

**LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS
DU PRIVILÈGE MIGRATOIRE.
« EXPATRIATIONS » FRANÇAISES
À ABU DHABI**

**LES FLUX MIGRATOIRES VERS LE GOLFE
SONT PUISSAMMENT HIÉRARCHISÉS.
LES MIGRANT.E.S FRANÇAIS.ES Y
OCCUPENT UNE POSITION AVANTAGEUSE,
FAÇONNÉE PAR LA GESTION
INSTITUTIONNELLE DES MIGRATIONS
AUTANT QUE PAR LES HIÉRARCHIES
SOCIOPROFESSIONNELLES.
CLAIRE COSQUER, SOCIOLOGUE**

Claire Cosquer, « Les différentes dimensions du privilège migratoire. "Expatriations" françaises à Abu Dhabi », in : Eren Akin, Théotime Chabre, Claire Cosquer, Saskia Cousin, Vincente Hugoo, Brenda Le Bigot et Pauline Vallot, Dossier « Migrer sans entraves », *De facto* [En ligne], 27 | Juillet 2021, mis en ligne le 13 juillet 2021. URL : <https://www.icmigrations.cnrs.fr/2021/06/16/defacto-027-01/>



La sémantique des migrations enregistre et reproduit les hiérarchisations entre groupes migrants. Le terme « expatrié », en particulier, charrie des connotations de privilège : l’imaginaire de l’« expatriation » contraste avec celui de la « migration », le premier évoquant davantage des personnes très libres de leurs mouvements, de classe supérieure, détenant un passeport occidental, blanches. Ces connotations du privilège social sont parfois renforcées par les destinations migratoires où se rendent les « expatrié.e.s » : l’espace du Golfe, connu pour sa richesse liée à l’exploitation du pétrole et du gaz, redouble ainsi la compréhension de l’« expatriation » comme une migration dorée. Les « expatrié.e.s » français.es à Abu Dhabi (capitale des Émirats arabes unis), sur lesquels a porté cette recherche, se plaignent d’ailleurs d’être perçu.e.s comme vénales et vénaux, uniquement attiré.e.s par l’appât du gain, et dénoncent régulièrement le traitement médiatique dont elles et ils feraient l’objet en France.

Crédits : Pierre et Placement – Cabinet de conseils en gestion de patrimoine et placements financiers, A. R. Meyer et Larue Déborah

La région du Golfe accueille de fait des flux migratoires nettement différenciés et hiérarchisés. Les flux migratoires les plus importants proviennent d'Asie du Sud et du Sud-Est, du Moyen-Orient voisin, ainsi que de la côte orientale africaine. Les « expatriations » depuis les Nordes sont très minoritaires d'un point de vue statistique, mais cumulent souvent divers avantages les distinguant de la majorité migrante. Les pays du Golfe, caractérisés par des démographies migratoires (jusqu'à 90 % de la population est étrangère, dans le cas du Qatar et des Émirats arabes unis), forment dès lors des contextes particulièrement intéressants pour les analystes des migrations. En particulier, les espaces du Golfe concentrent localement les inégalités globales des migrations internationales. Ces terrains d'étude permettent dès lors d'appréhender les migrations les unes par rapport aux autres pour mieux comprendre les ressorts de leur hiérarchisation et examiner les différentes dimensions du privilège dans la migration.

Une hiérarchie à trois niveaux

L'histoire des migrations contemporaines aux Émirats arabes unis est étroitement liée à celle de l'industrialisation du pays. Celle-ci s'est appuyée sur l'importation massive d'une main-d'œuvre migrante ségréguée : les cadres sont majoritairement des hommes européens et nord-américains, blancs, les ouvriers et les employé.e.s sont majoritairement originaires des pays dits arabes puis, de façon croissante, d'Asie du Sud et du Sud-Est. Cette inflexion des nationalités les plus représentées parmi les classes populaires souligne les variations des politiques migratoires, en particulier de l'identification des nationalités désirables. Entre le milieu des années 1960 et le milieu des années 1970, les États de la péninsule arabique entendent favoriser une immigration arabe ; les migrations proviennent alors principalement d'Égypte, du Yémen, de Palestine, de Jordanie, du Liban et du Soudan – quoique de façon un peu moins marquée pour les Émirats, où l'influence

britannique a plus encouragé qu'ailleurs l'importation de main-d'œuvre indienne et pakistanaise.

Les préférences migratoires se tournent vers l'Asie dans les années qui suivent le choc pétrolier de 1973 et les années 1980 constituent un point de basculement, où l'Asie devient le point d'origine de la majorité des flux migratoires vers le Golfe. À cette époque, l'augmentation des prix pétroliers génère dans les États du Golfe d'immenses ressources financières, qui leur permettent d'engager des projets de construction nombreux et coûteux. L'importation de cette nouvelle main-d'œuvre, très largement masculine, est essentiellement destinée aux chantiers de construction. Cette reconfiguration des préférences migratoires n'émane toutefois ni uniquement ni directement de ce nouveau contexte économique, mais relève également de motifs politiques : méfiance vis-à-vis du panarabisme et du socialisme arabe, frilosité vis-à-vis des réfugié.e.s palestinien.ne.s et stratégie de modération diplomatique vis-à-vis d'Israël, méfiance relative à une « égyptianisation » de la nation.

Si le volume des migrations des Nord(s) augmente également après 1970, celles-ci ne sont touchées que plus marginalement par ces reconfigurations. Aux Britanniques et États-Unien.ne.s s'ajoutent de nouvelles nationalités, dont les Français.es, mais cette légère diversification laisse intactes les grandes lignes des hiérarchies migratoires et socioprofessionnelles. Elle maintient une division générale entre migrations des Nord(s), assignées aux postes de direction et d'expertise, et migrations des Sud(s), assignées aux postes d'exécution. Ces hiérarchies sont parfois décrites comme « trichotomiques », c'est-à-dire à trois niveaux : « local », « occidental » et « asiatique ». L'accès des migrant.e.s asiatiques à des positions plus valorisées dans les mondes professionnels reste ainsi directement limité par la présence des nationalités des Nord(s) aux échelons supérieurs des hiérarchies professionnelles du privé, alors que les nationales et

nationaux occupent davantage les emplois du secteur public.

La production institutionnelle des migrations privilégiées

Comme la plupart de leurs voisins dans le Golfe, les Émirats arabes unis se caractérisent par des politiques migratoires construites sur le modèle du « travailleur invité » ou « *guest worker* ». Ce type de gestion migratoire organise le caractère transitoire, éphémère, de la présence des migrant.e.s, en limitant strictement celle-ci à la durée de leur contrat de travail et en la faisant dépendre d'un « sponsor » (le plus souvent l'employeur émirien). Formellement, le principe est le même quelle que soit la nationalité des migrant.e.s. En pratique, ce système instaure une articulation étroite entre les logiques migratoires et les hiérarchisations des mondes professionnels. Les routes migratoires s'inscrivent ainsi, premièrement, dans des modes de recrutement différenciés. Les migrant.e.s sud-asiatiques sont souvent recruté.e.s par des agences présentes à la fois aux Émirats et dans le pays d'origine. Les migrant.e.s des Nords s'inscrivent davantage dans des logiques de mobilité professionnelle interne dans une même société ou entre les filiales d'un même groupe – ce qui constitue une « expatriation » au sens strict du droit du travail –, ou encore de recrutement ciblé par un « chasseur de têtes ».

Ensuite, le droit de la migration est dépendant du niveau de salaire, qui détermine notamment si le détenteur ou la détenteuse d'un visa peut à son tour « sponsoriser » des dépendant.e.s (conjoint, le plus souvent conjointe, et enfants). Or les inégalités de salaire en fonction de la nationalité sont extrêmement marquées : en 2008, le salaire annuel médian des migrants des Nords était de 312 000 dirhams (environ 78 000 €), contre 25 200 dirhams pour les ressortissant.e.s bangladais.es, pakistanais.es, indien.ne.s et philippin.ne.s (environ

6 300 €). Dans ce contexte, les migrations des Nords se caractérisent par une hétéroconjugalité organisée : les « *packages* » typiques des contrats d'expatriation (incluant divers avantages et allocations complétant le salaire de base) sont ainsi calculés en fonction de la présence d'une conjointe et du nombre d'enfants. Les principaux employeurs français à Abu Dhabi financent par ailleurs en grande partie le club des femmes françaises, dans un contexte où la foisonnante littérature du management et des ressources humaines souligne l'importance du bien-être des épouses pour la pérennité de l'emploi expatrié. À l'opposé, les ouvriers de la construction, souvent indiens ou pakistanais, incarnent non seulement la figure du « *worker* » (ouvrier), mais aussi celle du « *bachelor* » (célibataire) : ces deux termes sont même utilisés comme de quasi synonymes. En somme, si la migration familiale est facilitée pour les migrant.e.s des Nords, elle est en revanche beaucoup plus compliquée, voire inatteignable, pour la majorité des migrant.e.s des Suds.

Enfin, les assouplissements du système de sponsorship bénéficient principalement aux migrant.e.s les mieux rémunéré.e.s. En théorie, toute rupture de contrat de travail conduit à l'annulation du visa et impose à son détenteur ou sa détentrice de quitter le sol émirien sous trente jours. Celle-ci empêche aussi le retour sur le sol émirien pendant une période de six mois, sauf si le précédent sponsor accepte de fournir une lettre de « *non-objection* ». Ce système a été réformé en 2011, permettant aux résident.e.s étrangères et étrangers de changer de sponsor sans passer par cette période de six mois dans le cas où l'employé.e obtient un poste hautement qualifié et rémunéré. S'il continue à susciter chez les « expatrié.e.s » un important sentiment de vulnérabilité vis-à-vis de la population émirienne, perçue comme omnipotente, ce système réformé permet, dans les faits, des changements de sponsor fréquents et relativement faciles pour les « expatrié.e.s » aux salaires élevés.

Dominer la hiérarchie migratoire

Au-delà d'une simple stratification des expériences migratoires, ces hiérarchies se cristallisent dans des relations de domination entre groupes migrants. Celles-ci se déploient d'abord dans les mondes professionnels. Lors de leur propre recrutement, les « expatrié.e.s » font l'expérience d'une gestion racialisée de la force de travail qui associe la blancheur et l'occidentalité aux positions d'expertise et de direction. Or ces positions de pouvoir dans les mondes professionnels les amènent à reproduire des modes de gestion racialisée de la main d'œuvre, caractérisés par une association de chaque nationalité ou groupe de nationalités à des stéréotypes racialisés. Jacques, 68 ans, est cadre dirigeant dans le secteur pétrolier. Arrivé à Abu Dhabi comme ingénieur dans les années 1970, il dirige à présent une entreprise spécialisée dans la tuyauterie industrielle et la construction de pipelines. Il y emploie une main-d'œuvre plurinationale, qu'il assigne à des postes différenciés en fonction de ces réputations nationales explicitement racialisées : « *Des températures, soixante-dix degrés dehors ! Les Indiens, ils arrivaient à travailler. Personne d'autre pouvait le faire. [...] Par exemple sur les échafaudages, faut faire monter des échafaudages, y a des gens qui savent pas faire. Y en a qui savent mieux le faire. Par exemple des Indiens, ils montent au cocotier là, ils montent après un tube, un tube d'échafaudage, pfiou, comme un singe ! [rire] Non, je veux dire, c'est physique. Et puis par exemple, les Philippins, je les trouve très bien organisés. Alors, pas une superbe culture, si vous voulez, mais ils sont super cartésiens, organisés.* » Dans les mondes professionnels, les Philippins, réputés « organisés » mais peu « imaginatifs », sont ainsi souvent assignés à des tâches de bureau, alors que les Pakistanais et les Indiens, qui sont réputés plus « résistants » à la chaleur, sont assignés aux travaux physiques en extérieur.

Ces rapports directs de domination se jouent aussi à l'entrecroisement des mondes privés et des mondes

professionnels, au travers du recours au travail domestique à demeure. Celui-ci est un élément central des styles de vie « expatriés », encouragé notamment par la présence d'agences de recrutement spécialisées dans les employées domestiques et par l'architecture des logements : la plupart des villas et certains appartements incluent une pièce spécifiquement pensée pour servir de « *maid's room* ». Ces deux théâtres de domination sont profondément genrés : peu de femmes françaises exercent une activité professionnelle à Abu Dhabi et la responsabilité de l'espace domestique leur revient majoritairement, incluant donc la supervision des employées domestiques.

⁶ COSP : collaborateurs et collaboratrices occasionnelles du service public ; aides-soignantes ou infirmières.

La différence entre ces deux théâtres de domination souligne que le privilège migratoire est lui-même genré. En effet, les routes migratoires de l'« expatriation » sont structurées par les opportunités professionnelles masculines, alors que les femmes suivent le plus souvent leur conjoint en suspendant ou en abandonnant plus définitivement leur propre carrière professionnelle. La mention « *housewife* » sur le visa, indiquant que la détentrice du visa est sponsorisée par son conjoint, symbolise cette subordination et est souvent vécue comme humiliante : « *J'ai eu mon passeport avec marqué housewife, ce qui m'a pas fait plaisir... Étant donné que j'ai travaillé, quand même, toute ma vie, ça m'a un petit peu... dérangée* », raconte ainsi Laurence, 59 ans, ancienne médecin scolaire ayant abandonné sa carrière pour suivre son conjoint, chirurgien spécialisé. Ces femmes, parfois désignées par l'expression péjorative « femmes d'expat' », occupent dès lors une position remarquablement ambivalente dans la hiérarchie migratoire. Si elles bénéficient de l'élévation du niveau de vie et du statut social du ménage, si elles prennent part à certaines formes de domination et de distinction vis-à-vis des autres groupes migrants, elles subissent cependant une assignation renouvelée à des sphères et des rôles sociaux construits comme féminins.

L'auteure

Claire Cosquer est sociologue, chercheuse postdoctorante à l'INED, dans l'unité Migrations internationales et minorités. Elle est chercheuse associée à l'Observatoire Sociologique du Changement.

Pour aller plus loin

Cosquer, C. 2020. « Une cage dorée ? Expériences genrées du privilège migratoire dans l'«expatriation» ». *Sociologie*, vol. 11, n° 3, 2020, p. 223-42. URL : <https://www.cairn.info/revue-sociologie-2020-3-page-223.htm>

Cosquer, C. « La production d'un entre-soi expatrié à Abu Dhabi ». *Métropolitiques*, Septembre 2020. URL : <https://metropolitiques.eu/La-production-d-un-entre-soi-expatrie-a-Abu-Dhabi.html>.

Le Renard, A. « "Ici, il y a les Français français et les Français avec origines" : reconfigurations raciales autour d'expériences de Dubaï ». *Tracés*, vol. 1, n° 30, 2016, p. 55-78. DOI : <https://doi.org/10.4000/traces.6414> ; URL : <https://journals.openedition.org/traces/6414>

Le Renard, A. « Approche intersectionnelle et postcoloniale d'un privilège ». *Travail, genre et Sociétés*, vol. 2, n° 44, 2020, p. 87-105. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2020-2-page-87.htm>

Thiollet, H. « Gérer les migrations, gérer les migrants : une perspective historique et transnationale sur les migrations dans les monarchies du Golfe », *Arabian Humanities*, n° 7, Septembre 2016. DOI : <https://doi.org/10.4000/cy.3150>.

Basilien-Gainche, M.-L. & Guérin A., « Mobilis in mobili. La circulation entre libéralisation et marginalisation dans l'espace européen », *Migrations Société*, 2019, vol. 1, n° 175, p. 31-45. DOI : 10.3917/migra.175.0031. URL : <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2019-1-page-31.htm>. (Accès limité)