du départ selon le sexe

			intérêt pour la culture		
			oui	non	Total
Sexe masculin	Effectif		13	29	42
	%		31,0 %	69,0 %	100,0 %
féminin	Effectif		26	31	57
	%		45,6 %	54,4 %	100,0 %
Total	Effectif		39	60	99
	%		39,4 %	60,6 %	100,0 %

Khi-2=2,177, ddl=1, P=0,14 (assez significatif)

5. Le projet d'études

Les désavantages accumulés par les filles dans le système scolaire chinois, les difficultés, anticipées ou réelles, à intégrer le marché du travail chinois et l'intérêt particulier pour la langue et la culture françaises contribuent à expliquer en partie pourquoi elles sont surreprésentées dans les flux d'étudiants chinois se rendant en France.

En général, avec une attitude pragmatique, de nombreux étudiants préfèrent des formations courtes (45,8 %) ou présentant de larges chances de réussite (44,8 %). Mais il est intéressant de constater que la façon de penser la durée des études diffère selon le sexe. Les filles préfèrent des formations courtes : 57,4 % d'entre elles considèrent une durée courte comme un critère important ou très important dans le choix d'une formation, contre 30,9 % des garçons. Cette attitude est compréhensible compte tenu de l'inégalité de genre face à la norme d'âge dans la société chinoise. Les filles, passé 30 ans, ont peur de ne pas « se caser » et d'échapper à une vie normale (Rocca, 2010, p. 79). Dans nos entretiens, l'angoisse d'entrer « trop tard » dans le mariage se ressent chez les étudiantes de 26 ans ou 27 ans.

Tableau 7

Des études courtes comme raison du choix de la formation selon le sexe

		durée d'études courte				Total
		pas important	peu important	important	très important	
Sexe masculin	Effectif	20	9	9	4	42
	%	47,6 %	21,4 %	21,4 %	9,5 %	100,0 %
féminin	Effectif	12	11	20	11	54
	%	22,2 %	20,4 %	37,0 %	20,4 %	100,0 %
Total	Effectif	32	20	29	15	96
	%	33,3 %	20,8 %	30,2 %	15,6 %	100,0 %

Khi2= 8, 268, ddl=3, p=0,041 (significatif)

6. L'insertion sur le marché français

Depuis quelques années, l'arrivée en grand nombre d'étudiants chinois dans l'université française suscite l'intérêt des médias et des chercheurs. Grâce à des travaux récents, nous connaissons mieux les profils de ces jeunes, leur affiliation institutionnelle, leur adaptation universitaire, leur sociabilité

(Agulhon, 2009 ; Ferreyra-Neulat, 2006 ; Liu, 2009 ; Yan, 2009). Mais la question du genre est peu abordée dans ces travaux.

Dans cette partie, nous allons examiner l'insertion professionnelle des étudiants chinois après leurs études universitaires en France, en nous appuyant essentiellement sur les données qualitatives de nos entretiens biographiques (Enquête 2). La notion d'insertion est conventionnellement définie comme le processus entre la sortie de l'université et l'obtention d'un emploi stable (Vincens, 1997). La plupart des enquêtés ont achevé ce processus dans la mesure où ils occupaient un emploi sur le marché du travail français au moment de l'entretien ou étaient sur le point de l'achever.

6.1 L'accès à l'emploi : canaux et typologies

Le travail, qui constitue pour les étudiants interrogés le premier repère identitaire, est leur principale motivation pour séjourner en France après la formation. Ils ont donné quelques-unes des raisons qui motivent leur décision de rester travailler en France. La plupart des enquêtés voient les premières années après les études comme une période d'apprentissage continu. Parce que les expériences professionnelles dans les entreprises occidentales sont très valorisantes, ils croient que les années de travail en France seront très importantes pour leur future carrière. Sur le plan pratique, les enquêtés affirment qu'il est difficile de mettre en œuvre un projet de retour dans un laps de temps assez court sans connaissance du terrain et sans relations sociales. Le prolongement du séjour en France leur permet de reporter de grandes décisions de la vie, de redéfinir leur objectif. Plus généralement, il nous semble que deux pôles sont identifiables dans les récits des enquêtés : celui du moratoire, dans lequel le sujet n'exprime guère une préférence ou une anticipation sur son avenir ; celui de l'expérimentation, terme réservé aux cas où s'expriment des stratégies actives d'exploration des opportunités professionnelles en France (Bouffartigue, 1994, p. 72).

Si l'on compare les motivations des jeunes enquêtés de rester travailler en France avec leurs motivations initiales d'émigrer, on voit apparaître les logiques de construction de leurs parcours de vie. En fait, ce sont les individus qui ont déjà fait une première expérience du travail en Chine qui sont les plus réticents à y retourner. Dans ce genre de parcours, parce que le départ à l'étranger a été motivé par un désenchantement par rapport au monde du travail chinois, l'idée de retourner sans emploi et sans réussite reviendrait à perdre la face, chose difficilement supportable pour eux et pour leur famille. Plusieurs enquêtés affirment qu'il faut « retourner avec éclat, mais pas avec l'air abattu ». De plus, ces individus sont le plus à même de comparer le monde du travail chinois avec celui de la France et de conclure qu'un emploi en France représente bien des avantages en termes de salaire et de protection sociale. Mais les étudiants désirant travailler en France sont confrontés à un paysage socioéconomique peu propice à leur insertion professionnelle et sociale. D'abord parce que la conjoncture globale sur le marché du travail français est peu favorable aux jeunes postulants (OCDE, 2008)[4]. De plus, les diplômés chinois, en tant qu'étrangers hors Union européenne, doivent faire face à une multitude de contraintes structurelles pour accéder à l'emploi.

Nous pouvons suivre la grille d'analyse de Hargreaves (1995, p. 43) pour approcher les différentes formes d'inscription économique des étudiants chinois dans le pays d'accueil par le triptyque : segmentation, marginalisation et exclusion. Dans cette optique, les étudiants chinois en France peuvent être considérés comme victimes de l'*exclusion* institutionnelle, car ils sont privés du droit de travailler dans les emplois permanents des fonctions publiques et dans un grand nombre de professions indépendantes (Bataille, Guedj, Autin, 2000 ; Huddleston et al., 2011).

La *marginalisation* désigne la condition de ceux qui occupent des emplois particulièrement précaires.

Du fait de la précarisation du statut juridique des étrangers, les étudiants chinois sont surexposés à la vulnérabilité professionnelle. Beaucoup d'entre eux connaissent des formes « atypiques » de contrat du travail et d'organisation du travail (Lallement, 2008). Beaucoup de jeunes ingénieurs chinois trouvent à s'employer dans les SSII (Sociétés de Services en Ingénierie Informatique) malgré un taux de chômage deux fois supérieur à celui des cadres en général (Gildas, 2008).

Enfin, nous pouvons parler de la *segmentation*, comme la concentration de certains groupes de travailleurs dans des secteurs particuliers de l'économie et à certains niveaux de la hiérarchie professionnelle. La forte concentration des immigrés étrangers dans les secteurs d'activités peu attractifs est une caractéristique structurelle, plutôt que conjoncturelle, de l'économie française (Tanay & Audirac, 2000). Plus généralement, la réorientation d'un grand nombre de diplômés chinois vers le marché ethnique du travail, l'existence de « niches professionnelles » (Liu-Farrer, 2009, 2011) pour les étudiants chinois dans de grandes entreprises françaises[5], peuvent être ramenées à la notion de segmentation professionnelle (horizontale ou verticale).

Si l'on regarde de près les trajectoires universitaires des étudiants enquêtés, on s'aperçoit que pour un grand nombre d'entre eux, les activités économiques ne commencent pas uniquement après la sortie de l'école. Pendant leurs études en France, les stages en entreprise, les « petits boulots » sur le marché ethnique du travail les familiarisent avec le monde du travail français. Ceci dit, selon la législation française, l'étudiant étranger ne devient officiellement un travailleur à temps plein qu'après la procédure de changement de statut (Régnard, 2005 ; Spire, 1999). Il existe plusieurs canaux légaux pour devenir « immigré permanent »[6] (Régnard, 2005).

Premièrement, l'étudiant étranger peut acquérir un titre de séjour « salarié » d'un an renouvelable après avoir obtenu un CDI dans un emploi qualifié correspondant à sa formation initiale. Dans le cas d'un CDD, un séjour « travailleur temporaire » lui est fréquemment octroyé. Avec la réforme de la politique d'immigration en 2006, il incombe à chaque préfecture de choisir ses candidats selon les besoins des entreprises des différents secteurs du département[7]. Pour les autorités françaises, l'accès de l'étudiant étranger au séjour « salarié » représente un canal d'immigration du travail pleinement légitime, ne serait-ce que parce que la procédure de changement de statut assure elle-même en quelque sorte une adéquation entre le capital humain du candidat et les besoins économiques de la France. Pour les étudiants interrogés, la figure de salarié dans les grandes entreprises françaises demeure un prototype de la réussite sociale, car leur formation initiale est reconnue et utilisée dans le travail.

Deuxièmement, l'étudiant étranger peut obtenir une carte de séjour « commerçant et entrepreneur » et travailler à son compte. En France, les emplois indépendants sont protégés, car un grand nombre des emplois d'artisans, d'entrepreneurs et de professions libérales sont fermés aux étrangers extracommunautaires (Bataille et al., 2000). Mais les étudiants chinois sont nombreux à se lancer dans le travail indépendant, car ils peuvent profiter d'une économie ethnique particulièrement prospère (Auguin, 2010). En France, ces dernières années ont vu se développer toutes sortes de travail indépendant, d'entrepreneuriat qui sont fréquemment, mais pas exclusivement insérées dans la communauté diasporique chinoise (Ma Mung, 2005).

De nombreux étudiants se reconvertissent en commerçants et entrepreneurs suite à des difficultés à réaliser un parcours classique dans le salariat (échecs scolaires, difficultés à intégrer une entreprise française, etc.) ; d'autres investissent dans le commerce par vocation, et c'est surtout le cas pour ceux qui héritent d'une tradition familiale dans le commerce. Dans ce dernier cas, ce sont des valeurs éloignées de la méritocratie de l'école qui sont fortement valorisées : l'acharnement au travail, le sens des relations, le goût du risque, l'esprit d'entreprise, l'insertion dans les réseaux, etc. Pour les ex-étudiants chinois, monter une entreprise nécessite des capitaux financiers et sociaux importants et comporte de grands risques car beaucoup voient leur demande de changement de statut refusée par les autorités françaises. Les conditions de travail varient beaucoup selon la taille de l'entreprise et la

nature des activités. Toutefois, nous pouvons penser que la figure de commerçant et d'entrepreneur représente pour les étudiants une voie alternative à la réussite sociale dans un espace économique et social à légitimité moyenne. Le commerce et l'entrepreneuriat leur confèrent un certain statut social et une identité sociale positive.

Troisièmement, nombreux sont les étudiants chinois, et parmi eux surtout les filles, qui obtiennent une carte de séjour « vie privée et familiale » (VPF) qui leur offre aussi la possibilité de travailler à temps plein en France. Parmi les immigrés étrangers en France, les femmes chinoises sont caractérisées par un taux d'activité particulièrement élevé par rapport à d'autres groupes nationaux (les femmes maghrébines ou africaines subsahariennes, par exemple). Toutefois, le travail non déclaré, parfois dans l'économie informelle, occupe une part non négligeable dans l'activité des femmes immigrées chinoises (Rouilleau-Berger, 2010, pp. 70-84). En fait, les quelques patronnes de magasins chinois rouennais que nous avons rencontrées sont majoritairement titulaires d'une carte VPF. Selon elles, une telle carte présente des avantages par rapport à une carte « commerçant et entrepreneur », car elle est plus accessible et donne aussi le droit de travailler. Nous pouvons penser que l'acquisition d'une carte « VPF » ne signifie pas pour ses titulaires un repli sur la sphère domestique, mais représente un moyen détourné d'accéder au marché du travail.

Du fait des légitimités différenciées de ces canaux d'immigration, l'accès à un titre de séjour à haute légitimité sociale représente un enjeu symbolique important pour les diplômés, et surtout pour les filles. Ces dernières ne souhaitent pas rester en France grâce à leur statut de conjoint, signe d'une invisibilité sociale forcée et d'une violence identitaire. Elles préfèrent accéder à un statut social qui reconnaît leurs propres valeurs et compétences.

Xu, 30 ans, diplômée en administration d'entreprise, cherche à prolonger son titre de séjour avec le statut salarié. Même si elle va se marier bientôt avec son compagnon, un jeune informaticien chinois à Paris, elle n'aime pas l'idée d'obtenir un titre « vie privée et familiale », signe de dépendance à l'égard de son futur mari :

Enquêteur : Une question peut-être indiscrète, est-ce qu'il existe d'autres solutions, si tu n'as pas réussi à prolonger ton séjour avec ton travail ?

- Si ce n'est pas possible avec le statut salarié, je vais tenter avec le titre familial. Mais je vais d'abord penser au statut salarié. Parce que le statut de travailleur est très important pour moi, en tant qu'individu, une fille. Car cela confirme ma capacité et mes compétences acquises dans ma formation. Je peux très bien obtenir mon papier par l'intermédiaire de mon mari ou par d'autres personnes. Mais c'est une honte pour moi.

Enquêteur : Mais ça reste toujours une option, non ? Ou est-ce que tu insistes à obtenir ton papier avec ton propre travail, même si tu dois faire le recours administratif ?

- Je vais y insister jusqu'au bout, quitte à aller en justice. Dans l'impossibilité de faire autrement, je vais compter sur mon mari (pour y rester).

Enquêteur : Et si vous êtes mariés, tu peux donc rester ici sans problème ?

- Si on se mariait, ma durée de séjour resterait inférieure à celle de mon mari. Si le séjour de mon mari expire en septembre, je ne peux qu'obtenir un séjour qui expirera au même moment. Cela ne représente pas beaucoup d'avantages pour moi. Je voudrais donc éviter cette situation. Je préfère être autonome. Je prolongerai mon séjour en fonction de ma situation du travail. (Xu).

6.2 Filles chinoises dans les entreprises françaises : actrices de la communication ?

Il serait hasardeux d'analyser en profondeur ici les parcours de diplômés chinois aux aspirations différentes, qui exercent des activités différentes et possèdent des statuts juridiques différents. Dans les discussions ci-dessous, nous proposons de focaliser notre regard sur les filles et les garçons qui ont acquis un statut « salarié », et plus exactement sur leurs expériences d'insertion professionnelle et leurs premières années de travail après une insertion professionnelle réussie en France. Si nos données, issues d'une enquête qualitative, ne permettent pas d'analyser les différences de sexe en termes de taux d'insertion, de durée de recherche d'emploi, nous pouvons observer une dissimilitude sexuée dans les orientations professionnelles et dans les manières dont les interviewés racontent leurs expériences d'insertion et de travail.

Notre premier constat est une forte féminisation de professions qualifiées dans la population étudiée. Les filles sont surreprésentées dans les fonctions « féminines » de l'entreprise : communication, finance, marketing, etc. Ces dernières décennies, la valorisation des services au sein de grandes entreprises joue en faveur des diplômés des écoles de commerce, par rapport aux diplômés des écoles d'ingénieurs (Guillaume & Pochic, 2009). Il y a lieu de penser que les étudiantes sont portées par cette dynamique dans leurs parcours d'insertion en France.

Certaines enquêtées (Xu) n'hésitent pas à affirmer que pour les Chinois, il est plus facile à une fille qu'à un garçon de trouver un emploi en France. Les filles sont moins exigeantes à l'égard des profils de poste et s'adaptent davantage aux demandes de l'employeur ; elles possèdent de nombreux atouts, dont la réactivité au travail, la capacité à communiquer, etc. En plus, les filles sont plus « recherchées » par les entreprises françaises.

Min, 25 ans, titulaire d'un master en administration d'entreprise, observe que les filles restent plus souvent en France que les garçons, et elle donne son explication :

- (...) Je pense que les filles sont évidemment plus nombreuses que les garçons à rester en France. Ce n'est pas seulement une impression ... je ne dispose pas de statistiques sur ce sujet non plus ... mais selon mon observation de mes amis de l'entourage, et selon ce que me racontent mes amis sur la situation des étudiants après la formation, je peux vous assurer que les garçons sont peu nombreux à rester en France, par rapport aux filles.

(...) Pour ce groupe d'étudiants (qui restent travailler en France), je pense que les filles chinoises sont plus flexibles que les garçons chinois.

C'est-à-dire qu'elles acceptent plus facilement les cultures étrangères. En plus, elles se ne positionnent pas très haut ; elles ne cherchent pas à devenir "femmes fortes" ; elles peuvent se contenter d'être assistantes. (...) Les filles ne sont pas aussi prétentieuses (que les garçons). En plus, les filles sont elles-mêmes... Elles sont plus habiles dans la communication, elles sont plus bavardes, elles sont plus gentilles... En plus, ça dépend de la nature du poste... Tout ça, ce sont des facteurs influents.

Enquêteur : *C'est-à-dire que les filles sont avantageuses si on regarde objectivement leurs opportunités de rester en France ?*

- Ben, peut-être les multinationales n'ont pas de plan de recruter plus des filles, mais lors de recrutement, elles vont choisir (plutôt les filles). (Min)

Les filles sont aussi entrées dans les domaines de l'ingénierie et de l'informatique, des métiers réputés « masculins ». Mais une division du travail implicitement sexuée est perceptible : en fait, les filles diplômées en science et technologie, par rapport aux garçons à profils comparables, assument plus

fréquemment une activité de communication au sein de l'entreprise. Cela semble expliquer la présence significative dans les discours féminins des mots comme « collègue », « anglais », « filiale », « communication », etc.

Nous pouvons penser que les filles, du fait de leur socialisation féminine, sont plus « disposées » à jouer le rôle de médiatrices dans les activités économiques internationales. Mais selon Saskia Sassen, la raison profonde tient à l'importance stratégique du « genre » dans une fonction spécifique des entreprises globalisées, celle de la médiation culturelle. « Au sein des professions qualifiées, les femmes se révèlent indispensables, car on estime qu'elles peuvent favoriser la naissance d'un climat de confiance permettant de faire disparaître les frontières et les différences culturelles. Mondialiser les opérations d'une entreprise implique d'ouvrir certains domaines (secteurs, pays, consommateurs) à de nouvelles pratiques et des normes, obligeant à surmonter méfiance et résistances » (Sassen, 2010, p. 33).

Mais la communication à portée internationale n'est pas seulement l'apanage des multinationales. Aujourd'hui, dans le contexte de l'eupéanisation et de la mondialisation économique, les entreprises de petite taille dans des secteurs nouveaux doivent elles aussi réaliser une grande quantité d'opérations productives ou commerciales dans une multitude d'espaces nationaux. Un profil nouveau de salarié(e) est en forte demande : multilingue, compétent en technologie et habile en traitement des relations humaines. En l'occurrence, les filles chinoises issues des filières scientifiques ou technologiques des établissements prestigieux semblent être les candidates idéales pour effectuer ce travail « relationnel ». Le parcours d'insertion de Dong est ici très illustratif :

Diplômée de Télécom Paris, Dong s'est spécialisée en système embarqué au cours de son stage dans une grande entreprise. Depuis qu'elle a déposé son CV sur les sites d'emploi de cadres, elle a reçu plusieurs offres. Une filiale française d'un fabricant de microprocesseurs taiwanais voulait l'employer pour assurer la connexion entre le travail chinois et le travail français. Elle doit aussi voyager souvent en Asie. Le directeur considérait qu'« elle est faite » pour ce poste. Une deuxième entreprise française lui propose un poste pour développer la connexion internet par ligne électrique en Chine. Une troisième entreprise, cette fois-ci chinoise, souhaite qu'elle exploite les marchés africains. Enfin, Dong a signé un CDI avec une grande entreprise française de service informatique. Elle travaille actuellement sur un microprocesseur fabriqué à Taïwan. Dans cette entreprise très internationalisée (elle possède des centres de développement en Allemagne, en France, au Danemark), Dong doit pratiquer quotidiennement une communication trilingue : « J'envoie des messages en anglais, car je dois diffuser le message à mes collègues aussi. Mais quand je téléphone à Taïwan pour des questions techniques, je parle chinois. Si nécessaire, j'envoie des messages à mes collègues en anglais et en français. » En fait, Dong est la seule fille dans le département de technologie. « Je vois que je suis la seule fille. C'est un peu gênant [...] (les collègues) me posent souvent des questions sur la Chine, sur les choses qui se sont déroulées en Chine, etc. ».

Mais l'image des « actrices de la communication » comporte aussi ses revers : les statistiques montrent que les carrières dans les fonctions « féminines », la communication par exemple, conduisent rarement les femmes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés de l'entreprise. Cela conduit certains auteurs à parler d'une féminisation ségréguée et plafonnée dans le monde de l'entreprise (Pochic, Guillaume, 2009). Pour les filles issues de filières d'études différentes, l'implication dans les métiers de la communication va engendrer des satisfactions ou des insatisfactions selon leur situation de travail, leurs aspirations initiales et les interactions sociales concrètes au travail. Car dans leur travail, l'estime de soi dépend de plus en plus de la reconnaissance d'autrui, et de moins en moins des tâches programmées et standardisées. Notre hypothèse est que les filles, plus que les garçons, en raison de leur forte présence dans le travail communicationnel, auront

plus de chances de connaître la dévalorisation de leur compétence, la polyactivité contrainte et la violence symbolique au travail.

La dévalorisation résulte généralement d'un mauvais usage des compétences des enquêtés. En fait, selon eux, leurs atouts résident dans leur savoir-faire technologique et leur multilinguisme plutôt que dans leur compétence en français. La frustration, le stress surgissent quand les filles sont employées pour effectuer un travail de communication qui demande une maîtrise impeccable du français. On sait à quel point certaines situations de communication impliquent un rapport de force (Bourdieu, 1980). Ne maîtrisant pas tous les rouages de la sociabilité, les enquêtées se sentent en position d'infériorité devant leurs interlocuteurs français.

Jing, 25 ans, diplômée de l'INSA en bio-informatique, travaille dans une petite entreprise informatique constituée de quatre patrons associés et deux salariés. Elle doit développer un logiciel et en même temps assurer le support technique clientèle. Elle évoque son malaise dans ce dernier rôle, et pense qu'elle a sous-utilisé sa compétence technologique au travail :

« Je ne suis pas Française, je ne sais pas utiliser des propos flatteurs et insinuants, je parle avec un ton sérieux. Après que j'ai résolu leur problème, ils (les clients français) n'étaient toujours pas très contents, je n'ai donc pas de sentiment de réussite ». À la demande de Jing, son employeur a réaménagé son poste en lui confiant seulement le travail de développement technologique.

Dans les petites entreprises, les diplômés sont censés être polyvalents et réactifs. Mais la polyactivité contrainte est souvent vécue par les diplômés comme une souffrance, lorsqu'elle les éloigne de leur volonté de spécialisation professionnelle.

Ainsi, Xu, 30 ans, titulaire d'un DESS en administration d'entreprise, a effectué une série de stages dans plusieurs domaines afin d'intégrer les métiers très sélectifs de la finance. Mais elle a l'impression d'être utilisée comme une « secrétaire polyvalente » dans un cabinet financier : à part son travail de trésorier, elle doit effectuer des tâches administratives, les contacts avec les clients par courriels, par exemple. Xu considère qu'elle est plus qualifiée pour travailler avec des chiffres, mais elle est obligée d'accepter cette organisation :

Pour les communications quotidiennes, je n'ai pas de difficultés. Mais si je devais gagner ma vie en écrivant le français, c'est une mission impossible pour moi. (...)

(...) Mon patron m'a dit directement : "Je ne comprends pas ton français". En fait, tout le monde peut le comprendre. Ce qu'il ne comprend pas, c'est pourquoi je n'ajoute pas un "e" à la fin (d'un mot). (Xu)

Les diplômés chinois subissent une violence symbolique de la part de leur employeur lorsqu'ils ne peuvent pas satisfaire les attentes de ce dernier. Lorsqu'ils sont fortement dotés en capital scolaire, ils peuvent mieux faire face aux difficultés (celles liées à l'insuffisance linguistique, par exemple). Ceux qui le sont moins peuvent subir de plein fouet la discrimination ethnique à l'embauche, l'exploitation extrême au travail et la violence symbolique liée à leurs défaillances en français. Leurs parcours d'insertion sont ponctués de bifurcations rapprochées et d'obstacles importants.

Au cours de son quatrième stage, Xu se trouve soumise à des « injonctions contradictoires », déchirée entre l'exigence de son employeur d'une communication sans faute avec les clients et l'impossibilité de la réaliser en raison de ses défaillances en français et surtout de l'organisation du travail elle-même : Xu est en télétravail et doit assurer seule la communication clientèle par mail depuis son domicile. Xu sait qu'elle ne peut pas négocier avec son patron, car elle dépend de son contrat de travail pour obtenir le titre de séjour « salarié » :

Il (mon directeur) me fait des remarques presque tous les jours. Chaque fois qu'il me voit, il me dit : Simone, pourquoi tu n'améliores pas ton français ? (...)

Je pense que les patrons des petites entreprises sont difficiles. Ils sont très attachés à des détails. Et il aime bien te rappeler ton identité étrangère. (Xu)

6.3 Le genre et les relations interpersonnelles dans le lieu de travail

Si la satisfaction des diplômés dépend fondamentalement de la situation de travail, elle dépend aussi de leur expérience subjective au travail. L'évaluation de leur situation de travail par les diplômés est en grande partie conditionnée par la qualité des relations interpersonnelles qu'ils entretiennent avec d'autres acteurs de l'entreprise, et en premier lieu, avec leurs collègues et supérieurs. Si les filles et les garçons en situation professionnelle stable considèrent généralement qu'ils sont bien acceptés et reconnus dans le travail par leur employeur, ils admettent en même temps que dans le monde des entreprises françaises, les relations interpersonnelles sont plutôt distantes. Après le travail, le repli de chacun sur la sphère privée est la norme, et il y a relativement peu de sociabilité entre les collègues.

Mais c'est sur la sociabilité avec les collègues que les expériences des deux sexes diffèrent. D'après nos analyses textuelles, non seulement les femmes parlent beaucoup plus de leurs collègues et de leurs supérieurs que les garçons, mais elles en parlent aussi d'une manière beaucoup plus positive. C'est surtout le cas pour les filles « atypiques » qui travaillent dans un environnement majoritairement masculin. Ainsi, les filles des départements technologiques ont l'impression d'être « chouchoutées » par leurs collègues masculins.

Ting, 26 ans, est diplômée d'une école d'ingénieur rouennaise. Depuis qu'elle est entrée en stage à la RATP, elle entretient de très bonnes relations avec ses collègues et son tuteur. Recrutée pour apporter de l'« air frais » au département technologique où travaillent pour la plupart des hommes d'âge mûr, Ting a bénéficié de l'aide de ses collègues pour surmonter les difficultés à son arrivée. Elle considère son tuteur du stage comme un ami, voire un père, puisqu'il l'a toujours soutenue dans son parcours et lui donne parfois des conseils personnels.

Ting pense que toutes les filles de son entourage sont bien accueillies dans les entreprises. Et du fait de leur identité féminine, les collègues se montrent plus tolérants envers elles, même quand elles commettent des erreurs, et surtout des fautes de français à l'écrit.

Enquêteur : *Et après six mois du travail, comment trouves-tu ton travail à la RATP ?*

- Je pense que c'est très bien. Je suis quelqu'un de détendu et désinvolte. Je suis devenue assez familière avec tout le monde.

Enquêteur : *C'est-à-dire que tu as de bonnes relations humaines avec les autres ?*

- Oui. Quand j'ai des difficultés, les autres vont venir m'aider. Pendant un moment, mon tuteur est parti en vacances, il m'a laissé beaucoup de travail que je ne savais pas faire. Mais comme je m'entendais bien avec les collègues, ils m'ont donné des conseils sur ce qu'il fallait faire. Ils m'ont appris des choses.

Enquêteur : *Et tes collègues sont en fait des Français ?*

- Oui, ils sont tous des Français.

Enquêteur : *Et tous des hommes ?*

- Oui. Et ce sont des tontons !

Enquêteur : *Et ces tontons s'occupent bien de toi ?*

- Oui. Et maintenant, je suis vraiment gâtée. Parce que nous avons un grand bureau avec deux pièces, une grande et une petite. Au début, j'ai partagé la petite pièce avec les autres ; plus tard, comme ils n'utilisaient plus la petite, j'ai occupé toute la salle. (Ting)

Il est certain que parmi nos interviewés, ce sont des filles qui ont développé la sociabilité hors travail la plus intense avec les collègues français. Ting est invitée au barbecue chez ses collègues et en retour, elle leur fait découvrir la fondue chinoise au restaurant. Jing participe à des soirées en boîte de nuit avec ses patrons lorsqu'il faut fêter une année réussie : « Le patron retient toutes les places dans un bar, puis on boit, et on bavarde, on invite également nos propres amis, mais pas les amis d'affaires. » (Jing)

Cela contraste avec les récits masculins. Les interactions entre les ingénieurs chinois et leurs collègues, majoritairement masculins, sont sporadiques et superficielles. Les discussions pendant le travail sont moins fréquentes. Les rencontres après le travail sont rares. Dans les cas extrêmes, l'équipe de travail est décrite comme fermée, à l'image de la société française elle-même. Et nos sujets masculins sont nombreux à faire part de leur sentiment de marginalisation au milieu des Français.

Zhang, 26 ans, diplômé en électronique d'une école d'ingénieur rouennaise, a effectué des stages dans deux grandes entreprises « typiquement françaises », où ses collègues au travail étaient tous « Français blancs ». Zhang nous confie qu'il s'y est senti mal à l'aise, surtout lors du repas du midi, principale occasion d'échanges avec ses collègues :

La France n'est pas une société d'immigration... Comme une société relativement fermée... Dans cette société, il y a beaucoup de chances qui (ne sont pas ouvertes aux étrangers). Par exemple, quand je mange avec les collègues, ils ne m'ont jamais considéré comme faisant partie de leur groupe, même si je travaille tous les jours avec eux. [...] ça ne veut pas dire qu'on n'a pas de sujets de conversation. Naturellement nous avons des sujets de discussion, mais tu n'es pas dans leur cercle. Ils te considèrent toujours comme un outsider. (Zhang)

Certains hommes attribuent la distance avec les collègues français à de banales questions de conflits d'intérêts, ou à la différence de mentalité entre le travailleur chinois et le travailleur français. D'autres font allusion au racisme latent de la population autochtone à l'égard des immigrants étrangers. Selon les analyses comparatives des discours féminins et masculins, les hommes salariés parlent beaucoup plus que leurs compatriotes féminines de la « discrimination », que ce soit pour confirmer ou infirmer l'existence de ce phénomène dans le milieu professionnel.

Il reste à savoir si les hommes chinois subissent une mise à distance particulière de la part de leurs collègues en milieu de travail, par rapport aux femmes chinoises de qualification comparable. Ici, la notion de masculinité peut être une clé de compréhension. Certains travaux anglo-saxons suggèrent que les interactions entre une masculinité hégémonique et une masculinité subordonnée permettent d'éclairer la situation des hommes immigrants chinois professionnels sur le lieu de travail.

Aux États-Unis, le stéréotype représente les hommes asiatiques, y compris les hommes chinois comme des « *nerds* »[8]. Chan (2001, p. 13) soutient que les Chinois d'Amérique ont été représentés et perçus comme impuissants et asexués au sein de l'ordre social, donc déviants au regard de la masculinité dominante. Cette marginalisation est aggravée par la représentation typique des hommes asiatiques d'Amérique comme physiquement plus petits que les hommes euro-américains. La classe entre en jeu, car les hommes chinois sont surreprésentés dans les niches professionnelles techniques, comme l'ingénierie, la comptabilité, l'informatique, etc. L'infériorisation des hommes chinois constitue un exemple des relations complexes entre le genre, la *race*, la classe et la colonialité dans le contexte américain. Le même phénomène de marginalisation se retrouve en Australie. Les

immigrés chinois dans ce pays considèrent qu'ils possèdent des qualités masculines, comme la priorité accordée au travail et à l'éducation, le rôle de pourvoyeur de revenus et de protecteur de la famille, la capacité à accumuler richesse et pouvoir, etc. Mais les ingénieurs et autres professionnels chinois sont exposés à une culture de travail masculine hégémonique où les « heures de bonheur » sont consacrées à raconter des blagues sexistes, à consommer de l'alcool et à discuter sport et prouesses sexuelles. Les hommes chinois cherchent soit à éviter cette sociabilité, soit à prouver leur virilité par une « superproductivité » au travail (Hibbins, 2005).

Ces deux exemples montrent comment une masculinité dominante dans le pays d'accueil utilise les « différences culturelles » supposées des immigrants pour maintenir la domination sur ces derniers. Sans nous inscrire dans une approche culturaliste, nous pensons qu'une recherche croisée auprès des travailleurs chinois et français sur les manières dont les différentes versions de la masculinité se construisent socialement sur le lieu de travail sera heuristique. Il est vrai que la marginalisation des hommes chinois dans notre recherche peut s'expliquer par leur statut de nouveaux arrivants, ou par leur position subordonnée dans l'organisation, mais n'est-elle pas aussi liée au fait que leur masculinité est remise en cause dans un contexte d'immigration ?

7. Projet professionnel : faire une carrière en France ?

Comment les étudiants, désormais installés dans leurs fonctions, envisagent-ils leur carrière professionnelle ? Les projets professionnels des filles diffèrent-ils de ceux des garçons ? Il s'agit moins ici d'appréhender les trajectoires professionnelles réellement observées que de comprendre les projections des étudiants dans l'avenir, du fait que les jeunes sont au tout début de leur carrière.

Concentrons-nous sur les salariés chinois des entreprises françaises. Il nous semble que les hommes et les femmes possèdent tous une ambition professionnelle. Ils ont rencontré des obstacles similaires mais développent des stratégies différentes pour les surmonter.

Les enquêtés des deux sexes veulent progresser professionnellement et accéder aux postes de direction. Les hommes ingénieurs s'identifient à un modèle « technomanagérial » qui n'est pas éloigné du modèle de cadre dirigeant construit par Bouffartigue (1994, p. 83). Selon ce modèle, il convient de débiter pendant 3 à 5 ans dans les fonctions technologiques sans responsabilité hiérarchique, idéalement au sein d'une grande entreprise relevant d'un secteur d'activité de pointe. Il faut ensuite acquérir des responsabilités hiérarchiques, si possible dans d'autres fonctions (technico-commercial, production, gestion-administration, etc.) en visant à terme un poste de cadre dirigeant. Ce modèle de carrière traduit donc un double mouvement de mobilité, fonctionnelle et hiérarchique.

Ce modèle de cadre dirigeant est un idéaltype forgé dans le contexte d'une organisation « bureaucratique-administrative », où le marché interne est prédominant[9]. Il peut être considéré comme un modèle de carrière au masculin, parce que sa mise en pratique implique pour les jeunes cadres débutants un dévouement total au travail et l'absence d'interruption de carrière[10]. L'exigence de disponibilités temporelle et géographique ignore le cycle de vie féminin et tend à mettre en difficulté les mères de famille (Guillaume & Pochic, 2009).

Peng, 32 ans, programmeur dans une SSII à Paris, considère la carrière d'informaticien comme une course contre la montre : « Dans notre métier, de 25 à 30 ans, c'est une période d'ascension

professionnelle. De 30 à 35, il faut atteindre au moins le niveau de sous-directeur ou mieux, de chef de projet ». (...)

Il est impatient d'accéder à un poste d'encadrement car il se considère comme plus « âgé » que la moyenne des informaticiens débutants :

(...) Mon objectif est d'entrer dans une grande entreprise, et de monter étape par étape: d'abord consultant technique, et puis chef de projet, étape par étape. C'est ma réflexion actuelle. Il faut que j'aie réalisé un grand saut avant 40 ans. Parce que je suis relativement âgé, plus âgé que les nouveaux arrivants. (...)

J'ai 32 ans, ce n'est pas un âge caduc dans le métier d'informatique. Mais ce n'est pas jeune non plus. (Peng).

Les femmes issues de filières scientifiques aspirent elles aussi à exercer plus de tâches d'encadrement. Elles visent très souvent le poste de chef de projet ou la direction d'un département de technologie. Celles qui sont issues des filières sciences économiques ou gestion veulent devenir expertes et professionnelles de haut niveau dans leurs domaines. Il est intéressant de noter que les femmes interrogées, qu'elles soient ingénieures ou expertes en marketing, s'inscrivent fréquemment dans une logique de carrière « loyaliste » par rapport à leur entreprise du moment. Par contraste, les hommes que nous avons interrogés semblent être moins attachés à leurs employeurs et cherchent avant tout à trouver une place dans une grande entreprise. Par exemple, les filles qui travaillent dans les petites entreprises récemment créées se positionnent comme sociétaires plutôt que comme simples subordonnées de leur patron. La simplicité de la structure et les bonnes relations humaines qu'elles entretiennent avec leurs employeurs peuvent favoriser leur accès aux postes de responsabilités.

Jing nous raconte sa vision de son avenir professionnel :

- (...) Je ne suis pas ambitieuse, je pense que probablement... j'espère que je ne ferai pas la technique, quand j'aurai 30 ans ou 40 ans, si je pouvais faire le management, ce serait bien. (...) Je suis née en 1983, j'ai 25 ans cette année. (...) À vrai dire, il y a plus de potentiels dans les petites entreprises (que dans les grandes entreprises). Parce que plus d'employés signifie plus de concurrence. Ce n'est pas facile dans les grandes entreprises. Notre entreprise se développe bien, bien qu'elle soit petite. Si elle est en plein essor, comme je suis un des premiers employés dans cette entreprise, un jour, je serai le noyau de ce groupe. Je crois qu'il y a une grande possibilité.

Enquêteur : *Serez-vous sénior de cette entreprise ?*

- Oui.

Enquêteur : *Si elle se développait vraiment bien ?*

- Oui, à condition qu'elle se développe vraiment bien, et que j'y reste toujours. (Jing).

« Le plafond de verre » est un sujet fréquemment abordé par les enquêtés : recrutés jeunes, la plupart des diplômés interviewés souhaitent progresser rapidement dans leur carrière, et pensent qu'ils seront confrontés à des difficultés croissantes pour parvenir au seuil des premiers niveaux de postes d'encadrement (chef de projet, par exemple). Par exemple, Song, employée dans un cabinet de finance réputé à Paris, considère qu'elle aura la possibilité de devenir « *financial controller* » dans son entreprise, mais qu'il serait difficile pour elle de passer à un niveau supérieur et devenir « *consolidation manager* ».

Selon les interviewés, ceci s'explique par des facteurs d'ordres différents.

Premièrement, certains admettent qu'une défaillance de leur propre capital humain et notamment l'insuffisance linguistique constituent toujours un handicap majeur dans leur progression de carrière. Par exemple, Peng, malgré son intention de devenir chef de projet, pense qu'il aura du mal à assumer cette responsabilité dans l'immédiat, car il a de sérieuses difficultés en français écrit.

Deuxièmement, la discrimination raciste[11] dans la vie professionnelle en France est aussi un obstacle. Alors que ceux qui ont fait l'expérience de discriminations directes sur leur lieu de travail restent rares, ceux qui travaillent avec les clients s'exposent plus fréquemment à la méfiance de la part de leurs interlocuteurs. Par exemple, WEI, diplômé de l'IEP, employé dans un cabinet d'audit prestigieux, n'est pas lui non plus épargné par le racisme ordinaire de la part des clients. Lors d'une mission qu'il a effectuée en province, un homme âgé a refusé de traiter avec lui et a demandé à son employeur d'envoyer un « Français », sous prétexte de difficultés de communication.

Troisièmement, les obstacles sont aussi liés aux limites des opportunités dans les entreprises françaises. Dans un modèle de carrière du type bureaucratique (Glaser, 1968), il existe plusieurs mécanismes organisationnels pouvant entraver les carrières des individus possédant certains attributs socialement handicapants. Par exemple, les travaux américains sur le genre et la *race* sur le lieu de travail montrent que les femmes et les membres des minorités ethniques sont confrontés à une difficulté croissante pour accéder aux niveaux supérieurs de responsabilité, par rapport aux hommes blancs. Les réseaux, la préférence du manager (historiquement plus fréquemment un homme blanc) pour un autrui similaire, sont autant de mécanismes qui jouent en défaveur des femmes ou des minorités visibles (Elliott, Smith, 2004).

En France, le modèle de carrière des ingénieurs est fortement influencé par le système éducatif. Le champ des possibles est structuré par la hiérarchie des diplômes. L'accès aux postes de management les plus élevés (et les mieux rémunérés) est réservé à la « noblesse d'État » issue des grandes écoles scientifiques ou de gestion les plus prestigieuses (Guillaume, Pochic, 2009, p. 16). Les diplômés issus de filières intermédiaires, en prenant à la lettre en quelque sorte le modèle de cadre dirigeant, découvriront rapidement la difficulté et les risques de la tâche.

Il faut savoir que les chances de promotion et les « usages » des diplômés sont fortement façonnés en amont par les stratégies de recrutement des entreprises françaises. Si les multinationales et les entreprises en voie d'internationalisation recrutent souvent des diplômés chinois pour profiter de leur savoir-faire technologique et de leurs compétences en communication, certaines petites et moyennes entreprises peu internationalisées les emploient comme une main-d'œuvre docile et facilement renouvelable pour réduire au maximum les coûts de production. Peng a connu toutes sortes de discrimination, de déclassement et de sous-évaluation chez des petits éditeurs de logiciels. Il explique sa motivation pour entrer dans une grande entreprise :

(...) Mais pour les petites entreprises, le recrutement des étrangers est pour une toute autre raison. Les grandes entreprises cherchent à mieux évoluer, mais les petites entreprises cherchent à mieux vous exploiter. En un mot, pour réduire davantage... le coût du travail. (Peng).

Alors que les ingénieurs chinois des grandes entreprises peuvent choisir entre une carrière de cadre dirigeant (responsable de la zone grande Chine, par exemple) et une carrière d'expert technologique (spécialiste dans les domaines de recherche-développement, ...), d'autres, dans les petites entreprises, risquent d'être enfermés dans des postes techniques subalternes. C'est ainsi le cas de TU, paysagiste depuis trois ans et demi dans une entreprise moyenne de travaux publics rouennaise. Dans son métier, la norme veut que l'on devienne manager clientèle après quelques années de travail technique, mais TU se considère comme incapable de suivre ce modèle en raison des barrières linguistique et culturelle. Selon lui, les affaires commerciales nécessitent avant tout une connivence culturelle entre les différents partenaires.

(Dans un poste commercial) Notre objet de travail est l'être humain. Mais les humains,

il faut communiquer avec eux, il faut des relations. Non seulement en Chine, mais en France, c'est indispensable. Il faut donc un meilleur travail de communication. Mais nous sommes limités sur les aspects de la langue et de la culture.

[...] Si j'étais Français, je parle la même langue qu'eux, je connais toute la culture et l'histoire du pays comme eux, dix ans après, par exemple, je peux occuper la même place qu'eux. Mais je suis Chinois, même si je travaille pendant encore cinq ans ou dix ans, je ne pourrai pas occuper les mêmes postes qu'eux. (Tu).

A partir de nos entretiens avec des diplômés chinois sur la manière dont ils se projettent professionnellement, nous pouvons dégager la notion de « seuil de réussite professionnelle ». Après quelques années de travail en France (de 3 ans à 5 ans selon les individus), les jeunes Chinois pensent qu'ils seront confrontés à un seuil : d'une part, la première étape de professionnalisation est accomplie, et les individus auront accumulé suffisamment d'expériences dans les tâches techniques ; d'autre part, la question de la promotion se posera inévitablement. C'est à ce moment clé que l'on peut observer de nombreux « *turning points* » et transitions dans les trajectoires individuelles. Un développement professionnel satisfaisant peut conduire l'individu à poursuivre sa carrière en France. Au contraire, un développement professionnel peu satisfaisant ou l'anticipation de difficultés de promotion va aboutir à des stratégies différentes en réaction.

Face à ce « seuil de réussite professionnelle », il nous semble qu'une stratégie typique des hommes chinois consiste à retourner en Chine afin de poursuivre une carrière prometteuse. Selon les diplômés interrogés, ce retour doit se réaliser idéalement dans le cadre d'une mutation intra-entreprise (*inter-company transfer*), ou par défaut, sous la forme d'une mobilité externe. Traditionnellement, pour les anciens étudiants chinois d'outre-mer, le retour en Chine avec un statut d'expatrié est synonyme de parcours d'excellence. Depuis quelques années, dans le contexte de la « localisation des ressources humaines », les grands groupes français cherchent à remplacer les expatriés français par les diplômés chinois passés par la France. Mais, les opportunités d'expatriation se raréfient pour les ingénieurs et les professionnels chinois en France. Ceux-ci sont de plus en plus nombreux à retourner avec un contrat local (Li, 2010). D'autres salariés qui n'ont pas accès à ce type de dispositifs institutionnels cherchent à retourner de leur propre initiative. Ainsi, Tu, considérant qu'il a peu d'espace de développement professionnel en France, a décidé de poursuivre sa carrière en Chine. Depuis quelques mois, il s'est lancé dans la création d'une agence d'urbanisme en Chine, avec la collaboration d'un paysagiste français.

Il nous semble que l'enthousiasme des hommes à rentrer en Chine n'est pas seulement lié à leurs difficultés, réelles ou anticipées, à progresser dans une carrière « franco-française », mais aussi à leur sentiment d'une incompatibilité entre eux et l'environnement français en général, comme nous l'avons mentionné plus haut. Pour les hommes ingénieurs chinois, un poste en Chine offre une possibilité de combiner un style de vie chinois avec un salaire occidental.

JUN, 27 ans, originaire de Shanghai, ingénieur d'affaires dans une société normande, est content d'avoir reçu de son entreprise une affectation à Shanghai. Il disait :

[...] Ai-je des difficultés dans mon travail ? Je vous dis une chose : je suis le seul étranger non européen dans le département de technologie. Vous pouvez imaginer ce que ça signifie. En tout cas, vous ne parlez pas votre langue maternelle. Il y a certainement des problèmes. Deuxièmement, tout est différent, en termes de mode de pensée, de culture, de mode de travailler, etc. Quand vous voulez travailler, ils (les collègues français) veulent se reposer, ils veulent prendre un café. C'est aussi un problème. Mais la plus grande difficulté, c'est la culture, la communication, la langue... il n'y a pas de grande difficulté au niveau technique... »

[...] (Quand j'accepte l'expatriation), je serais en Chine. Et mon poste n'est pas celui d'un simple ingénieur, mais un manager dans la technologie. Cela correspond exactement à mes besoins : je souhaite vivre en Chine, mais toucher un revenu relativement élevé. C'est normal, je pense. [...] c'est-à-dire, même si j'avais un bon salaire ici, si je devais vivre toute ma vie à l'étranger, je ne ferais pas. (JUN)

Les femmes salariées que nous avons interrogées sont elles aussi attirées par la perspective du retour. C'est notamment le cas des filles originaires de métropoles chinoises. Les Shanghaiennes (XU, Song, Ding, etc.) affirment unanimement que la vie à Shanghai est plus riche et variée que la vie à Paris, d'autant plus qu'elles seront entourées de leur famille et de leurs amies. Néanmoins, plus que les hommes, les femmes que nous avons rencontrées manifestent une grande réserve à l'égard du retour[12].

Nous touchons à un sujet sur lequel l'opinion des garçons et celle des filles diffèrent significativement : le retour ou le non-retour dans le pays d'origine. Pour les diplômés, cette question n'a pas été résolue une fois pour toutes à la sortie de l'université. Au contraire, elle ne cesse de revenir tout au long de leur séjour en France.

7.1 Positionnement sexué face au retour et au non-retour

À l'approche de l'entrée dans la vie professionnelle, les jeunes Chinois sont confrontés, encore une fois, à la question du retour ou du non-retour dans le pays d'origine. L'enjeu est particulièrement important car à ce moment, une bifurcation biographique se structure dans la conjonction de la trajectoire professionnelle et de la trajectoire migratoire. Si l'individu réussit à passer à l'étape supérieure du développement de sa carrière en France, cinq années de travail pourraient lui donner droit à une carte de résident valable dix ans, qui signifie l'acquisition définitive d'une citoyenneté sociale (*denizenship*) dans le pays d'accueil. Si l'individu décide de partir avant l'obtention de la carte de résident, cela implique qu'il renonce à la perspective de sédentarisation en France.

En relation avec les projets professionnels, les projets migratoires des jeunes salariés sont marqués par l'incertitude. Les diplômés interrogés tendent à considérer leur séjour en France comme passager. Un projet-type consiste à travailler en France pendant quelques années afin d'accumuler des expériences professionnelles et de retourner ensuite en Chine pour accéder à des postes de responsabilité. Quelques diplômés en difficulté d'insertion (situation de chômage, par exemple) envisagent d'émigrer vers un autre pays, notamment le Canada. Quelques salariés particulièrement satisfaits de leur emploi actuel souhaitent faire carrière en France, mais n'excluent pas la possibilité du retour si un évènement les y obligeait (la maladie d'un parent, par exemple). La projection des diplômés dans l'avenir est certainement liée à leurs aspirations initiales, à leur évaluation de la situation actuelle du travail et à leurs conditions de vie globales en France[13].

Si les jeunes des deux sexes manifestent une volonté de retourner dans leur pays d'origine, les discours féminins semblent caractérisés par une crainte du retour. Parmi les interviewés, seuls des garçons ont commencé réellement à préparer leur projet de retour (TU, par exemple). Nous nous demanderons si nous n'avons pas affaire à une différence sexuée face au retour, à savoir que les hommes auraient une préférence plus nette que les femmes pour retourner en Chine.

Les travaux empiriques accumulés depuis quelques décennies dans les différents continents montrent que le genre affecte de manière significative les opinions des migrants sur le retour (Sussman, 2011 ; Xiao, 2004). Parmi les étudiants chinois aux États-Unis, les femmes sont plus réticentes à retourner en Chine après leur arrivée dans le pays de formation (Zweig, Chen, 1995). Le même phénomène est observé chez les anciens étudiants chinois qui travaillent dans les pays européens (Li, 2002).

Certains chercheurs se réfèrent au modèle sexué de réussite sociale pour expliquer les attitudes différentes des Chinois qualifiés face au retour. Par exemple, Xiao (2004) a étudié les intentions de retour des docteur(e)s chinois(e)s en ingénierie à Berkeley, aux États-Unis. Selon elle, pour la plupart des migrants indépendants et hautement qualifiés, l'emploi et la carrière sont les facteurs les plus importants qui influencent leur choix de retour ou de non-retour, quel que soit le sexe. Néanmoins, les hommes et les femmes ont des ambitions de réussite différentes. Les hommes chinois sont plus susceptibles de vouloir grimper une échelle de réussite orientée vers le pouvoir, ce qui nécessite des compétences spécifiques au contexte national, telles que la maîtrise de la langue, la connaissance de la culture du pays et la présence sur les réseaux sociaux. Les femmes chinoises, elles, sont plus susceptibles de s'engager dans des métiers qui « parlent-pour-soi » (les postes dans les domaines de recherche et développement, par exemple) pour lesquels les États-Unis prévoient des conditions plus attrayantes qu'en Chine. Elle soutient que cette différence d'ambition de carrière résulte d'une idéologie du genre selon laquelle le pouvoir est associé à la masculinité. En outre, les hommes chinois font l'expérience d'une chute statutaire en termes de *race* dans l'immigration. Ils constatent qu'ils peuvent difficilement rivaliser avec les hommes américains dans le domaine du pouvoir, alors que les femmes chinoises peuvent trouver les conditions américaines avantageuses eu égard à la « discrimination positive » aux États-Unis et au sexisme ouvert en Chine. Les réseaux sociaux chinois sont dominés par les hommes, et les femmes chinoises à leur retour risquent d'essuyer des échecs quand elles doivent nouer des relations interpersonnelles complexes. Cette expérience de « l'écart statutaire », soutient l'auteure, conduit aussi à la préférence sexuée de retour ou de non-retour.

Ce modèle d'explication doit toutefois être relativisé quand nous l'appliquons à la situation française, car nous n'avons pas trouvé une différence significative en termes d'orientation professionnelle entre les deux sexes: la nouvelle génération de filles ingénieures chinoises semble être aussi ambitieuse que celle des garçons et souhaite faire une carrière en management. Mais la force de ce modèle est de révéler une différence de sexe dans la manière de penser la question du retour et du non-retour. Dans nos entretiens, les filles raisonnent beaucoup plus que les garçons du point de vue du « style de vie » : si certaines préfèrent (au moins à court terme) rester en France, c'est parce que l'environnement de travail et de vie en France est en général plus humain, plus favorable à leur épanouissement personnel que l'atmosphère chinoise ; les garçons, au moins dans cette période de vie, aiment raisonner en termes de « chance de vie » : malgré l'existence de nombreux problèmes en Chine, le retour dans le pays d'origine sera préféré s'il implique une plus grande chance de réussite professionnelle.

Ainsi, Song se retrouve dans un dilemme entre l'envie et la peur du retour, car le retour signifie une perte d'autonomie vis-à-vis de son employeur et vis-à-vis de la norme de compétition professionnelle. Autant elle s'ennuie parfois en France, autant elle ne veut pas perdre ses avantages en termes de liberté acquis grâce à son travail actuel :

Ça ne veut pas dire que j'ai un CDI et que je ne serai pas licenciée, mais que les risques sont très faibles. En plus on n'aura pas beaucoup de pressions si on prend bien sa responsabilité. On n'a pas besoin de suivre la formation le soir, personne ne vous y oblige. On n'a pas besoin non plus de participer aux examens pour les certificats professionnels. C'est-à-dire que la vie d'ici est confortable et simple.

Et le weekend s'appartient à nous, vraiment ! Le patron ne pourra pas annuler les congés des employés et demander des heures de travail supplémentaires sans justification pendant le weekend. Ce n'est pas possible en France. Ce sont les avantages

de vivre et de travailler en France. Mais ça dépend aussi du caractère des gens. J'aime la stimulation, le défi, je n'aime pas la vie simple. Je m'ennuie quand j'ai l'impression de gaspiller mon temps. Par exemple, je ne supporte pas les jours où je ne peux rien trouver à faire sauf à regarder les feuilletons après le travail. Mais je n'ai rien d'autre à faire maintenant.

En fait, depuis toujours, je me sens contradictoire, car ma mère me dit au téléphone que 'travailler en Chine n'est pas bien, le salaire est bas, il y a beaucoup d'heures supplémentaires, pas beaucoup de congés, la pression est grande'... (Song).

A contrario, TU est conscient des inconvénients de la société chinoise : les relations sociales complexes, la concurrence déloyale dans son métier, la corruption, par exemple. Mais il argue du fait que cela ne peut constituer un obstacle à son projet de création d'entreprise en Chine, pourvu qu'on ait la capacité et la volonté de se battre :

Pour mon développement professionnel, il est certain qu'il vaut mieux retourner en Chine, comme je t'ai déjà expliqué. Après, ma profession est sur la bonne voie de développement au pays. Quant à l'impact de l'environnement global chinois sur mon métier... euh... je ne pense pas que l'environnement chinois, quant à la stabilité, les problèmes sociaux, les relations interpersonnelles, les niveaux de salaire, et les niveaux de prix de biens quotidiens... sur ces aspects, la Chine est moins stable que la France. Et les relations interpersonnelles ne sont pas aussi simples qu'en France. À l'étranger, notre métier dépend beaucoup de relations sociales, mais les relations sociales sont relativement simples. Elles ne sont pas aussi compliquées qu'en Chine.

Euh... mais... comment te dire... ça ne veut pas dire qu'il n'y a rien de bon en Chine. Si une personne a la capacité, elle peut se développer partout (...) (TU).

Toutefois, les filles parlent plus de leurs préoccupations concernant la vie familiale quand elles abordent le sujet du retour ou du non-retour. C'est pourquoi nous proposons de comprendre la différence d'attitude des filles et des garçons chinois face au retour dans une perspective de parcours de vie. Le modèle d'immigration résulte aussi d'une inégalité sexuée face à l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Les filles ayant atteint un certain âge doivent faire face à plus de contraintes d'ordre familial que leurs homologues masculins. Nous allons émettre une série de propositions afin de démontrer que si les femmes expriment une plus grande réticence à l'égard du retour en Chine, c'est parce qu'elles auront une plus grande difficulté à prendre part aux mobilités géographiques en général, surtout quand elles ont fondé une famille.

Il faut d'abord noter que pour les filles interrogées, avoir de l'ambition professionnelle ne signifie pas nécessairement délaisser la vie familiale et le rôle de mère. Il nous semble que la plupart des filles souhaitent entrer dans le mariage « à temps » et ne veulent pas échapper à une vie familiale normale. Leur idée du couple reste largement traditionnelle : les femmes veulent que leur mari réussisse et leur assure ainsi qu'à leur progéniture l'aisance matérielle maximale (Rocca, 2010, pp. 77-85).

Ying, 27 ans, célibataire, informaticienne à Paris, regrette le lourd tribut payé pour réussir son projet en France : son mariage est retardé, même si elle ne souhaite pas revenir en arrière :

Enquêteur : *Regrettez-vous d'être venue étudier à l'étranger ?*

- Je regrette un peu aujourd'hui. Mais si je devais choisir encore une fois, je choiserais de venir étudier à l'étranger. [...] Je ne sais pas. C'est peut-être mieux de trouver un travail après ma formation en Chine et de me marier. [...] On pense souvent à tort que les filles qui étudient les sciences comme moi sont des filles fortes ou des féministes ou je ne sais quoi. Mais franchement je préfère vivre avec un garçon qui est plus fort, qui gagne plus que moi. En même temps, j'aimerais avoir mon propre travail. En Chine,

c'était plus facile de réaliser mon idée, mais je ne m'en suis pas rendue compte ; maintenant, en France, ça devient plus difficile (Ying).

En raison de leur migration, filles et garçons sont généralement en retard sur le plan familial par rapport à la norme d'âge dans la société d'origine. C'est pourquoi les filles éprouvent parfois un sentiment de décalage par rapport à leur groupe de pairs en Chine (leurs camarades d'université qui restent sur place, par exemple), qui constituent un autrui significatif dans un contexte transnational[14]. Elles subissent une grande pression sociale venant de leurs parents ou de leurs amies en Chine pour construire une famille, pour se stabiliser. Ce qui constitue une source d'angoisse pour les filles :

Pour les étudiants chinois qui sont venus étudier en France, même pour les plus forts, c'est-à-dire les nouveaux bacheliers chinois qui sont venus directement en France, qui n'ont jamais redoublé, qui ont trouvé un emploi immédiatement après leur formation, ils auront au moins 25 ans au début de leur carrière. Il faudra attendre encore 2-3 ans pour gagner en ancienneté et avoir un salaire assez élevé. En un clin d'œil, nous devenons trop "vieux" pour des relations romantiques. C'est surtout le cas pour les filles. Dès l'âge de 27 ans, elles commencent à s'angoisser pour le mariage (Peng).

Autant les diplômés interrogés ont le sentiment de l'urgence de fonder une famille, autant ils éprouvent une certaine difficulté à se conformer à l'idéal du couple en France, du fait que la relation de genre tend à se modifier dans le contexte de l'immigration.

- La plupart de filles espèrent que les garçons savent gagner de l'argent ; la plupart des garçons espèrent que les filles savent faire le ménage.

Enquêteur : *Ça tombe bien. Pourquoi ça ne peut pas marcher (chez les salariés chinois à Paris désireux de trouver un conjoint chinois) ?*

- Parce que la plupart des filles ne font pas plus de ménage que les garçons. La plupart de garçons ne gagnent pas plus d'argent que les filles.

Cependant, les garçons célibataires subissent en général moins de pression sociale, du fait qu'ils n'ont pas de mal à opter pour la vie professionnelle, dans la balance vie privée-carrière. Et dans le séquençage de différents événements, ils peuvent reporter l'obligation familiale (le mariage, la procréation, par exemple) au bénéfice de leur carrière professionnelle, qui nécessite parfois une migration de retour vers la Chine. Ou encore, les garçons célibataires, à leur retour en Chine, peuvent trouver une épouse moins qualifiée et plus disposée à s'occuper des enfants et des tâches domestiques.

Mais les filles célibataires auront plus de mal que les garçons à concilier une carrière prospère et une vie familiale de qualité à leur retour en Chine. D'une part, selon nos enquêtés, en Chine, les hommes qui ont réussi préfèrent une fille beaucoup plus jeune et moins qualifiée qu'eux-mêmes. D'autre part, le monde du travail chinois est généralement perçu comme hostile à l'épanouissement personnel des femmes salariées, comme l'a expliqué Song en entretien : concurrence féroce pour la promotion, insécurité de l'emploi, gestion arbitraire des ressources humaines, devoir d'obéissance vis-à-vis de la hiérarchie, etc. En revanche, l'entreprise française est considérée comme plus « humaine », et la vie en France plus « tranquille » et « simple » :

Les filles normales ne vont pas opposer leur travail à leur vie familiale, surtout dans un pays comme la France. Quand même, la plupart de gens veulent des enfants ici. Ce n'est pas comme en Chine. J'ai parlé avec des amies sur MSN. Je leur ai demandé : es-tu mariée ? Veux-tu des enfants ? On m'a dit : ça coûte trop cher d'élever un enfant en Chine, je n'ose pas me marier. C'est une fille qui est une année plus âgée que moi. Son copain est de même âge que moi. Les deux personnes vivent ensemble sans se marier, sans avoir d'enfants (XU).

De plus, si l'on en croit les thèses de la sociologie de la famille, les filles célibataires ont une plus grande chance objective de rencontrer un conjoint dans leur milieu social en France qu'ailleurs. D'autant plus que les filles chinoises auront beaucoup plus de chances que les garçons chinois de se marier en dehors de la communauté nationale. Pour les filles, l'union avec un conjoint français doit être considérée comme un facteur favorisant l'installation sur le sol français. Dans nos entretiens, les filles affirment souvent que la stabilité est importante pour la vie de couple et que c'est la famille conjugale qui les fixera dans un pays particulier.

Avec l'entrée dans la vie de couple, les diplômées prennent en considération d'autres facteurs, liés cette fois au bien-être de la famille. Les problèmes dans le contexte chinois, tel que l'insécurité alimentaire, la pollution, un système éducatif peu favorable à l'épanouissement de l'enfant, reviennent fréquemment dans les discussions des enquêtés. Par exemple, Jing envisage de se marier avec un jeune ingénieur chinois. Elle préfère rester travailler en France dans un avenir proche. Elle regrette que son cursus chinois ne lui laisse que peu d'espace pour la quête de soi et la disponibilité d'esprit. Elle préfère éduquer son futur enfant dans le système français, plus favorable à son avis à l'épanouissement de l'élève :

Je pense que, d'après l'expérience de notre génération, c'est-à-dire toute cette pression pour entrer dans l'école-pilote, Gaokao, tout ça, à vrai dire, je pense que la méthode d'éducation chinoise est monotone. Ce système fait que les enseignants inculquent aux élèves des connaissances scolaires pour qu'ils aient de bonnes notes à l'école. Il ne prête guère attention à diverses possibilités du développement de l'enfant. Je pense que l'éducation chinoise étouffe le développement naturel de l'enfant. Donc j'espère que mon enfant reçoit une éducation en France. Je trouve que les enfants français souffrent moins que les enfants chinois. J'espère que mon enfant aura une enfance plus heureuse que la nôtre, et qu'il n'apprend pas par la force, comme notre génération (Jing).

En Europe et aux États-Unis, une controverse a émergé dans les années 1990 au sujet de la fin des marchés du travail internes et l'émergence d'un nouveau modèle de carrière basée sur la flexibilité, la mobilité latérale et externe et la responsabilité individuelle pour les gestionnaires et les professionnels de tous niveaux. Cette « carrière post-entrepreneuriale » (Kanter, 1989, cité par Guillaume et Pochic, 2009) a été identifiée comme une réponse aux contraintes commerciales actuelles et au nouvel esprit du capitalisme. Néanmoins, les travaux empiriques montrent que cette prolifération des mobilités n'est pas nécessairement une aubaine pour les femmes (Bouffartigue, Pochic, 2002; Guillaume, Pochic, 2009). Le modèle de carrière « flexible » ou « sans-frontières » ne va pas sans poser de sérieux problèmes, car les femmes et les hommes ne sont pas égaux face aux exigences de mobilité.

Depuis une dizaine d'années, le modèle de carrière d'expatriés (*haigui*, littéralement tortue marine, c'est-à-dire les professionnels chinois d'outre-mer retournés en Chine) a émergé comme une catégorie hautement valorisée dans les discours politiques et académiques chinois (Du, Wang, Luo, 2009; Shen, 2006; Wang, 2007, 2009). Aux États-Unis, les étudiants chinois en filières scientifiques deviennent successivement ingénieurs, entrepreneurs et capital-risqueurs avant d'entamer une migration de retour vers la Chine (Maillard, 2009). Ce modèle, qui nécessite des mobilités géographiques extensives et une cooptation entre l'élite scientifique et l'élite politique, comporte un biais genré. Les femmes sont marginalisées dans ce mouvement. Nous pouvons penser qu'après quelques années de travail en France, au moment où le « seuil professionnel » s'approche, la plupart des filles enquêtées se seront déjà mariées et se seront donc soumises aux contraintes familiales. Elles auront plus de mal que les hommes à se conformer aux attentes institutionnelles qu'implique une carrière transnationale. Depuis une dizaine d'années, grâce à la politique d'incitation menée par le gouvernement chinois, le retour des professionnels chinois d'outre-mer de haut niveau s'accélère. Mais les données officielles montrent que les hommes sont beaucoup plus nombreux à investir dans

ce modèle de carrière que les femmes (Xiang, 2008)[15]. Toutefois, des recherches plus approfondies seront nécessaires pour comprendre comment se configure le rapport de genre au sein d'un couple à double carrière dans un contexte de mobilité transnationale.

8. Conclusion

Notre recherche s'est efforcée de montrer comment les filles et les garçons chinois construisent différemment leur parcours à partir d'une multiplicité de ressources et de normes au cours de la migration pour études, dans un contexte globalisé et multistratifié. Les filles, dès la formation du projet de départ, accordent une importance particulière au souci de soi et à l'émancipation personnelle. Dans leur rapport au travail, la dimension symbolique tend à l'emporter sur la dimension instrumentale. À l'approche du « seuil professionnel » dans le pays d'immigration, devant les difficultés de progression de carrière, les filles, parce qu'elles font l'expérience de moindres contraintes liées au sexe en France, et parce qu'elles ont développé leur parcours selon des logiques intégratrices (dans le domaine du travail, de la famille, etc.), préfèrent s'installer dans le pays d'accueil. Les garçons chinois, parce qu'ils sont portés par une forte ambition de réussite, et parce qu'ils sont libérés des barrières ethno-raciales à leur retour au pays d'origine, tendent à embrasser un modèle de carrière qui valorise le retour vers leur pays d'origine. Ils ont d'autant plus de facilité à inscrire leurs parcours dans la mobilité qu'ils sont moins soumis que les filles à des contraintes familiales à cette étape de leur vie.

9. Bibliographie

- AGULHON Catherine, 2009, « Les étudiants chinois à Paris: une affiliation partielle », dans C. Agulhon & A. X. de Brito (Eds.), *Les étudiants étrangers à Paris: entre affiliation et repli*, Paris, L'Harmattan, pp. 107-155.
- AUGUIN Estelle, 2010, « Le marché de l'emploi chinois en France: un système social au service de la réussite économique », dans A. Morice, S. Potot (Eds.), *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers: les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Ed. Karthala, pp. 163-176.
- BATAILLE Philippe, GUEDJ Jérôme, AUTIN Clémentine, 2000, « Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers », GED, note numéro 1.
- BECK Ulrich, 2003, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.
- BOUFFARTIGUE Paul, 1994, « Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, 25(1), pp. 69-100.
- BOUFFARTIGUE Paul, POCHIC Sophie, 2002, « Cadres nomades: mythe et réalités. À propos des recompositions des marchés du travail des cadres », *Sociologia del lavoro*, 85, pp. 96-106.
- BOURDIEU Pierre, 1980, « Ce que parler veut dire », *Questions de sociologie*, Paris, Les éditions de Minuit, pp. 95-112.
- 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62-63, pp. 69-72.

- CATARINO Christine, MOROKVASIC Mirjana, 2005, « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue européenne de migrations internationales*, 21(1), pp. 7-27.
- CHAN Jachinson, 2001, *Chinese American masculinities: From Fu Manchu to Bruce Lee*, New York, Routledge.
- CHENG Xi (Eds.), 2003, *Dangdai zhongguo liuxuesheng yanjiu (L'étude sur les étudiants chinois d'outre-mer à l'ère contemporaine)*. Hong Kong, Hong Kong Press for Social Sciences.
- DEMAZIERE Didier, DUBAR Claude, 1997, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan.
- DEPP, 2007, *Les étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur français: une croissance soutenue par les Asiatiques*, DEPP.
- DU Yuping, WANG Huiyao, LUO Yan, 2009, « Zhongguo haigui chuangye yinsu tongji yu fenxi (Statistiques et analyses sur la création d'entreprise des diplômés chinois retournés de l'étranger) » dans H. Wang (Ed.), *Zhongguo liuxue rencai fanzhan baogao (Rapport sur le développement de talents chinois éduqués à l'étranger)*, Beijing, jixie gongye chubanshe, pp. 257-278.
- KOFMAN Eleonore, 2000, « The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe », *International Journal of Population Geography*, 6(1), pp. 45-59.
- ELLIOTT James R., SMITH Ryan A., 2004, « Race, gender, and workplace power », *American Sociological Review*, 69(6), pp. 365-386.
- FERREYRA-NEULAT Laura, 2006, *Les étudiants-"sojourners" chinois en France: trois études sur l'acculturation, le coping et l'adaptation culturelle*, Université Bordeaux 2, Bordeaux.
- FISHER Melissa, 2006, « Wall Street Women: Navigating gendered networks in the new economy », dans M. Fisher & G. Downey (Eds.), *Frontiers of capital: Ethnographic reflections on the new economy*, Durham (N.C.), Duke University Press, pp. 209-236.
- FOUCAULT Michel, 2008, *Le gouvernement de soi et des autres. Cours au Collège de France. 1982-1983*. Paris, Gallimard, Seuil.
- GEISSER Vincent (Eds.), 2000, *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs: trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Paris, CNRS.
- GEISSER Vincent, LATRECHE Abdelkader, 2001, « Faire des études en France, et après ? Le devenir des diplômés maghrébins formés dans l'Hexagone » *Migrations et Sociétés*, 74(13), pp. 87-97.
- GILDAS Simon, 2008, *La planète migratoire dans la mondialisation*, Paris, Armand Colin.
- GLASER Barney G., 1968, *Organizational careers. A sourcebook for theory*, Chicago, Aldine Publishing Company.
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2009, « What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance », *Gender, Work & Organization*, 16(1), pp. 14-36.
- HARGREAVES Alec G., 1995, *Immigration, 'race' and ethnicity in contemporary France*. London, Routledge.
- HIBBINS Ray, 2005, « Migration and gender identity among Chinese skilled male migrants to Australia », *Geoforum*, 36, pp. 167-180.
- HOFFMAN Lisa, 2006, « Autonomous choices and patriotic professionalism : on governmentality in late-socialist China », *Economy and Society*, 34(5), pp. 550-570.

- 2010, *Patriotic Professionalism in urban China: Fostering talent*, Philadelphia, Temple University Press.
- HONIG Emily, HERSHATTER Gail, 1988, *Personal voice: Chinese women in the 1980's*. Stanford, CA, Stanford University Press.
- HU Yu, 2004, *Le métier d'étudiant étranger: le cas des étudiants chinois non spécialistes de français en France*, thèse de doctorat en didactologie des langues et des cultures, Paris, Université Sorbonne Nouvelle Paris 3.
- HUDDLESTON Thomas et al., 2011, « Migrant integration policy index », Bruxelles, British Council et Migration Policy Group.
- KANTER Moss Rosabeth, 1989, *When giants learn to dance: mastering the challenge of strategy, management and careers in the 1990s*, New York, Simon&Schuster.
- LAFFORT Bruno, 2009, *L'immigration des intellectuels marocains en France: regards sur une génération d'étudiants étrangers* (Vol. 1). Paris, Ed. Karthala/Institut Maghreb-Europe.
- LALLEMENT Michel, 2008, *Les régulations de l'emploi à l'heure de la globalisation*, communication présentée au colloque La Chine et l'internationalisation de la sociologie, Lyon, Paris, Université Lumière Lyon 2, CNRS.
- LEGER Jean-François, 2004, « Les entrées d'étrangers sur le marché du travail français (1999-2001) », *Revue européenne des migrations internationales*, 20(1), 22, pp. 7-31.
- LI Minghuan, 2002, « A group in transition: Chinese students and scholars in the Netherlands », dans P. Nyíri & I. R. Saveliev (Eds.), *Globalising Chinese Migration: trends in Europe and Asia*, Aldershot, Ashgate, pp. 173-188.
- LI Yong, 2010, « Transformation des marchés du travail et dynamiques de l'immigration étudiante chinoise en France » dans L. Jacquot (Ed.), *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, pp.271-283.
- LIU-FARRER Gracia, 2009, « Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan », *International Migration Review*, 43(1), pp. 178-204.
- 2011, « Making Careers in the Occupational Niche: Chinese Students in Corporate Japan's Transnational Business », *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 37(5), pp. 785-803.
- LIU Hong, 2005, « New Migrants and the Revival of Overseas Chinese Nationalism », *Journal of Contemporary China*, 14(43), pp. 291-316.
- LIU Xin, 1997, « Space, mobility, and flexibility: Chinese villagers and scholars negotiate power at home and abroad », dans A. Ong & D. M. Nonini (Eds.), *Ungrounded empires: The cultural politics of modern Chinese transnationalism*, New York: Routledge, pp. 91-114.
- LIU Ziqin, 2009, *L'expérience des étudiants chinois à Paris : entre mobilité et intégration*, mémoire de Master 2 en sciences de l'éducation, Paris, Université René Descartes Paris 5.
- MA MUNG Emmanuel, 2005, « Chinese immigration and the (ethnic) labour market in France », dans E. Spaan, F. Hillmann & T. V. Naerssen (Eds.), *Asian migrants and European labour markets: Patterns and processes of immigrant labour market insertion in Europe*, New York, Routledge, pp. 42-55.
- MAILLARD Dominique, 2009, *Circulation des cerveaux entre la Chine et la Californie: étudiants, ingénieurs, entrepreneurs et capital-risqueurs chinois dans la Silicon Valley*, Paris, L'Harmattan.
- OCDE, 2008, *Jobs for immigrants. Volume 2, Labour market integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, Paris, OCDE.

- ONG Aihwa, 2002, *Flexible citizenship. The cultural logics of transnationality*, Durham, London, Duke University Presse.
- PAIVANDI Saeed, VOURC'H Ronan, 2005, « Profils et conditions de vie des étudiants étrangers, 1ère partie ». *OVE Infos*. [en ligne] <http://www.ove-national.education.fr/>
- PIEKE Frank N., 2007, « Les migrations chinoises contemporaines: nouveaux régimes et nouvelles activités en Europe », dans L. Roulleau-Berger (Ed.), *Nouvelles migrations chinoises et travail en Europe*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, pp. 19-43.
- POCHIC Sophie, GUILLAUME Cécile, 2009, « Les carrières de cadres au cœur des restructurations : la recomposition des effets de genre ? L'internationalisation d'un groupe français en Angleterre et en Hongrie », *Sociologie du Travail*, 51(2), pp. 275-299.
- REGNARD Corinne, 2005, *Immigration et présence étrangère en France en 2005, Rapport annuel de la Direction de la Population et des Migrations*, Paris, La Documentation française.
- ROCCA Jean-Louis, 2010, *Une sociologie de la Chine*, Paris, La Découverte.
- ROULLEAU-BERGER Laurence, 2007a, « 'Nouvelles' migrations chinoises, économies plurielles et 'individuation globalisée' en Europe », *Diaspora: Histoire et sociétés*, 9, pp. 82-100.
- (Eds.), 2007b, *Nouvelles migrations chinoises et travail en Europe*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail.
- 2010, *Migrer au féminin*, Paris, PUF.
- ROULLEAU-BERGER Laurence, LEMAIRE Madeleine, 2000, *Traductions et discriminations des compétences des jeunes dans un dispositif d'insertion*, recherche faite à la demande de : Direction régionale de l'ANPE/PACA.
- ROULLEAU-BERGER Laurence, OULD-MEBAREK Mohamed, 2001, *Insertions segmentées et discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes immigrées et des jeunes filles d'origine étrangère en France*, recherche faite à la demande de : FASILD.
- SASSEN Saskia, 2010, « Mondialisation et géographie globale du travail », dans J. Flaquet, H. Hirata, D. Kergoat, B. Labari, N. Le Feuvre & F. Sow (Eds.), *Le sexe de la mondialisation : Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, pp. 27-41.
- SAYAD Abdelmalek, 2006, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Tome1: L'illusion du provisoire*, Ed. Raisons d'agir.
- SHEN Wei, 2006, 'Sea turtles' in Shanghai, *Chinese student circular migration and global city formation*, Paper presented at the China Planning Network (CPN) 3rd Annual Conference.
- SHIH Johanna, 2006, «Circumventing Discrimination: Gender and ethnic strategies in Silicon Valley», *Gender & Society*, 20(2), pp.177-206.
- SIGLEY Gary, 2004, « Liberal Despotism: Population Planning, Subjectivity, and Government in Contemporary China », *Alternatives: global, local, political*, 29, pp.557-575.
- SIMON Patrick, 2008, « Les statistiques, les sciences sociales françaises et les rapports sociaux ethniques et de 'race' », *Revue Française de Sociologie*, 49(1), pp. 153-162.
- SPIRE Alexis, 1999, « De l'étranger à l'immigré. La magie sociale d'une catégorie statistique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129, pp. 50-56.
- STREIFF-FENART Jocelyne, 2006, « À propos des valeurs en situation d'immigration: question de recherche et bilan des travaux », *Revue française de sociologie*, 47(4), pp. 851-875.
- SUSSMAN Nan M., 2011, *Return Migration and Identity: A global phenomenon, a Hong Kong*

case, Hong Kong, Hong Kong University Press.

TANAY Alice, AUDIRAC Pierre-Alain, 2000, « Les salariés étrangers: loin des secteurs porteurs et des positions valorisées », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n°46-1.

VINCENS Jean, 1997, « L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation emploi*, 60, pp. 21-36.

WANG Huiyao, 2007, *Dangdai zhongguo haigui (Contemporary Chinese Returnees)*, Beijing, Zhongguo fanzhan chubanshe.

WANG Huiyao (Eds.), 2009, *Zhongguo liuxue rencai fanzhan baogao (The report on the development of Chinese overseas educated talents)*, Beijing, Jixie gongye chubanshe.

WINGENS Matthias, DE VALK Helga, WINDZIO Michael, AYBEK Can, 2011, « The sociological life course approach and research on migration and integration » dans M. Wingens, M. Windzio, H. De Valk & C. Aybek (Eds.), *A life-course perspective on migration and integration*, Dordrecht, Heidelberg, London, New York, Springer, pp. 1-26.

XIANG Biao, 2008, *A ritual economy of 'Talent': China and Overseas Chinese professionals*, Centre on Migration, Policy and Society, Working paper No.02, University of Oxford.

XIAO Suowei, 2004, *Return to China or Remain in the U.S.? Gendered settlement preferences among Chinese students in the U.S.*, Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association. [en ligne] http://www.allacademic.com/meta/p109486_index.html

YAN An, 2009, « Les étudiants chinois dans les Grandes Écoles : une vision de l'excellence » dans C. Agulhon & A. X. De Brito (Eds.), *Les étudiants étrangers à Paris : entre affiliation et repli*, Paris, L'Harmattan, pp. 157-202.

YAN Yunxiang, 2010, « The Chinese path to individualization », *The British Journal of Sociology*, 61(3), pp. 489-512.

ZHU Huiling, 1995, « Dangdai zhongguo liuri xiuren jiqi zuoyong (Les étudiants chinois contemporains au Japon et leurs impacts) », *Huaqiao huaren lishi yanjiu (Overseas Chinese History Studies)*, 2, p.29.

ZWEIG David, & CHEN Changgui (Eds.), 1995, *China's brain drain to the United States: Views of overseas Chinese students and scholars in the 1990s*, Berkeley, CA, Institute of East Asian Studies

[1] Les concepts de « transition », « trajectoire » et « *turning point* » sont essentiels. Les transitions sont définies comme « des changements d'état qui sont plus ou moins abrupts », par exemple, dans notre recherche, le départ pour les études à l'étranger, l'entrée sur le marché du travail du pays de formation, le retour dans le pays d'origine, etc. Les trajectoires sont structurellement définies comme des sortes de parcours sociaux de vie fournis par des structures et institutions sociales. Parfois, cependant, ces pistes relativement lisses de trajectoires deviennent perturbées ou déconnectées par des moments relativement abrupts de diversion qui sont des « *turning point* ». Un « *turning point* » diffère d'une « transition » dans le sens où le premier génère de nouveaux modèles de parcours. D'un point de vue théorique, la priorité doit être accordée aux trajectoires de vie qui sont largement prédictibles et modélisables en raison de son inertie. Mais d'un point de vue d'acteur, les périodes « régulières » de trajectoires sont beaucoup moins importantes que les périodes « aléatoires » de « *turning point* », comme elles donnent lieu aux changements de direction ou de régime, d'une manière déterminante (Wingens et al., 2011, pp. 11-18).

[2] L'étude quantitative des parcours de vie implique que l'on dispose idéalement de données individuelles longitudinales susceptibles de donner lieu à des analyses multivariées (Wingens et al., 2011, pp. 2-3). Mais les dispositifs institutionnels actuels ne permettent pas le suivi longitudinal d'une cohorte d'étudiants.

[3] En Chine, la politique de l'enfant unique n'est entrée en vigueur qu'au début des années 1980, et son application est plus ou moins stricte selon les régions et les groupes sociaux (Sigley., 2004). De plus, les parents des enquêtés sont nombreux à transgresser cette politique au risque de s'exposer à de lourdes sanctions. Leur transgression s'explique notamment par la volonté d'avoir un fils après la première naissance d'une fille (selon nos enquêtes, les garçons sont plus souvent enfants uniques que les filles ; et dans les cas de fratries, les filles sont plus souvent enfants aînées de leurs parents).

[4] Par rapport aux autres pays développés de l'OCDE, le marché du travail français est aujourd'hui marqué par un taux de chômage élevé (9,3 % contre 6,7 % en moyenne dans les pays de l'OCDE), un taux d'emploi bas (63 % contre 68 %), un coût salarial élevé et une forte protection de l'emploi. Sur ce marché, la transition professionnelle des jeunes, ayant une ascendance immigrée ou non, tend à être longue et difficile, ponctuée par les stages et les emplois temporaires (OCDE, 2008).

[5] Ce modèle de carrière est observé notamment par Liu-Farrer (2009, 2011) chez les étudiants chinois au Japon. Les anciens étudiants chinois au Japon ont contribué à la prospérité d'une économie régionale qui relie la Chine et l'archipel nippon. Mais l'auteure conclut que les effets de telles niches ethniques demeurent ambivalents : d'un côté, elles fournissent aux étudiants une voie d'entrée sur le marché du travail du pays d'accueil autrement inaccessible ; de l'autre, l'existence même d'une niche professionnelle pour les immigrés suggère que les obstacles institutionnels, structurels et culturels restent dominants dans le pays hôte.

[6] Dans le langage des statisticiens, « l'immigré permanent » désigne l'immigré étranger possédant un titre de séjour dont la durée est égale ou supérieure à un an.

[7] Sur le processus de fabrication d'une immigration « choisie », voir la synthèse de travaux d'Antoine Math, Serge Slama, Alexis Spire, and Mouna Viprey, pour la Direction de la population et des migrations (DPM), 2006 : « *De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger: Les étudiants étrangers sollicitant un changement de statut à Lille et à Bobigny (2001-2004)* ».

[8] Un « *nerd* », dans les stéréotypes de la culture populaire, est une personne solitaire, passionnée et obnubilée par des sujets liés aux sciences (notamment les mathématiques, la physique et la logique) et aux techniques.

[9] Depuis les années 1990, ce modèle de carrière orienté vers les postes de cadre dirigeant a subi l'épreuve des mutations technologiques et est contesté sur le plan pratique par les nouvelles générations d'ingénieurs. Des données plus vastes montrent également le décalage entre les projets des ingénieurs débutants et leur avenir professionnel probable (Bouffartigue, 1994, pp. 83-87).

[10] Les recherches sur un grand groupe français montrent que les jeunes cadres embauchés à 25 ans étiquetés « à potentiel » ont besoin de passer au moins trois ans dans chaque poste pour être en mesure d'atteindre les premiers niveaux de postes de direction avant 40 ans (niveau GF18-19) (Guillaume, Pochic, (2009)).

[11] Nous parlons ici du mécanisme de la « discrimination directe », qui peut prendre deux formes distinctes : « la discrimination par goût » sous forme de racisme et de sexisme basés sur des préjugés et une antipathie envers l'exogroupe ; et la « discrimination statistique » dans laquelle les employeurs utilisent la race et le sexe comme indicateurs pour évaluer la productivité potentielle des candidats quand ils n'ont pas d'autres informations sur eux. Ce premier mécanisme diffère de la « discrimination indirecte » : les inégalités résultant des mécanismes d'allocation de ressources par réseaux, par exemple, que nous allons traiter ci-après (Elliott, Smith, 2004).

[12] Les travaux montrent que dans les professions qualifiées les femmes peuvent développer un ensemble de stratégies afin de surmonter ou de contourner les obstacles dans leur progression professionnelle : la participation à des réseaux féminins, le parrainage d'un supérieur, les mobilités externes, etc. (Elliott, Smith, 2004 ; Fisher, 2006 ; Shih, 2006). D'un point de vue stratégique, les femmes, issues de l'immigration ou non, ne sont pas nécessairement moins bien armées que leurs homologues masculins face aux promotions. Mais c'est sur le plan des mobilités géographiques que les femmes sont systématiquement plus vulnérables que les hommes (Pochic, 2009). Elles sont beaucoup moins présentes que les hommes dans les expatriations, par exemple (Kofman, 2000).

[13] Nous savons déjà que les projets d'avenir des étudiants étrangers formés en France sont marqués par une grande incertitude (Ennafaa et al. 2008). Depuis les années 1990, un ensemble de matériaux révèle une préférence des étudiants chinois d'outre-mer pour le double ancrage (Zweig, Chen, 1995 ; Cheng, 2003 ; Zhu, 1995 ; Liu, 2005). Au lieu d'un retour définitif dans le pays d'origine ou d'une installation définitive dans le pays d'accueil, les étudiants cherchent un statut sûr dans le pays hôte (un emploi avec tous les droits sociaux et économiques qui en découlent) tout en gardant l'espoir d'un éventuel retour au pays d'origine ou d'une émigration vers un autre pays. Ceci dit, dans un contexte de vulnérabilité sociale globalisée, il est peu probable pour un immigré-étudiant chinois de retourner en Chine sans avoir préparé une issue de secours dans le pays hôte.

[14] Les rapports de l'O.V.E. (Paivandi, Vourc'h, 2005) montrent que les étudiants étrangers dans leur ensemble sont en moyenne plus âgés que leurs homologues français (25,8 ans pour les étudiants étrangers en mobilité contre 22,1 ans pour les étudiants français), sans donner de ventilations par niveau d'études et par groupe national. Nous pouvons toutefois penser que cet écart d'âge résulte de plusieurs facteurs : les étudiants étrangers s'inscrivent plus souvent en 2^e et 3^e cycles ; les mobilités entraînent elles-mêmes du retard dans les parcours des jeunes étudiants, notamment en raison de l'apprentissage linguistique, l'adaptation, la réorientation, les redoublements, etc.

[15] Xiang (2008) a montré, à travers la notion d'« économie rituelle » comment l'État chinois définit les professionnels chinois d'outre-mer de haut niveau comme une catégorie politique particulière et comment il les inclut dans ses programmes politiques actuels pour renforcer la légitimité de son autorité. Cette économie rituelle, qui est une forme de « gouvernance transnationale », comporte clairement des biais sexués. Car elle tend à évincer ceux qui ont « moins de valeur » sur le marché capitaliste mondial : les femmes, par exemple. Ainsi, sur les 130 C.V. de la base de données OCAO (*Overseas Chinese Affairs Office*) (avec qui l'OCAO a des contacts réguliers), plus de 95% sont des hommes. Parmi ceux qui ont été honorés du titre d'« étudiants retournés distingués » par le gouvernement central en 2003, 91% étaient des hommes (Xiang, 2008, p. 24).