

ANALYSER LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR LES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES

Le cas des migrants de Tunisie en région parisienne pendant les Trente Glorieuses

Anne-Sophie Bruno

Presses de Sciences Po | « *Vingtième Siècle. Revue d'histoire* »

2014/1 N° 121 | pages 35 à 47

ISSN 0294-1759

ISBN 978272463349

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2014-1-page-35.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Analyser le marché du travail par les trajectoires individuelles

Le cas des migrants de Tunisie en région parisienne pendant les Trente Glorieuses

Anne-Sophie Bruno

Suivre les migrants de Tunisie au travail dans la région parisienne pendant les Trente Glorieuses conduit Anne-Sophie Bruno à une thèse novatrice : ce sont moins les qualifications que les espaces de travail qui déterminent les trajectoires professionnelles. Son article prouve l'intérêt des méthodes quantitatives déployées sur des cas individuels : les théories sur le dualisme du marché du travail sont amendées au profit d'une vision ternaire. En outre, la focale portée sur la mosaïque tunisienne met en lumière les différences de parcours selon les passés coloniaux des uns et des autres. Au travers de ces questions, cet article invite à relire les processus de discrimination et d'intégration sur le marché du travail.

Le déclenchement de la crise économique dans les années 1970 a érigé la question de la précarité de l'emploi et de l'exclusion en problème politique et social central, dessinant les contours d'un avant idéalisé, où le plein-emploi rimait avec intégration dans l'entreprise et perspectives d'ascension sociale, individuelle ou générationnelle. Dans ce schéma, la figure du travailleur immigré est longtemps restée singulièrement absente. L'histoire et la sociologie du travail n'ont porté que peu d'attention, jusqu'aux années 1970, aux catégories de main-d'œuvre jugées marginales, et par là

même peu intéressantes à étudier pour comprendre le cœur des transformations qui affectaient la société française de la seconde moitié du 20^e siècle¹. Supposé « immobile », puisque recruté précisément pour occuper les emplois non qualifiés délaissés par les nationaux², le travailleur immigré semble ainsi s'incarner, à l'heure des Trente Glorieuses, dans la figure de « l'immigré OS³ à vie » décrite par le sociologue Abdelmalek Sayad⁴.

Les migrations en provenance de la Tunisie postcoloniale constituent un excellent laboratoire pour opérer un retour critique sur cette figure et mener une étude comparée des mobilités professionnelles en fonction de la nationalité⁵. Héritée de la période coloniale, la

(1) Le constat, dressé pour les étrangers, vaut aussi pour les femmes.

(2) Sur l'absence des étrangers dans les enquêtes de mobilité, voir Dominique Merllié et Jean Prévot, *La Mobilité sociale*, Paris, La Découverte, « Repères », 1991 ; Daniel Bertaux, « Mobilité sociale biographique : une critique de l'approche transversale », *Revue française de sociologie*, 15 (3), juillet-septembre 1974, p. 329-362.

(3) Rappelons que l'ouvrier spécialisé n'a de spécialisé que le nom, puisque c'est sa machine qui est spécialisée, et non son travail, conçu comme une tâche d'exécution répétitive.

(4) Abdelmalek Sayad, « L'immigré, "O.S. à vie" », in Abdelmalek Sayad, *La Double Absence : des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Éd. du Seuil, 1999, p. 233-253.

(5) Cet article présente les principales conclusions de notre thèse de doctorat : Anne-Sophie Bruno, *Les Chemins de la mobilité : migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éd. de l'EHESS, 2010.

mosaïque tunisienne¹ comprend en effet des étrangers, tunisiens mais aussi italiens, ainsi que des Français, de naissance ou par acquisition, qui arrivent en France à des dates relativement concomitantes, entre le milieu des années 1950 et la fin des années 1960. En empruntant les chemins suivis par cette catégorie de population, il s'agit d'analyser la force des « identités de papier² » qui définissent un individu comme « étranger » ou comme « national », et leur influence sur le cours des trajectoires professionnelles. Cette enquête s'inscrit ainsi dans un mouvement de renouvellement de l'histoire des populations, attentive aux effets sociaux des statuts juridiques et des entreprises administratives de catégorisation³. La figure de « l'OS à vie » est-elle, pendant les Trente Glorieuses, réservée aux seuls étrangers sur le marché du travail ? Est-elle le reflet de leur moindre qualification ? Quels sont les individus qui parviennent à sortir de cette condition imposée et à suivre une trajectoire d'intégration, leur permettant de se rapprocher peu à peu des moyennes nationales ? Au travers de ces questions, ce sont les processus de discriminations et d'intégration sur le marché du travail qu'il s'agit d'interroger.

Croiser trajectoires professionnelles et espaces de travail

Pour analyser les phénomènes de mobilité sociale, les dossiers de retraite représentent une

source de premier plan, dans la mesure où ils retracent l'ensemble de la trajectoire professionnelle⁴. La constitution d'un échantillon aléatoire de 421 natifs de Tunisie nés entre 1903 et 1938, parmi les dossiers traités par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) de Paris, a pour ambition d'effectuer une mesure statistique des phénomènes de mobilité, essentielle pour explorer la question des inégalités et des discriminations sur le marché du travail. Le mode de construction du corpus de sources tire toutefois son originalité de ce qu'il croise les caractéristiques professionnelles et familiales des individus (renseignées par les relevés de carrière⁵ et les notices individuelles⁶ de la CNAV) et les caractéristiques sociales des entreprises, reconstituées à l'aide des déclarations annuelles de données sociales (DADS) faites chaque année par les employeurs à l'URSSAF⁷.

Le long travail de mise en relation de ces deux types de sources a nécessité de définir un sous-échantillon générationnel de 193 individus, nés en 1913-1915, 1923-1925, 1930-1932 et 1936-1938⁸. Ces cohortes ont été choisies

(4) Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1997 ; Françoise Cribier, « Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de salariés parisiens », *Le Mouvement social*, 124, janvier-mars 1983, p. 11-44.

(5) Tout entiers tournés vers le calcul du montant de la pension, ces relevés se présentent sous la forme d'une série de nombre, en l'espèce le numéro de sécurité sociale de l'assuré, les années de cotisation, le montant des salaires soumis à cotisation ou le numéro d'identifiant des employeurs qui ont versé les cotisations.

(6) Les informations recueillies dans ces notices ont en particulier pour objet de calculer les majorations pour charge de famille, en fonction du nombre d'enfants et de la présence d'un conjoint à charge, et d'identifier les ayants droit en cas de réversion de pension : par la mention des lieux et dates de naissance des enfants et du ou des conjoints, elles permettent de retracer l'ensemble de la trajectoire familiale de l'assuré.

(7) La reconstitution des carrières au moyen des DADS oblige à parcourir l'ensemble des feuillets relatifs à chaque entreprise, démarche fastidieuse qui s'apparente à la recherche d'une aiguille dans une botte de foin lorsque l'entreprise comporte plusieurs milliers de salariés classés par numéro d'agent.

(8) Les cohortes permettent de rendre compte des caractéristiques démographiques de la population étudiée, ainsi que des évolutions de la législation sur les retraites, et notamment

(1) Jacques Alexandropoulos et Patrick Cabanel (dir.), *La Tunisie mosaïque : diasporas, cosmopolitisme, archéologies de l'identité*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2000.

(2) Gérard Noiriel, *Réfugiés et sans-papiers : la République face au droit d'asile, 19^e-20^e siècle*, Paris, Hachette, 1998, p. 155.

(3) Voir Paul-André Rosental, « Pour une histoire politique des populations », *Annales. Histoire, Sciences sociales*, 61 (1), janvier-février 2006, p. 7-29 ; Philippe Rygiel, *Destins immigrés. Cher, 1920-1980 : trajectoires d'immigrés d'Europe*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2001 ; Claire Zalc, *Melting Shops : une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris, Perrin, 2010 ; Anne-Sophie Bruno, Philippe Rygiel, Alexis Spire et Claire Zalc, « Jugés sur pièces : le traitement des dossiers de séjour et de travail des étrangers en France (1917-1984) », *Population*, 5-6, septembre-décembre 2006, p. 737-762.

pour rendre compte des caractéristiques démographiques de la population étudiée mais aussi des évolutions de la législation sur les retraites, et notamment de l'abaissement de l'âge légal de la retraite à soixante ans à partir de 1983. L'analyse de l'échantillon générationnel permet ainsi de procéder à la décomposition précise des carrières en postes de travail, ou épisodes d'emploi¹, occupés successivement par les individus. À partir de ces unités élémentaires, le point de vue est élargi par ricochet aux entreprises dans lesquelles ces épisodes prennent place. Pour tester l'hypothèse de l'influence déterminante des espaces de travail sur les trajectoires individuelles, il est en effet indispensable de disposer d'informations fines sur les entreprises et sur les salariés qu'elles emploient. Inenvisageable pour l'ensemble des 1 477 entreprises traversées par les salariés de l'échantillon générationnel, le choix s'est alors porté sur les secteurs les plus représentatifs des emplois occupés par les originaires de Tunisie, notamment le bâtiment² et la confection³. Couvrant une entreprise sur cinq dans le bâtiment et près de la moitié dans la confection, l'échantillon d'entreprises permet ainsi de disposer d'informations relatives aux salariés embauchés aux côtés de l'individu de l'échantillon générationnel (effectif total, nationalités, âge et genres des salariés), mais aussi à la taille de l'entreprise et au *turnover*⁴.

de l'abaissement de l'âge légal de la retraite à soixante ans à partir de 1983.

(1) Cette terminologie emprunte à l'analyse des séquences (voir Andrew Abbott, « Sequence Analysis : New Methods for Old Ideas », *Annual Review of Sociology*, 21, 1995, p. 93-113).

(2) Le bâtiment a employé un Tunisien de l'échantillon générationnel sur deux.

(3) Premier secteur d'emploi des Françaises mais aussi des Tunisiens naturalisés français, la confection a également employé un Français de Tunisie sur cinq.

(4) Le *turnover* est mesuré au moyen d'un indice de sédentarité, qui établit le rapport entre le nombre de salariés employés à l'année dans l'entreprise et le nombre total de salariés qui y ont été employés, à un moment ou un autre de l'année.

De cet emboîtement successif d'échantillons, il ressort une organisation particulière des données qualifiées par les économistes de données appariées⁵ et par les démographes de données nominatives contextualisées. Toutes les données correspondent à des situations individualisées, qui relèvent de sphères différentes (l'individu, la famille ou l'entreprise), mais ces sphères sont connectées les unes aux autres puisque les informations sur les entreprises sont reliées directement aux épisodes d'emploi, et donc indirectement aux trajectoires individuelles, professionnelles et familiales. Cette démarche permet d'effectuer des allers et retours entre les différentes échelles d'analyse, micro et macro. Pour procéder à une analyse quantitative de ces données complexes, le chercheur dispose désormais de nouvelles méthodes économétriques, en particulier des modèles multiniveaux⁶, qui permettent de suivre l'ensemble de la chaîne et de tenir compte de l'emboîtement des échelles. La compréhension globale d'un phénomène, en l'occurrence la place des étrangers sur le marché du travail, est ici permise moins par l'extension ou par la généralisation d'un terrain d'enquête que par la définition d'un objet délimité qui, par son caractère restreint, permet d'analyser l'articulation concrète des différents niveaux d'observation. L'étude des données appariées invite à regarder d'un œil nouveau les positions occupées par les différentes composantes de la mosaïque tunisienne sur le marché du travail parisien dans la seconde moitié du 20^e siècle.

(5) Voir par exemple John M. Abowd et Francis Kramarz, « Les politiques salariales : individus et entreprises », *Revue économique*, 47 (3), mai-juin 1996, p. 611-622.

(6) Daniel Courgeau et Brigitte Baccaïni, « Analyse multiniveaux en sciences sociales », *Population*, 4, juillet-août 1997, p. 831-864.

Des trajectoires déterminées par les espaces de travail

L'analyse des trajectoires des natifs de Tunisie met en lumière l'influence déterminante des espaces de travail sur les itinéraires individuels. On l'observe notamment pour les ouvriers du bâtiment, secteur particulièrement ancré dans le marché du travail étranger selon un mouvement qui n'a fait que s'accroître au cours du 20^e siècle : 27 % de la population active étrangère ou naturalisée est ainsi employée dans le BTP en 1975, alors que cette proportion ne s'élevait qu'à 15 % en 1901¹. Arrivé en France en 1958, Habib Toumi² est embauché en 1971 comme ouvrier spécialisé par une petite entreprise de serrurerie du bâtiment qui l'emploie, toujours au même poste, jusqu'à son départ à la retraite. Azzedine Zghaier³ est arrivé en France en 1967 ; il travaille comme manœuvre jusqu'en 1972, date à laquelle il change de secteur d'activité. La trajectoire d'Abdallah Gharbi⁴ connaît une évolution différente : s'il occupe des emplois de manœuvre du bâtiment pendant ses quatorze premières années de travail en France, sa carrière prend un tour nouveau en 1974, date à partir de laquelle il est employé à des postes d'ouvrier qualifié, comme ferrailleur de niveau 3.

La première impression qui ressort de l'énoncé de ces cas tient d'abord à la diversité des expériences individuelles et, en premier lieu, des qualifications. Selon un point de vue traditionnel en analyse de la mobilité, le parcours de Habib Toumi apparaît comme différent de celui d'Abdallah Gharbi, qui, parti de la même position initiale, parvient à se hisser au rang d'ouvrier qualifié, tandis que Habib Toumi reste toute sa vie ouvrier spécialisé. Par

le caractère stagnant de sa trajectoire, Habib Toumi ressemble en revanche davantage à Azzedine Zghaier, du moins jusqu'à ce que ce dernier quitte le secteur du bâtiment. De prime abord, on est donc tenté d'interpréter ces parcours professionnels à la lumière de leur évolution au sein de la hiérarchie des qualifications.

L'analyse factorielle⁵ invite toutefois à adopter une vision quelque peu différente. Menée sur les 4 366 épisodes d'emploi des salariés du bâtiment⁶, elle révèle une organisation triangulaire du secteur (voir document 1). Trois pôles se dégagent, l'un constitué par les entreprises très instables, plutôt grandes et composées presque exclusivement de travailleurs étrangers, situé à gauche du graphique, l'autre constitué d'entreprises stables, plutôt petites, et qui emploient majoritairement des ouvriers français, situé dans le coin supérieur droit, la transition entre ces deux espaces étant réalisée par un pôle intermédiaire en termes de mobilité des effectifs et de pourcentage d'étrangers.

Au regard de ces facteurs de structuration des épisodes d'emploi, l'impression initiale d'une différenciation des carrières selon un critère de qualification est inexacte et masque le principal facteur, lié à l'espace de travail. En effet, du type d'entreprise dans lequel on travaille dépendent en premier lieu la durée de

(5) L'intérêt de l'analyse factorielle est de mettre en lumière, en les hiérarchisant, les principaux facteurs de différenciation des épisodes d'emploi, sans préjuger de l'importance de telle ou telle variable, en termes par exemple de différences de salaires ou de qualification. Le principe de l'analyse en composantes principales, conçu pour des variables quantitatives, a ensuite été étendu aux variables qualitatives, par le biais de l'analyse des correspondances multiples.

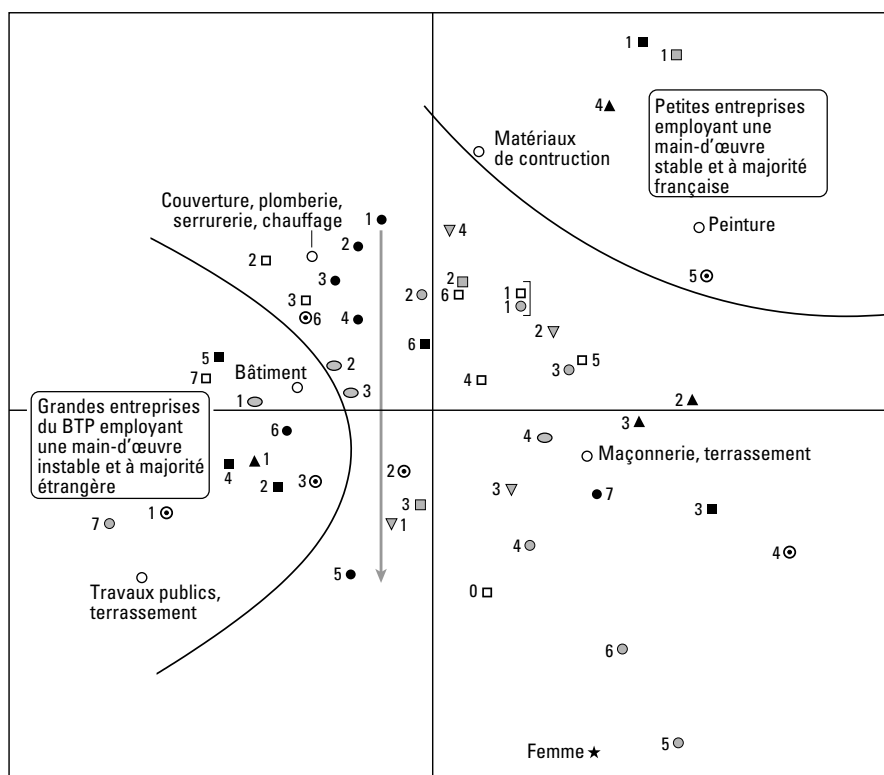
(6) Ces épisodes ont été réalisés par les individus de l'échantillon générationnel qui ont travaillé dans le bâtiment, ainsi que par leurs collègues de travail, soit un total de 3 826 individus différents. Les douze variables analysées se déclinent en soixante-six modalités, relatives au salarié (en termes d'âge, de genre, de nationalité et de lieu de naissance), à l'entreprise (taille, objet de l'activité, pourcentage d'étrangers et niveau de stabilité des effectifs) et aux formes de la relation salariale liant le salarié à l'entreprise (poste occupé, salaire perçu, durée de présence dans l'entreprise, période d'emploi).

(1) Marie-Claude Blanc-Chaléard, *Histoire de l'immigration*, Paris, La Découverte, 2001, p. 21 et 68.

(2) CNAV, dossier n° 1108095.

(3) CNAV, dossier n° 13220900.

(4) CNAV, dossier n° 11377184.

**Caractéristiques de l'entreprise****% d'étrangers**

- 1 ■ moins de 50 4 ■ de 70 à 80
 2 ■ de 50 à 60 5 ■ plus de 80
 3 ■ de 60 à 70 6 ■ % inconnu

Taille de l'entreprise

- 1 ■ moins de 25 salariés
 2 ■ de 26 à 99 salariés
 3 ■ plus de 300 salariés

% de salariés employés à l'année

- 1 ○ moins de 20
 2 ○ de 20 à 29
 3 ○ de 30 à 39
 4 ○ de 40 à 49
 5 ○ plus de 50
 6 ○ inconnu

Caractéristiques du salarié**Nationalité**

- 0 □ française 4 □ espagnole
 1 □ étrangère 5 □ portugaise
 2 □ tunisienne 6 □ italienne
 3 □ algérienne 7 □ inconnue

Âge

- 1 ▼ moins de 25 ans 3 ▼ plus de 60 ans
 2 ▼ de 50 à 59 ans 4 ▼ inconnu

Caractéristiques de l'emploi occupé**Qualification de l'emploi**

- 1 ○ ouvrier qualifié
 2 ○ ouvrier spécialisé
 3 ○ ouvrier hautement qualifié
 4 ○ chef d'équipe et de chantier
 5 ○ employé
 6 ○ cadre
 7 ○ inconnue

Taux de salaire horaire (en % du plafond de la Sécurité sociale)

- 1 ● moins de 50
 2 ● de 50 à 60
 3 ● de 60 à 70
 4 ● de 70 à 80
 5 ● plus de 90
 6 ● plafond
 7 ● salaire inconnu

Durée de l'emploi

- 1 ○ moins d'un mois
 2 ○ d'un mois à six mois
 3 ○ de six mois à un an
 4 ○ un an

Période d'emploi

- 1 ▲ 1971-1974
 2 ▲ 1975-1978
 3 ▲ 1979-1982
 4 ▲ après 1983

1. Analyse des correspondances multiples des épisodes d'emploi réalisés dans le bâtiment et les travaux publics par les individus de l'échantillon générationnel et leurs collègues de travail, représentation des axes 1 et 2 (échantillon CNAV).

(Source : Anne-Sophie Bruno, *Les Chemins de la mobilité : migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éd. de l'EHESS, 2010, graphique réalisé par Anne Le Fur-AFDEC, 2010)

l'emploi occupé, mais aussi le type d'emploi proposé par l'entreprise et les revenus qu'il procure. À la lumière de cette grille d'interprétation, la principale caractéristique de l'activité de Habib Toumi tient moins à sa faible qualification qu'au fait d'évoluer toute sa carrière dans le même espace de travail, celui des petites entreprises. Celle qui l'emploie compte moins de 15 % d'étrangers et connaît un faible *turnover* ; les revenus générés par son poste d'ouvrier spécialisé oscillent, dans les années 1970, entre 85 % et 90 % du salaire ouvrier moyen¹.

Cet espace de travail se distingue nettement de celui dans lequel évoluent Azzedine Zghaier et Abdallah Gharbi, employés par de grandes entreprises à fort *turnover* et comptant une écrasante majorité d'étrangers (de l'ordre de 80 % des effectifs). Les salaires offerts par ces grandes entreprises instables sont en apparence attractifs. Azzedine Zghaier est employé par six entreprises différentes au cours de l'année 1972. S'il avait travaillé de façon continue, il aurait perçu un salaire supérieur au salaire ouvrier moyen, dépassant de 20 % le salaire de Habib Toumi, employé lui aussi à un poste non qualifié. Mais une telle continuité de l'emploi est précisément ce qui fait défaut aux ouvriers embauchés sur cet espace de travail ; dès lors que l'on raisonne en revenus annuels et non plus en salaire horaire, le sursalaire apparent versé par les entreprises à fort *turnover* fond comme neige au soleil et aboutit à des revenus annuels extrêmement faibles pour les ouvriers non qualifiés, et même pour les ouvriers qualifiés. À la fin de l'année, Azzedine Zghaier a ainsi touché un peu plus d'un tiers du salaire ouvrier moyen, soit moins que la moitié du salaire de Habib Toumi.

(1) Pour l'estimation du salaire ouvrier moyen au cours du 20^e siècle, voir Thomas Piketty, *Les Hauts Revenus en France au xx^e siècle : inégalités et redistributions (1901-1998)*, Paris, Grasset, 2001, annexe E, tableau E-1.

Relire la structuration du marché du travail en trois segments

Les analyses factorielles menées sur d'autres secteurs (notamment la confection, l'hygiène et le nettoyage ou la construction mécanique et électrique) ainsi que sur l'ensemble du marché du travail révèlent la même organisation ternaire des espaces de travail, mettant en jeu des facteurs similaires de structuration, fondés sur la stabilité des effectifs et sur le type de main-d'œuvre employée, en termes d'âge, de genre ou de nationalité². Cette physiologie des espaces de travail confirme de façon étonnante les analyses théoriques des tenants de la segmentation du marché du travail³. En dépit de la variété des typologies et des explications avancées selon les courants⁴, les théories de la segmentation ont en commun de mettre en lumière l'hétérogénéité du marché du travail et le rôle joué, dans son fonctionnement, par les facteurs institutionnels, bien plus que par d'hypothétiques mécanismes d'ajustement de l'offre et de la demande. Sur le marché du travail francilien des Trente Glorieuses, le segment primaire, celui des « bons » emplois, est ainsi constitué d'emplois relativement stables et bien rémunérés ; il correspond aux entreprises fonctionnant selon un principe de régulation fordiste, ou de marché interne, offrant des perspectives d'emploi à vie dans la même entreprise et des possibilités de promotion interne à l'ancienneté. À l'inverse, le segment secondaire, celui des « mauvais » emplois, est composé d'emplois instables et mal rémunérés.

(2) Pour le détail de ces analyses, voir Anne-Sophie Bruno, *op. cit.*

(3) Anne Perrot, *Les Nouvelles Théories du marché du travail*, Paris, La Découverte, « Repères », 1992, 1998.

(4) Pour la théorie dualiste, voir Peter Doeringer et Michael Piore, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, D. C. Heath, 1971 ; pour l'analyse sociétale, voir l'ouvrage fondateur de Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF, 1982.

La confrontation avec les données empiriques conduit toutefois à amender les typologies proposées par les théoriciens de la segmentation et à établir une segmentation tripartite, la distinction traditionnelle entre primaire et secondaire étant insuffisante pour rendre compte des spécificités des petites entreprises, qualifiées ici de segment intermédiaire : celui-ci offre une relation salariale plus stable que le secondaire mais un plus faible niveau de rémunération que le primaire. La segmentation révèle ainsi l'existence, sur un même marché du travail, de plusieurs formes de rapports salariaux.

Ce constat invite à appréhender le marché du travail et les trajectoires professionnelles sous un angle nouveau. Pour saisir la position socio-économique d'un individu, il ne suffit pas de lui demander le métier qu'il exerce, il faut aussi lui demander où il travaille. L'agent d'entretien des collectivités territoriales et celui des sociétés privées de nettoyage ont certes en commun l'objet de leur activité (le nettoyage) et leur faible niveau de qualification. Mais ces caractéristiques habituellement perçues comme un bon indicateur de la position sociale ne rendent pas compte de la hiérarchie des positions : l'ouvrier des grandes sociétés de nettoyage n'a ni la stabilité de l'emploi ni le niveau de salaire de l'agent municipal employé par la Ville de Paris. Dans ce dernier cas, le poste occupé donne lieu à un salaire décent et à une stabilité de l'emploi quand le premier type de poste signifie, pendant les Trente Glorieuses, changer cinq ou six fois d'employeur chaque année et percevoir au final un salaire de misère. Deux individus peuvent ainsi exercer le même métier, ou avoir une qualification équivalente, et ne pas avoir du tout la même vie. On peut même dire que cette hétérogénéité des espaces de travail constitue le principal facteur d'inégalités, en particulier salariales, pendant les Trente Glorieuses.

Des trajectoires déterminées par les histoires coloniales et migratoires

Si les formes prises par la segmentation du marché du travail à une époque donnée apparaissent comme un élément clé pour décrire les positions socio-professionnelles, le fait d'observer cette hétérogénéité par le biais des trajectoires présente un certain nombre d'avantages. L'apport des données nominatives individuelles est tout d'abord de permettre d'analyser les liens entre segmentation du marché du travail et hétérogénéité de la main-d'œuvre. Cette dimension est essentielle dans la mesure où l'hétérogénéité de la main-d'œuvre apparaît comme un élément de définition des segments tout aussi central que la stabilité de la relation salariale, quoiqu'il ait parfois été négligé¹. Sans surprise, les femmes et les étrangers de l'échantillon sont majoritaires dans les emplois les moins qualifiés, les plus flexibles et les moins rémunérés. Parmi les natifs de Tunisie, entre 1960 et 1990, les femmes et les étrangers perçoivent en moyenne un salaire équivalent à 70 % du salaire perçu par les hommes de nationalité française.

Toute la difficulté tient à l'interprétation de ce constat, qui nourrit une querelle méthodologique intense entre sociologues et économistes². L'inégalité de position est-elle le signe d'une discrimination envers les femmes et les étrangers ou le révélateur de différences de qualification ? L'analyse statistique menée ici permet de conclure que ce n'est ni le genre

(1) La comparaison entre la France et l'Allemagne, étude fondatrice de l'analyse sociétale, a notamment laissé de côté les étrangers et les femmes. Voir, sur ce point, Catherine Marry et Rachel Silvera, « Genre et salaire : histoire de la question en sociologie et en économie », in *Les Approches du marché du travail*, journées du groupement de recherche « économie et sociologie », Aix-en-Provence, 29 et 30 septembre 2005.

(2) Voir Christian Baudelot, « Le sexe est-il un résidu ? », *Les Cahiers du MAGE*, numéro spécial « Différences de sexe sur le marché du travail. Temps partiels, salaires inégaux », 2, 1995, p. 35-37, cité par Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 2000, p. 53.

ni la nationalité qui explique l'instabilité dans l'emploi ou le faible niveau de salaires¹ : toutes choses égales par ailleurs, les niveaux de salaire et de mobilité sont bien une affaire d'espace de travail et non de caractéristiques individuelles de la main-d'œuvre ou de discrimination directe. La segmentation est donc le reflet de politiques différentes de gestion du personnel, selon les secteurs et les entreprises, et non de différences de qualités, ou de qualifications, entre les salariés.

Pour comprendre la surreprésentation des femmes et des étrangers dans les emplois les plus flexibles et les moins rémunérés, il faut par conséquent se pencher sur la façon dont les individus accèdent au marché du travail, c'est-à-dire faire appel à l'histoire des individus et à l'histoire tout court. C'est en effet essentiellement au moment de l'introduction sur le marché du travail que les facteurs propres à l'histoire des natifs de Tunisie jouent un rôle déterminant. On assiste alors à une forme de transposition en France de la segmentation du marché du travail qui avait cours en contexte colonial, les différentes composantes de la mosaïque tunisienne n'occupant pas les mêmes emplois en Tunisie et n'empruntant pas les mêmes chemins pour venir en France.

Les emplois occupés par les Français en Tunisie, au cœur de l'économie coloniale, leur offrent de fréquentes possibilités de reclassement en France, permises notamment par la continuité des structures entrepreneuriales de part et d'autre de la Méditerranée. Ouvrier imprimeur devenu chef d'atelier, Auguste Poma² quitte la Tunisie en 1963 pour s'installer à Paris, où il trouve immédiatement un emploi dans son secteur d'activité. Dès 1965,

il rejoint un de ses anciens employeurs tunisois, qui a rapatrié ses actifs en France après l'indépendance. Plus souvent, à défaut de se reclasser dans la même entreprise, les salariés du privé parviennent à exercer le même métier ou à travailler dans le même secteur d'activité qu'en Tunisie. Georges Azzopardi³ travaille comme électricien dans la Compagnie des phosphates et des chemins de fer de Gafsa. Si la politique de décolonisation de l'économie tunisienne l'amène à quitter la Tunisie en 1963, il retrouve, dès son arrivée en France, un emploi similaire dans une grande entreprise de la construction électrique, en banlieue parisienne. Pour les Français de Tunisie, la continuité professionnelle n'est ainsi qu'une facette d'une continuité territoriale qui relie la Tunisie coloniale et la métropole et qui permet aux nationaux de bénéficier des mêmes avantages sociaux de part et d'autre de la Méditerranée.

En revanche, c'est un principe de discontinuité qui guide la migration des Tunisiens en France. Dès la fin des années 1950, les premiers départs vers la France s'effectuent dans le cadre de recrutements collectifs de travailleurs étrangers, destinés à occuper les emplois délaissés par les nationaux ; les premiers contrats collectifs affluent alors dans les collectivités locales et les agents recruteurs des grandes entreprises françaises, notamment de la construction mécanique, commencent à sillonner les villes et campagnes tunisiennes. Si les Tunisiens sont recrutés pour venir travailler en France, c'est en raison d'une logique de séparation et d'éloignement des populations qui prévalait dans la Tunisie coloniale, selon une opposition entre colonisateurs et colonisés, et qui se prolonge en France métropolitaine, selon une distinction entre nationaux et étrangers. En revanche, au niveau des individus, c'est un principe de proximité avec la société coloniale qui joue un

(1) Anne-Sophie Bruno, « Analyser les écarts de salaires à l'aide des modèles de régression : vertus et limites d'une méthode. Le cas des migrants de Tunisie en région parisienne après 1956 », *Histoire et Mesure*, 25 (2), décembre 2010, p. 121-156.

(2) CNAV, dossier n° 11037282.

(3) CNAV, dossier n° 12175257.

rôle déterminant dans le processus de sélection des premiers émigrés tunisiens, les pionniers de la migration ayant fréquemment fait partie de la minorité passée par l'école française, à une époque où la population comptait 85 % d'analphabètes.

Ces recrutements initiaux présentent d'autant plus d'intérêt pour les employeurs qu'à cette date, et jusqu'à la signature de la première convention de main-d'œuvre en 1963, les Tunisiens bénéficient d'un régime de libre circulation et de libre installation en France. En effet, contrairement à l'Algérie voisine, le mouvement de décolonisation politique et économique de la Tunisie s'effectue lentement, se prolongeant jusqu'au cœur des années 1960. Dans ces conditions, le régime accordé aux Tunisiens a pour objectif de sauvegarder des intérêts français encore nombreux en Tunisie, selon un principe de réciprocité solidement ancré en droit international ; il a également pour vertu de jouer sur les concurrences intramaghrébines, destinées à freiner l'entrée de travailleurs algériens, elle aussi non contrôlée avant l'indépendance¹. Jusqu'en 1963, les migrants tunisiens n'ont donc pas à se soumettre à la procédure régulière d'introduction de travailleurs étrangers, dont l'Office national d'immigration (ONI) a le monopole depuis sa création en 1945. Ce régime dérogatoire dispense les candidats à la migration des opérations de sélection médicale et professionnelle pratiquées par l'ONI ; il exonère également les employeurs du paiement de la taxe due à l'ONI pour le recrutement d'un travailleur étranger soumis au régime commun. Les Tunisiens bénéficient de ce fait d'un traitement plus favorable que celui réservé à la même époque aux Européens de Tunisie (Italiens, Espagnols, etc.) qui se voient opposer les critères de sélection

appliqués aux étrangers qui souhaitent s'installer en France. On assiste ainsi à un renversement de la hiérarchie des populations qui avait cours à la période coloniale et qui est désormais contrariée par une logique nationale devenue prédominante, notamment en termes d'affectation dans les emplois.

Dans ce mouvement, les décisions institutionnelles prises par l'État et par les employeurs ont ainsi un effet essentiel. Le mode d'entrée des premiers migrants sur le marché du travail s'avère déterminant non seulement pour la suite de la carrière de l'individu mais aussi pour les membres de son entourage : il dessine une sorte d'ornière dont il devient difficile de s'écarter. Il suffit aux employeurs d'impulser un mouvement de recrutement d'un type de main-d'œuvre, par exemple l'embauche par contrats anonymes de travailleurs tunisiens pour le bâtiment, pour que, par le jeu des réseaux personnels, d'autres individus du groupe s'orientent ensuite vers ce même secteur. Le recours aux réseaux de semblables apparaît ainsi comme un puissant facteur de cloisonnement de l'espace social, aux effets durables.

Des perspectives différenciées de promotion sociale

La prise en compte des trajectoires individuelles nourrit également l'analyse en ce qu'elle permet d'observer les perspectives de promotion offertes par chaque segment du marché du travail. Sur le segment secondaire, celui des emplois précaires, il n'existe ni effet de barrière ni effet de seuil pour les étrangers, qui, majoritaires parmi le personnel, ont accès à toute la gamme des emplois ouvriers, y compris aux emplois d'encadrement. Les Français, minoritaires, y bénéficient en revanche d'un effet de seuil qui les met à l'abri des postes d'ouvrier non qualifié. Pour un Tunisien employé par une entreprise du segment secondaire, la flexibilité

(1) Patrick Weil, *La France et ses étrangers : l'aventure d'une politique de l'immigration*, Paris, Calmann-Lévy, 1991, p. 100.

de l'emploi est ainsi compensée par les possibilités de promotion qui lui permettent d'espérer atteindre un poste d'encadrement.

Employé, à qualification égale, sur le segment primaire, celui des grandes entreprises de type fordiste, le même individu gagne certes en stabilité de l'emploi et en niveau de revenus, mais il s'y heurte, comme les femmes, à un plafond de verre qui l'empêche de s'élever dans une hiérarchie dont le sommet est réservé en priorité aux nationaux de sexe masculin¹, selon une norme implicite alors largement acceptée². De ce fait, les Français de Tunisie employés sur le primaire connaissent, dans près de 70 % des cas, une carrière ascendante, qui leur permet d'effacer les marques d'un déclassement fréquemment expérimenté au moment de la migration. Embauché par son ancien employeur comme ouvrier typographe, Auguste Poma finit ainsi, au bout de quelques années, par réintégrer sa fonction initiale d'encadrement, tout comme Georges Azzopardi. Sur le marché primaire, les Français de naissance ou par acquisition connaissent ainsi des formes d'ascension professionnelle que les Tunisiens ne parviennent pas à égaler. Dans les grandes entreprises de type fordiste, plus des trois quarts des Tunisiens ont des carrières stagnantes, alors que ces situations ne concernent que la moitié d'entre eux sur les segments secondaire et intermédiaire.

Ces mécanismes de discrimination font de la figure de « l'immigré OS à vie » une figure particulière du marché du travail, caractéristique

du segment primaire, bien plus qu'une conséquence de la moindre qualification des étrangers. Cet effet de barrière reflète certes en partie des différences de formation et de qualification. En effet, dans un système social qui privilégie le niveau atteint dans l'enseignement général et la formation maison dans l'entreprise³, les hommes de nationalité française sont, en règle générale, avantagés par rapport aux étrangers et aux femmes, souvent plus mobiles en raison de leur affectation sur les postes les plus flexibles ou les plus pénibles. Pour autant, ces facteurs ne peuvent à eux seuls expliquer la totalité des écarts observés. À la fin des années 1960, les progrès de la scolarisation commencent seulement à faire sentir leurs effets sur le niveau de qualification de la population active : en 1968, 59 % des actifs français ont arrêté leurs études avant l'âge de 14 ans et 37,7 % de la population active ne possèdent aucun diplôme⁴. Dans ces conditions, pourquoi un salarié français sans diplôme est-il favorisé face à un salarié étranger sans diplôme ? Et pourquoi le salarié français de sexe masculin est-il avantagé ? Les différences de trajectoires peuvent d'autant moins s'expliquer par la seule règle du niveau de formation générale qu'à la fin des années 1960, les femmes actives ont des durées de scolarité plus longues que les hommes actifs et sont plus souvent titulaires d'un diplôme⁵. Le niveau de formation n'explique pas davantage pourquoi les étrangers, cantonnés dans des emplois d'OS à vie sur le primaire, sont en revanche capables de parvenir à des postes d'encadrement sur les autres segments. Ce sont donc d'autres

(1) Ces mécanismes de discrimination ont été bien mis en lumière par les études menées sur les grandes entreprises de l'automobile : Laure Pitti, « Catégorisations ethniques au travail : un instrument de gestion différencié de la main-d'œuvre », *Histoire et Mesure*, 20 (3-4), décembre 2005, p. 69-101 ; Nicolas Hatzfeld, *Les Gens d'usine : 50 ans d'histoire à Peugeot-Sociaux*, Paris, L'Atelier/Éd. ouvrières, 2002, p. 119, 133 et 173.

(2) Sur le caractère implicite, mais connu de tous, de ces règles de promotion différenciées, voir Robert Linhart, *L'Établi*, Paris, Éd. de Minuit, 1978, p. 24-47.

(3) En France, les critères de promotion interne privilégient le niveau de qualification générale atteint par le salarié, tandis qu'en Allemagne, c'est le niveau de formation professionnelle qui guide la mobilité des individus (Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre, *op. cit.*, chap. 1).

(4) Voir *ibid.*, p. 22 et 24 ; Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le Travail en France, 1800-2000*, Paris, Nathan, 1997, p. 225-230.

(5) Olivier Marchand et Claude Thélot, *op. cit.*

facteurs qui entrent en jeu dans les mécanismes de mobilité.

Qu'il s'agisse des mesures institutionnelles encadrant l'accès à l'emploi ou de la discrimination en matière de mobilité professionnelle, les décisions prises par les acteurs du marché du travail reposent sur un jugement qui est fondé moins sur les qualités personnelles de l'individu que sur celles attribuées à son groupe social de référence. Dans le cas des originaires de Tunisie, cette hiérarchie des populations est en partie héritée de la hiérarchie coloniale ; dans le bâtiment, les Tunisiens, Algériens et Marocains n'occupent pas la même position sur le marché du travail que les Italiens, Espagnols ou Portugais, plus nombreux à se hisser dans la hiérarchie des qualifications (voir document 1)¹. Mais le principal critère de hiérarchisation est fondé sur une distinction entre nationaux et non-nationaux.

Si ces critères de hiérarchisation sont moins prégnants au sein de l'espace du travail précaire et dans les petites entreprises, c'est moins en raison d'un comportement différent des employeurs qu'en raison du fonctionnement de ces entreprises. Caractérisé par une pratique de bas niveaux de salaires et par une extrême flexibilité des emplois, le segment secondaire connaît en effet une pénurie de main-d'œuvre. Dans ces entreprises qui comptent parfois jusqu'à 80 % d'étrangers, tous les Français sont cadres, certes, mais puisqu'ils ne suffisent pas à pourvoir tous les postes d'encadrement, il faut bien promouvoir des étrangers. Quant au segment intermédiaire, son mode de fonctionnement apparaît relativement plus égalitaire, en grande partie parce que la hiérarchie plate qui règne dans les petites entreprises offre peu de perspectives d'ascension sociale, en dehors de

l'installation à son compte. Les carrières stagnantes y sont ainsi fréquentes, y compris pour les Français de Tunisie ; elles le sont encore plus pour les femmes, moins nombreuses à créer leur propre entreprise.

À la lumière de ces règles, l'on comprend mieux la stagnation professionnelle de Habib Toumi, ouvrier d'une petite entreprise du bâtiment, ainsi que l'ascension professionnelle d'Abdallah Gharbi, parvenu au rang d'ouvrier qualifié dans les grandes entreprises du BTP apparentées au marché secondaire. Les contraintes de salaires et de flexibilité de l'emploi présentées par ce segment ne sont toutefois acceptées qu'au regard des perspectives d'ascension qui les accompagnent : condamné à une stagnation au poste d'ouvrier nettoyeur, Azzedine Zghaier préfère quitter le segment secondaire pour les gains salariaux et la stabilité de l'emploi que lui offre un poste d'agent de voirie dans une collectivité territoriale de la banlieue parisienne.

À partir des années 1970, ce système connaît une évolution notable, sous les effets d'une crise qui affecte de façon différenciée les segments de marché. Sur le segment primaire, la déstabilisation des marchés internes² se traduit par un recours massif des entreprises aux dispositifs de protection sociale : les salariés de l'échantillon, alors vieillissants, sont mis en préretraite, en longue maladie ou au chômage de longue durée. Sur le segment secondaire, la transformation des formes de flexibilité conduit à une éviction du marché du travail encore plus radicale : le mouvement massif de retours en Tunisie, qui touche la moitié des travailleurs tunisiens du secondaire (contre

(1) Sur cette gestion discriminatoire de la main-d'œuvre, on se reportera aux travaux de Laure Pitti, déjà cités, ainsi qu'à Nicolas Jounin, *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte, 2008.

(2) Jérôme Gautié, *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, « Document de travail, 15 », 2002 ; *id.*, « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, 18, avril 2004, p. 33-62.

un Tunisien sur trois tous segments confondus), est loin de concerner les seuls célibataires sans enfants vivant en foyer. Il n'épargne pas Abdallah Gharbi, l'ancien manœuvre devenu ferrailleur. Au regard des autres ouvriers tunisiens du bâtiment, la trajectoire de Habib Toumi est donc doublement singulière : resté dans la même entreprise de serrurerie du bâtiment toute sa carrière, il parvient aussi à conserver son poste d'ouvrier spécialisé jusqu'à son départ en retraite en 1990. Toutefois, sur le segment des petites entreprises, le maintien plus fréquent dans l'emploi se fait souvent au prix d'importantes variations de salaires, sous l'effet notamment du développement du travail à temps partiel. La segmentation marque ainsi de son empreinte les trajectoires individuelles, de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la sortie d'activité. Pour les Tunisiens, un moyen d'échapper à l'éviction du marché du travail consiste à trouver un emploi dans une petite entreprise ou à s'installer à son compte. Si cette mobilité statutaire suppose d'obtenir de la préfecture une carte de commerçant étranger, elle n'est à cette date que rarement entravée par les pouvoirs publics¹. Les effets de la crise du travail salarié, couplés au jeu des réseaux et aux transformations des structures commerciales, conduisent ainsi à l'apparition d'une nouvelle figure du travail, celle du petit épicier en alimentation générale, qui vient se substituer à celle de l'ouvrier spécialisé à vie des grandes entreprises fordistes.

Au croisement de l'histoire des populations et de l'histoire des espaces économiques, l'analyse des trajectoires de migrants de Tunisie révèle ainsi la force des inégalités qui ont cours sur le marché du travail parisien dans la seconde moitié du 20^e siècle. En observant les trajectoires professionnelles à partir d'un bassin d'emploi,

et non d'une seule entreprise, l'analyse donne à voir un point de vue d'ensemble, qui permet de mieux comprendre les positions relatives occupées par les grandes entreprises de type fordiste, symboles, souvent étudiés, des transformations économiques et sociales des Trente Glorieuses, mais aussi par les petites entreprises, qui ne constituent plus alors une source majeure de promotion sociale pour les étrangers², du moins jusqu'à ce que la crise vienne bouleverser la donne. L'adoption de ce point de vue d'ensemble, qui gagnerait à être étendu à d'autres bassins d'emploi³, est surtout un moyen de souligner l'existence, au cœur même des Trente Glorieuses, d'un important gisement d'emplois précaires, qui devient une modalité dominante du travail des étrangers⁴. Cette constatation invite à relativiser l'image dorée d'une période de croissance rimant avec stabilisation de l'emploi. Dans cet équilibre, les étrangers ne semblent guère avoir le choix qu'entre l'assurance d'une stabilité de l'emploi, au prix d'une gestion discriminatoire de leur carrière, et l'horizon d'une ascension professionnelle, au prix d'une précarité de l'emploi et

(2) Ces observations rejoignent les conclusions tirées par Marie-Claude Blanc-Chaléard à propos des petites entreprises italiennes du bâtiment, dont l'âge d'or se situe dans l'entre-deux-guerres (voir Marie-Claude Blanc-Chaléard, « La petite entreprise italienne du bâtiment en banlieue parisienne : passage vers la société industrielle », *Actes de l'histoire de l'immigration*, 1, 2001, <http://barthes.ens.fr/clio/revues/AHI/articles/volumes/chalea.html>).

(3) De ce point de vue, les conclusions de notre étude sur le marché du travail francilien ne sauraient être étendues aux autres bassins d'emploi. Les rares analyses des formes concrètes d'organisation du marché du travail montrent toutefois que, si les visages de la segmentation ne sont pas forcément similaires, ils reposent sur les mêmes principes de structuration, en termes de stabilité de la relation salariale et de catégories de main-d'œuvre employées (voir, par exemple, pour le bassin d'emploi d'Amiens, Alain Desrosières et Michel Gollac, « Trajectoires ouvrières, systèmes d'emploi et comportements sociaux », *Économie et Statistique*, 147, septembre 1982, p. 43-66).

(4) Ce sont ainsi plus de la moitié des Tunisiens qui sont passés par cet espace du travail précaire au cours des Trente Glorieuses et des années de crise, un tiers d'entre eux restant cantonnés à ce segment de marché toute leur carrière.

(1) Pour plus de détail, se reporter à Anne-Sophie Bruno, *op. cit.*, chap. 6.

des revenus. De ce point de vue, l'analyse des processus de mobilité au moyen de données appariées met en lumière l'influence déterminante des espaces de travail sur les trajectoires et permet d'échapper à une vision atomiste de la mobilité professionnelle. Le croisement des données individuelles et des données d'entreprises laisse cependant largement dans l'ombre les mécanismes qui président à la construction de la segmentation. Rendre compte de ces processus sur le temps long nécessiterait d'apparier les données sociales des entreprises et les trajectoires sociales des travailleurs à des données économiques, en termes par exemple de taux d'investissement, de répartition des coûts de production ou de mode d'insertion sur le

marché du produit ; cette voie, sans nulle doute fructueuse, reste ouverte.

Anne-Sophie Bruno, Centre d'études de l'emploi, 93166, Noisy-le-Grand, France.

Ancienne élève de l'École normale supérieure de la rue d'Ulm et maître de conférences en histoire contemporaine à l'Université Paris-XIII, **Anne-Sophie Bruno** est chercheuse détachée au Centre d'études de l'emploi. Elle est l'auteur de *Les Chemins de la mobilité : migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956* (Éd. de l'EHESS, 2010) et codirectrice de *La Santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)* (Presses universitaires de Rennes, 2011). Ses recherches portent sur l'histoire du travail en France, analysée notamment sous l'angle de l'immigration et de la santé. (anne-sophie.bruno@gmail.com)