HAL
open science

Les jeunes diplômés chinois à l'épreuve de la précarité. Mobilités, accès à l'emploi et rapport au travail. Le cas des jeunes migrants qualifiés dans les villages-urbains à Pékin

Ziqin Liu

To cite this version:

Ziqin Liu. Les jeunes diplômés chinois à l'épreuve de la précarité. Mobilités, accès à l'emploi et rapport au travail. Le cas des jeunes migrants qualifiés dans les villages-urbains à Pékin. Sociologie. Ecole normale supérieure de lyon - ENS LYON, 2014. Français. NNT : 2014ENSL0956 . tel-01138458

HAL Id: tel-01138458

https://theses.hal.science/tel-01138458

Submitted on 2 Apr 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THÈSE

en vue de l'obtention du grade de

Docteur de l'Université de Lyon, délivré par l'École Normale Supérieure de Lyon

Discipline : Sociologie

Laboratoire : Triangle

École Doctorale : ED 483 ScSo

présentée et soutenue publiquement le 28 novembre 2014

par Madame Ziqin LIU

Les jeunes diplômés chinois à l'épreuve de la précarité.

Mobilités, accès à l'emploi et rapport au travail

Le cas des jeunes migrants qualifiés
dans les villages urbains à Pékin

Directrice de thèse : Madame Laurence ROULLEAU-BERGER
Directrice de recherche au CNRS, ENS de Lyon

Devant la commission d'examen formée de:

Monsieur Ahmed BOUBEKER, Professeur des Universités, Université Jean Monnet de Saint Etienne

Monsieur Patrick CINGOLANI, Professeur des Universités Paris-Diderot

Madame Catherine DELCROIX, Professeure des Universités, Faculté des Sciences Sociales de Strasbourg

Madame Marylène LIEBER, Professeure associée, Université de Genève

Madame Laurence ROULLEAU-BERGER, Directrice de recherche au CNRS, ENS de Lyon

Titre :

Les jeunes diplômés chinois à l'épreuve de la précarité. Mobilités, accès à l'emploi et rapport au travail. Le cas des jeunes migrants qualifiés dans les villages urbains à Pékin.

Résumé de thèse

Cette thèse s'inscrit dans la problématique générale de la transformation du marché du travail en Chine durant les deux dernières décennies et de la place des jeunes migrants dans ce processus.

Dans un contexte de transition économique, nous assistons en Chine à des phénomènes de segmentation des marchés du travail, à la montée du taux de chômage, et à la création massive d'emplois informels, le tout se traduisant par une mise en mobilité généralisée du monde du travail, notamment à travers un phénomène massif de migration interne. Les jeunes en mobilité - notamment les jeunes diplômés « nomades » dans les grandes villes - se voient de plus en plus relégués dans les zones urbaines de vulnérabilité (Robert Castel) où différentes formes de précarités (notamment du travail et de logement) s'enchevêtrent et s'accumulent. Dans une société de croissance, les inégalités se multiplient et se creusent de manière vertigineuse. La mobilité sociale semble en panne et le sentiment d'injustice augmente.

C'est donc à ce phénomène de migration dans un double mouvement de transformation du marché du travail et de recomposition urbaine que nous consacrons nos réflexions dans ce travail. Nous sommes en présence de jeunes migrants qualifiés vivant dans les villages urbains à Pékin, figures analytiques des métamorphoses en cours. Cette recherche a été menée durant l'année 2011 – 2012 à Pékin. Ces individus ont de 2 à 8 ans d'expérience professionnelle et résident dans les villages urbains à Pékin au moment de l'enquête. Cette recherche s'appuie sur des matériaux empiriques collectés et analysés selon des méthodes variées. Le travail de terrain a permit de réaliser 180 questionnaires (données quantitatives), 60 entretiens biographiques (matériau qualitatif), ainsi qu'une observation ethnographique dans un village-urbain.

Cette étude a pour but d'appréhender, en termes de *carrières*, le parcours d'insertion ainsi que l'expérience migratoire des jeunes diplômés, à partir des processus structurels (politiques d'emploi, politique migratoire, réseaux, etc.), et de la mise en récit, par les jeunes, de leur parcours, afin de mettre en évidence les mécanismes de production des inégalités et la construction d'identités sociales derrière les changements observés en Chine.

Notre étude poursuit trois objectifs. Le premier consisterait à saisir objectivement les différentes positions et statuts occupés et d'autre part, à saisir la manière dont les jeunes interprètent leur parcours selon la perspective dans laquelle ils se trouvent, les positions qu'ils occupent et les stratégies qu'ils mettent en place. Le deuxième objectif serait de démontrer d'une part, comment les identités objectives et subjectives interagissent et se redéfinissent et d'autre part, comment le rapport au travail des jeunes se construit. En troisième lieu, le but consiste à articuler la question de l'insertion professionnelle et du rapport à l'espace, alors que la *mobilité* tend à devenir une norme sociale tant dans le monde du travail que dans la gestion migratoire (Hélène Pellerin, 2011).

Mot clé : Jeunesse, migration, travail, mobilités, inégalités, identités sociales, jeunes diplômés chinois, marché du travail, ségrégation urbaine, villes chinoises, villages urbains(Chengzhongcun)

Title:
Young Chinese graduates faced with precariousness. Mobility, access to employment and relationships toward work. The case of young skilled migrants in urban villages in Beijing

Abstract:

This thesis is part of the broader issue of the transformation of the labor market in China over the past two decades and the place of young migrant workers in this process.

In the context of economic transition, Chine has witnessed many important changes such as the phenomenon of urban labor market segmentation, the rise in unemployment and the massive creation of informal jobs, all leading to increased mobility in the working world, as seen particularly in the phenomenon of mass domestic migration. Migrant working youth – especially university graduates from a rural background (or smaller cities) who move to large cities - are being increasingly relegated to the urban *areas of vulnerability* (Robert Castel,1995) where different forms of precariousness (especially in terms of employment and housing) overlap and accumulate. China's strong economic growth has given rise to inequalities that are multiplying and deepening at a dizzying rate. Upward mobility seems broken as feeling of injustice is rising.

This migration phenomenon, a simultaneous transformation of the labor market and urban restructuring, is the focus of our study. We shall examine the case of young skilled migrants living in urban villages in Beijing, analytical figures of metamorphosis in progress. This research was conducted between 2011 and 2012 in an urban village in Beijing. The subjects had between 2 and 8 years of professional experience and lived in urban villages in Beijing at the time of the survey. This research is based on empirical data collected and analyzed using various methods. Our fieldwork in China enabled us to distribute180 questionnaires (quantitative data), 60 biographical interviews (qualitative material) as well as an ethnographic observation in an urban village.

This study aims to investigate, in terms of *careers*, the process of professional integration and the experience of migration of graduates by looking at structural factors (employment policy, migration policy, networks, etc.), and the narrative pattern used by young people to relate their journey, in order to highlight the mechanisms that produce inequalities and construct social identities underlying the changes being observed in China. Our study has three objectives. The first is to understand both the different positions and statuses held and the way in which young people interpret their journey from their perspective, the positions they hold and the strategies they adapt. The second objective is to demonstrate how their objective and subjective identities interact and are redefined, as well as how their relationships toward work are formed. Thirdly, the goal is to articulate the issue of professional integration and its relationship to physical space, in a context where *mobility* is becoming a social norm in both the working world and the management of migration (Hélène Pellerin 2011).

Keywords: youth, migration, work, mobility, social inequalities, social identities, Chinese university graduates, labor market, urban segregation, Chinese cities, urban-villages (chengzhongcun)

Table des matières

Remerciement 7

Problématique et hypothèses de recherche 9

Terrain et méthodes d'enquête.....24

1. Terrain d'enquête..... 24

1.1. Trois phases de l'enquête : les jeunes « précaires » dans la métropole chinoise 24

1.1.1. Pré-enquête : différentes formes de précarité 25

1.1.2. Deuxième phase : travailleurs-migrants à Pékin et situations de précarité cumulées 27

1.1.3. Troisième phase : enquête dans un village urbain à Pékin 30

1.2. Approche du terrain située aux « frontières de la sociologie et de l'anthropologie » 31

1.2.1. Village-urbain : «terrain stigmatisé » ou « terrain ordinaire » ?..... 32

1.2.2. Cité Tiantongyuan : cité des « classes moyennes » ou « ghettos » de pauvres ?..... 35

2. Méthodes d'enquête 37

2.1. Données quantitatives et enquête par questionnaire 37

2.2. Observation ethnographique dans un village-urbain..... 39

2.3. Données qualitatives et entretiens biographiques 46

3. Réseau de sociabilités et terrain d'enquête 47

3.1. Mobilisation du réseau de relations du chercheur 48

3.2. Formes de la sociabilité dans le village-urbain..... 49

3. 3. Relations et interactions entre le chercheur et ses enquêtés 52

PARTIE I : POUR UNE PROBLEMATIQUE SOCIOLOGIQUE DE LA MIGRATION DU TRAVAIL/URBAINE EN CHINE 56

Chapitre 1 : Transformation socio-économique et configuration urbaine 57

1. Transition économique, transformation des marchés de l'emploi urbain et migration du travail 58

1.1. Pratique de l'économie informelle et miracle économique 58

1.1.1. Secteur privé : émergence et dynamisme..... 59

1.1.2. Dualité économique : à l'intérieur et à l'extérieur du « système »..... 61

1.1.3. Migration du travail : inégalités territoriales 62

1.2. Reconfiguration des marchés du travail urbain à l'entrée du 21er siècle..... 63

1.2.1. Emploi public en déclin : les Xiagang, les titulaires et les intérimaires..... 64

1.2.2. Emploi informel en expansion..... 66

1.2.3. Travailleurs et travailleurs-migrants en question 70

1.2.4. Inégalité de droit à l'emploi, inégalité de droits sociaux 71
1.3. Régulation des relations professionnelles..... 74
1.3.1. « Voies non-officielles » : un désengagement de l'Etat 74
1.3.2. Relation du travail : montée du conflit du travail 74
1.3.3. Job-hopping comme arme des faibles : entre « résistance » et aliénation 76
1.3.4. Réforme en cours : vers un retour à un rôle plus actif de l'Etat 77
2. La ville, politiques migratoire et ségrégation socio-urbaine 78
2.1. Politique du hukou et frontières « invisibles »..... 78
2.1.1. Hukou et la fabrique des migrants 79
2.1.2. « Frontières » sociales et fragmentation des statuts urbains..... 83
2.1.3. Migration et citizenship: tension entre local et global..... 87
2.2. Migration et mosaïque urbaine..... 88
2.2.1. « Miracle » du développement urbain et « iniquités » face au logement..... 89
2.2.2. Des migrants à l'épreuve de la précarité et de la relégation urbaine..... 91
2.2.3. Interdire et démolir : réalité de relégation sociale et urbaine..... 92
2.2.4. Villages urbains: processus de relégation et de « gentrification » 94
Chapitre 2 : Jeunes en mobilité : entre ville et travail 97
1. Jeunesse chinoise et changement social..... 99
1.1. Jeunes migrants : exode rural et mobilité sociale..... 99
1.1.1. Jeunes migrants et exode rural 99
1.1.2. Jeunes migrants et mobilité sociale 100
1.2. Jeunesse entre logique de « génération » et logique de « classes » 103
1.2.1. Effet de « génération » : Jeunes post-80s et changements sociaux 104
1.2.2. Effet de position sociale : Jeunes de la 2ème génération et perception des inégalités 106
1.2.3. Imbrication de la logique de « génération » et logique de « classe »..... 109
2. Situation globale de l'emploi des jeunes 110
2.1. Catégorisation et statistiques..... 110
2.1.1. Catégories des « migrants » 110
2.1.2. Catégories des « chômeurs » 111
2.2. Situations d'emploi..... 114
2.2.1. Jeunes travailleurs-migrants : la nouvelle génération ?..... 114
2.2.2. Jeunes urbains peu qualifiés : le « chômage » des jeunes ? 115
2.2.3. Hétérogénéité des jeunes diplômés : entre les « élites » et les « précaires »..... 116

3. Politique d'emploi des jeunes : des politiques des pouvoirs publiques aux politiques des entreprise 118

3.1. Pouvoir public en matière de l'emploi des jeunes 118

3.1.1. Formation professionnelle 119

3.1.2. Emploi en alternance et première embauche 119

3.1.3. Politiques à l'égard des jeunes diplômés 121

3.2. Politique d'emploi de l'entreprise : du hukou aux logiques du « marché » 122

3.2.1. Politiques des structures de l'entreprise : entre flexibilité et précarité 122

3.2.2. Quota de hukou : des politiques migratoires aux politiques de recrutement de l'entreprise 129

3.2.3. Employabilité : opposer les travailleurs « autochtones » et les « allochtones » 134

3.2.4. Employabilité : ambigüité de l'approche par « compétences » 139

PARTIE II : ACCES A L'EMPLOI ET CARRIERE PROFESSIONNELLE 143

Chapitre 3 : Réseau, capital social et accès à l'emploi 144

1. Morphologie de la population d'enquête 145

1.1. Caractéristiques essentielles 145

1.1.1. Niveau de qualification 145

1.1.2. Conditions de vie 145

1.1.3. Origine géographique et sociale 146

1.2. Situation actuelle sur le marché du travail 147

1.2.1. Secteurs d'activités 147

1.2.2. Positions dans les structures économiques 148

2. Accès à l'emploi : entre opportunités et inégalités 149

2.1. Opportunités du marché et processus de déqualification 149

2.1.1. Situations d'assignation et emploi dans l'industrie 149

2.1.2. Situation paradoxale et opportunités d'emploi dans l'informatique 152

2.1.3. Sentiment d'urgence et emploi informel 154

2.2. Accès à l'emploi : ressources institutionnelle, économique et relationnelle 157

2.2.1. Accès au premier emploi et inégalités de capital social 157

2.2.2. Accès à l'emploi actuel et croissance des ressources relationnelles 158

2.3. Usagers et usages des réseaux et du capital social 159

2.3.1. « Mystères » du Guanxi et usage « atypique » des réseaux 159

2.3.2. Capital social et accès à un emploi public 161

2.3.3. Ressources relationnelles et pratiques de l'économie informelle 163

Chapitre 4 : Carrière professionnelle : discontinuité de parcours et rapport au travail 167

1. Précarité salariale : fragmentation des pratiques et individualisation de carrière.....168

1.1. Mobilité professionnelle : entre rupture et cohérence 168

1.1.1. Mobilité externe : phénomène de « job-hopping » 168

1.1.2. Maitrise de la mobilité : individualisations de carrières 170

1.2. Evénements et formes de discontinuité 170

1.2.1. Evénements et rupture 171

1.2.2. Période d'inactivité : le chômage et le congé non officialisé 172

2. Rapport au travail et expérience de l'injustice.....175

2.1. Rapport à l'emploi et au travail : nos données quantitatives 175

2.1.1. Sens donnés au travail..... 175

2.1.2. Rapport à l'emploi 177

2.1.3. Rapport à la carrière 179

2.2. Ambivalence du rapport au travail et à l'emploi : mobilité et sécurité 186

2.2.1 Sentiment de sécurité à travers le job-hopping ? 187

2.2.2. Engagements dans des situations précaires 189

2.3. Déni de reconnaissance et l'expérience de l'injustice au travail 191

2.3.1. Vague de démissions dans les usines : condition ouvrière et justice distributive .. 191

2.3.2. Déni de statut et expérience des discriminations : les « intérimaires » dans le secteur public 197

2.3.3. Fragmentation des formes d'emploi et déni de la valeur du travail..... 201

3. Mobilité sociale et disqualification d'une identité socioprofessionnelle 207

3.1. Migration du travail et mobilité sociale 207

3.1.1. Catégories socioprofessionnelle : les nouvelles classes moyennes ? 207

3.1.2. Origine géographique et mobilité sociale objective 209

3.1.3. Sentiment d'appartenance sociale : « identification vers le bas »..... 210

3.2 Processus de socialisation : de la famille et l'université au monde du travail 211

3.2.1. De la famille à l'université : produire et reproduire..... 211

3.2.2. De l'université au monde du travail : origine sociale et place « assignée »..... 213

3.2.3 Parcours discontinus et sentiment de précarité 215

3.3. « Identification vers le bas » : disqualification d'une identité socioprofessionnelle 219

3.3.1. Misère de condition et misère de position : identité « Mingong »..... 221

3.3.2. « Aujourd'hui, les ouvriers ne peuvent plus survivre ! »..... 222

3.2.3. Je suis « Mingong en informatique » 225
3.2.4. Solidarité et dé-identification : « nous sommes tous membres de la société » 228
PARTIE III : CARRIERE ET DEVENIR MIGRATOIRE 231
Chapitre 5 : Carrière migratoire : ressources spatiales et stratégies des acteurs 232
1. Pratiques de mobilité et ressources spatiales 233
1.1. Flux migratoires 233
1.1.1. Circulation migratoire et métropolisation 233
1.1.2. Espace et mobilité professionnelle 236
1.2. Ressources spatiales 237
1.2.1. Espaces d'opportunités : entre mobilité géographique et mobilité sociale 237
1.2.2. La mobilité comme expérience d'apprentissage des mondes sociaux 240
1.2.3. Construction du capital spatial, origine géographique et sens de la mobilité 243
2. Carrière migratoire, répertoires des ressources et stratégies des acteurs 247
2.1. Articulation des ressources spatiales et des capitaux individuels 247
2.1.1. Mobilité sociale et carrières migratoires contrôlées 248
2.1.2. Carrières multi-spatiales et mobilisation des ressources 251
2.1.3. Inégalités régionales et mobilités géographiques 255
2.2. Carrière discontinue : les déterminants et les hasards 263
2.2.1. Carrière discontinues et mobilités semi-aléatoire 263
2.2.2. « Autonomie » et « dépendance » des femmes 267
2 .3. Carrière d'entrepreneur des migrants« ici » et « là-bas » 272
2.3.1. Mobilité et activité entrepreneuriale 272
2.3.2. Usage du capital spatial dans la carrière d'entreprenariat « ici » 275
2.3.3. Carrière spatiale d'entrepreneur migrant« là-bas » 276
3. Tension entre mobilité et migration 279
3.1. Population « flottante » : statut « temporaire » et résidents permanents 279
3.1.1. Situation actuelle 279
3.1.2. Incertitude concernant l'avenir : ancrage impossible 280
3.1.3. Tension des engagements sociaux 281
3.2. Conditions d'existence des migrants dans l'espace urbain 285
3.2.1. Milieu et condition de vie 285
3.2.2. Éléments et ordres de reconnaissance sociale 288
Conclusion générale 289

Bibliographie.....294

ANNEXES.....314

Annexe 1. Questionnaire et liste des interviewés..... 314

Annexe 2. Nomenclature des catégories socioprofessionnelles en France et en Chine..... 326

Annexe 3. Activités économiques dans les villages urbainsà Pékin 328

Annexe 4. Journaux de bord dans le village-urbain 340

REMERCIEMENT

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de thèse, Laurence Roulleau-Berger. Sa grande sensibilité et sa rigueur intellectuelle ont grandement facilité mon cheminement dans cette thèse, ainsi que ma compréhension de la sociologie française.

Je remercie tout aussi sincèrement les membres de mon jury, pour l'intérêt qu'ils ont porté à ce travail et pour avoir accepté de le juger.

Je souhaite exprimer toute ma gratitude aux membres du laboratoire Triangle pour la qualité des échanges intellectuels qui s'y déroulent, et pour leur soutien intellectuel et matériel.

Je remercie chaleureusement tous mes enquêtés et mes relecteurs : Verena Richardier, Thomas Girard, Rozenn Bahuaud, Joseph Félix, ainsi que mon compagnon Eric pour son soutien tout au long de ce travail.

J'ai une pensée particulière pour ceux qui composent « ma famille française » : Anne-Marie Delaporte, Sabine et Claude Jurd de Girancourt, Silvaine Guy, ainsi que mes amis belges : Godelieve et Arthur Defoin. Je pense à mes parents. Je souhaite dédier ce travail à mon neveu Jean-Shihao

PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES DE RECHERCHE

> *Le flux migratoire de grande ampleur constitue un phénomène remarquable du processus d'industrialisation et d'urbanisation de la Chine. Selon les données du Bureau national de statistique, en 2012 le pays compte 236 millions de « population flottante », soit un Chinois sur six qui est en mobilité. [… …] Les pays occidentaux ont fait de l'intégration des migrants une stratégie visant à résoudre le problème lié au vieillissement de leur population, et aux conflits ethniques, [… …] La « population flottante » chinoise est différente des migrants de ces pays, cependant à cause des écarts entre régions, entre les villes et les campagnes en matière de service public, la population flottante, en particulier celle d'origine rurale, n'a pas encore été intégrée dans la ville où elle réside. Dans un pays peuplé comme la Chine, il faudra réfléchir aux stratégies et aux dispositifs structurels en matière d'intégration des migrants. [… …]*
>
> *Citation : rapport 2013 sur la population flottante du Ministère de la santé et de la planification familiale.*

La population migrante est au cœur de la transformation socioéconomique rapide et profonde que la Chine a connu ces trois dernières décennies. La migration est pensée comme « *une grande force motrice de la transition de la structure sociale* », touchant radicalement les modes de vie, la configuration du marché de l'emploi, mais aussi toute la physionomie de la société (Li Peilin, 2008).

Le nombre de migrants internes était de l'ordre de 236 millions en 2012, ce qui n'inclut pas les « migrants permanents » qui ne sont plus comptabilisés comme « populations flottantes » dans les statistiques tel que le rapport officiel que nous avons cités.

La raison qui pousse les individus à migrer est généralement la quête de travail ou d'un emploi. On estime que plus de la moitié des travailleurs sur le marché du travail urbain sont des « migrants temporaires» (47% en 2005). Le pourcentage des travailleurs d'origine rurale atteint 67.1% pour l'ensemble des travailleurs du secteur industriel et 40% dans le secteur des services.

La proportion des travailleurs « migrants » augmente sensiblement notamment dans les grandes villes, telles que Shanghai et Pékin, où les migrants représentent presque la moitié des habitants. Ce taux dépasse 70% dans les villes industrielles comme Shenzhen.

La question de la migration est liée à celle de la jeunesse, du fait que les jeunes[1]constituent le groupe le plus important qui migre vers les villes, essentiellement pour trouver du travail. Plus de 61,6% des travailleurs migrants peu qualifiés et d'origine rurale, nommés Mingong, sont des jeunes entre 16 et 30 ans (plus de 85% entre 16 et 40 ans, données de 2010). Parmi les six cents milles nouveaux

[1]Une tranche d'âge de 15 à 34 ans (nées dans les années 1980s et après), de l'ordre d'environ 300 millions, soit environ 32% de la population totale, selon le recensement national 2010.

immigrants (taux d'augmentation de 3,8%) enregistrés à Pékin chaque année, 62,8% sont âgés de 20 à 39 ans. Parmi les travailleurs qualifiés, chaque année, plusieurs centaines de milliers de nouveaux diplômés d'origine provinciale, soit au moins 5 fois plus que les diplômés autochtones, viennent travailler à Pékin ou restent après la fin de leurs études supérieures (la majorité). Si la proportion d'étudiants d'origine rurale a constamment diminué pendant les dix dernières années, le milieu rural continue de fournir chaque année 42% des jeunes diplômés qui entrent sur le marché de l'emploi urbain.

Les conditions d'accès à l'emploi des jeunes diplômés chinois, et plus récemment leur précarité de logements dans les grandes villes se sont trouvées au cœur des débats médiatiques, faisant écho à ce phénomène de migration inclus dans un double mouvement de transformation du marché du travail et de la configuration urbaine.

Notre étude s'inscrit dans la problématique générale de la transformation du marché du travail en Chine durant les deux dernières décennies et de la place des jeunes, notamment les jeunes travailleurs en mobilité dans ce processus.

Transformation du marché du travail

Les principales barrières pour l'accès à l'emploi des jeunes en Chine aujourd'hui renvoient aux particularités et aux contradictions du marché de l'emploi dans un contexte de mutation économique et sociale.

Tout abord, le volume très important de main-d'œuvre chinoise disponible rend impossible le plein emploi, même si la Chine a réalisé depuis vingt ans un essor économique remarquable et garde toujours une croissance économique forte. Les tensions sur le marché du travail demeurent fortes : un rapport de la Commission du Développement et de la Réforme de février 2007 estime que, chaque année, 12 à 13 millions des jeunes font leur entrée sur le marché du travail. Cependant, et malgré la croissance soutenue, seulement 8 millions de nouveaux postes seraient disponibles, laissant ainsi entre 4 à 5 millions de jeunes sans emploi (urbain) par an.

Ensuite, la transition structurelle du marché du travail, opérée par la Chine pendant les trente dernières années s'est traduite directement par une évolution des différentes modalités d'accès à l'emploi des jeunes : ces derniers sont confrontés à la précarité de l'emploi et au risque de chômage.

Parmi les profondes modifications de la structure de l'emploi, on peut évoquer premièrement les changements dans le régime de la propriété. Le début des années 1990 apparaît comme une phase de mutation, caractérisée par le déclin brutal du secteur public parallèlement à une croissance spectaculaire du secteur privé et des investissements étrangers. Les entreprises publiques et collectives qui assuraient 75 % des emplois urbains en 1995, ont perdu 68 millions d'emplois et ne comptaient

plus que pour 25% de l'emploi urbain en 2004 et 23% en 2008. Le secteur privé est devenu en une seule décennie la source principale des nouveaux emplois. Plus de 90 % des nouveaux emplois en zone urbaine sont créés par le secteur non étatique. Les entreprises privées, en forte augmentation numérique (30% annuel) et souvent de petites tailles, sont au cœur de la croissance chinoise.

Deuxièmement, la nouvelle situation économique a engendré une explosion des emplois dits informels ou atypiques (en pinyin : fei zhèngguī jiùyè). En termes de volume, ils constituent désormais la moitié des emplois urbains. Ces formes d'emploi (sans contrat ou temporaire, emploi par intérim, saisonnier, ou au forfait), sont caractérisées par l'instabilité et l'irrégularité : les droits du travail ne sont pas respectés et la protection sociale n'y existe que partiellement voire pas du tout (Li Qiang, 2002 ; Zhang Yan, 2009). Celles-ci s'opposent aux formes d'emplois dites « classiques » dans les « unités de travail » (des entreprises et institutions d'Etat et des collectivités), dont les caractéristiques principales sont la stabilité et la garantie d'une protection sociale.

Si le volume des emplois urbains a doublé[2] ces deux dernières décennies, la quantité d'« emploi formel » demeure pourtant stable (Philip C. C. Huang, 2013). Une idée est maintenant communément admise par les sociologues chinois : le secteur public, traditionnellement créateur des emplois formels, a de plus en plus recourt aux formes d'emplois informelles.

Par rapport à la génération précédente (génération dont l'entrée dans la vie active s'est faite au début des années 1990), les nouveaux entrants (début des années 2000) sur le marché du travail, sont les plus touchés par ces formes d'emploi informel (plus de 50% en 2003avec un taux d'augmentation de 5 à 8% par cinq ans) et se trouvent confrontés à la précarité. Si nous prenons en compte leur parcours, non seulement la mobilité vers l'emploi formel reste limitée (25%) mais une proportion importante (20%) passent d'un emploi formel vers un emploi informel (Liang Yucheng, 2006 ; Gao Yong, 2007).

Troisièmement, si l'attention des décideurs publics ainsi que les chercheurs s'est essentiellement focalisée sur les Xiagang (ouvriers licenciés des entreprises étatiques), et le chômage structurel, conséquences de la restructuration du secteur public en Chine à partir du milieu des années 90,ce sont désormais les jeunes chômeurs qui sont au centre des préoccupations à l'orée du 21ème siècle : le taux de chômage des jeunes est estimé à 9% en 2005, ce qui est nettement plus élevé que la moyenne générale (6.1% en 2005).Ce n'est pas une spécificité chinoise, mais il s'agit d'un phénomène nouveau dont la gravité ne peut plus être ignorée. Il s'agit des jeunes âgés de 16 à 29 ans qui sont souvent des nouveaux entrants sur le marché du travail, mais qui ne trouvent pas d'emploi. Le nombre des jeunes urbains « demandeurs d'emploi », dépasse celui des Xiagang. Ils constituent désormais la majorité des chômeurs (Sun Liping, 2003).

[2] Le volume des emplois urbains a passé d'environ 190 millions en 1995 (environs 60% dans les entreprises publiques) à 302 millions en 2008, 382 millions en 2012 selon le Bureau National des Statistiques de la Chine, 470 millions en 2012, selon les estimations de certains économistes (Wang Xiaolu & Wan Guanghua, 2013).

Les jeunes en situation précaire ne forment pas un groupe homogène. Si la plus grande inquiétude est liée au chômage élevé chez les jeunes urbains peu qualifiés, la situation des jeunes diplômés est également devenue alarmante. Le nombre de diplômés est passé de 1,07 million en 2000 à 4,13 millions en 2006, soit chaque année 13 % d'une classe d'âge. En 2010, la proportion atteint 23 % avec plus de 6 millions de nouveaux diplômés. Selon le chiffre officiel (Ministère de l'éducation), le taux d'emploi des jeunes diplômés au terme de leur scolarité est de 70%. Selon d'autres estimations, le taux d'emploi est très inférieur : 33,7 % en 2005 selon l'enquête réalisée par un groupe de chercheurs de l'Université de Pékin (Qiu Yuejun&Li Can, 2009). Ces chiffres sont médiatisés par un taux élevé de chômage. Selon les enquêtes nationales sur l'insertion (Mycos Institute), mesurée 6 mois après la sortie de l'université, le taux de chômage est en progression cette dernière décennie et atteint 9% en 2010.

Il y a aussi le cas de la centaine de millions de jeunes Mingong qui se trouvent largement représentés dans le secteur informel et occupent des emplois urbains peu qualifiés. Ces travailleurs nés après 1980 ont un hukou rural mais vivent en ville. Cette « nouvelle génération » n'a pas la même mentalité que la précédente. La majorité de ses membres n'a jamais exercé de métier agricole, ne se considère plus comme paysanne, assume son aspiration à vivre et à effectuer sa carrière en ville. Établir des statistiques sur le chômage des Mingong, une population dite « flottante » occupant des emplois « informels », est considérée jusqu'à aujourd'hui comme une tâche impossible.

Enfin, la croissance économique s'accompagne d'une urbanisation rapide[3] et d'écarts de développement importants entre régions. Ces déséquilibres structurent fortement le marché du travail et ont accéléré les flux migratoires internes (de la campagne vers la ville, des régions pauvres vers les régions plus développées).Le mouvement migratoire s'est notamment accéléré au début du 21ème siècle. Pendant les années 2000-2005, environ100 millions de travailleurs-migrants d'origine rurale ont été recensés, soit 85% des migrants au total. Leur nombre atteint 200 millions en 2008 et 236 millions en 2012, soit 1 Chinois sur 6 qui serait en mobilité.

La répartition géographique de la migration permet de constater un processus de métropolisation. Parmi les 34 provinces en Chine, les migrants se sont concentrés dans 4 régions à l'Est : les deux métropoles Shanghai, Pékin, ainsi que deux provinces industrielles, Zhejiang et la Guangdong (avec deux grandes villes Shenzhen et Canton, cette province absorbe de 30% à 40% des migrants de la Chine). Ils sont des centaines de milliers voire quelques millions de migrants (environ 9 million à Pékin en 2010, soit 46% des résidents de la capitale chinoise) et représentent d'un quart jusqu'à un tiers de la population des grandes villes chinoises.

[3]Depuis 1978, le nombre de villes a plus que triplé. La population urbaine est passée de 18% en 1978 à 43% en 2005 et 51,3% en 2011.

Politique migratoire, politiques d'emploi

Dans une fragmentation du marché du travail en Chine, se pose la question d'étudier les éléments déterminants ouvrant l'accès à l'emploi. Il nous faut revenir sur la construction des catégorisations des migrants internes en Chine et sur les politiques migratoires de la ville afin de comprendre le contexte socio-urbain du problème lié à la migration du travail et à l'« intégration » des migrants.

Depuis 1998, le gouvernement chinois a pris une série de mesures destinées à favoriser la reprise d'activité des employés et des ouvriers licenciés par des entreprises d'Etat (Xiagang). Face à la montée rapide du chômage des jeunes urbains peu qualifiés, le gouvernement a entrepris en 2003 un projet de formation et de qualification professionnelle pour ces jeunes. Ces jeunes « demandeurs d'emploi » sont désormais plus ou moins pris en charge par leur comité de quartier (le niveau le plus bas de l'administration).

Le marché local de l'emploi est marqué par la coexistence d'un taux élevé de « chômage » des autochtones urbains et l'arrivée massive des migrants internes, notamment d'origine rurale. Sur un marché du travail très concurrentiel, ces politiques d'emploi ne fonctionnent pas sans l'accompagnement de politiques migratoires, tel que le maintien du système d'enregistrement de la résidence, appelé hukou. Même affaibli depuis 2001, ce dernier participe encore fortement à la distribution des travailleurs sur les différents segments des marchés du travail et au processus discriminatoire[4] à l'égard des travailleurs migrants. Dans le cas de Pékin où la politique locale pour privilégier l'accès à l'emploi des jeunes Pékinois est encore très forte, un jeune diplômé de hukou extérieur ne peut accéder que difficilement à un emploi classique. Il sera plus exposé aux nombreuses formes d'emploi précaire.

Il faut souligner une autre réalité du fait migratoire : le dispositif du hukou n'entrave plus aujourd'hui la liberté de circuler et de travailler en ville. Les jeunes, quelle que soit leur origine géographique et leur niveau de formation, circulent entre les marchés ruraux et les marchés urbains, ou d'une ville à l'autre afin de trouver leur « place ».

Les politiques de recrutement des entreprises n'est pas toujours en adéquation avec les politiques des autorités locales. Les migrants, originaires de régions moins développées, aussi performants que les citoyens locaux, mais « exclus » de la protection sociale, deviennent les cibles privilégiées des entreprises, qui continuent à les employer massivement en dépit des mesures de régulation migratoire. Sur le marché de l'emploi pékinois de l'année 2007, 40% des postes sont

[4] La problématique sur la discrimination (qíshì) des migrants internes a été largement étudiée ces dix dernières années par différents sociologues. Nous pouvons citer deux d'entre eux qui s'intéressent aux mécanismes de différenciation à travers l'interaction des acteurs (employeurs, pouvoir public et travailleurs migrants) : Liu Shiding (2008), « Structure du marché du travail et changement institutionnel dans la Chine contemporaine » in Roulleau-Berger L. (dir.) *Actes du colloque :La Chine et l'internationalisation de la sociologie* ; Chen Yingfang (2008) « « Chaîne d'intérêts » et absorption des migrants en ville », in, Rocca J.-L. (dir.), *La Société chinoise vue par ses sociologues*, Presses de Sciences Po « Académique », p. 75-92.

« réservés » aux jeunes diplômés ayant le hukou pékinois, souvent dans le secteur public. Les jeunes diplômés non-pékinois sont en concurrence avec des jeunes pékinois pour les 60% restant. Certains recruteurs déclarent que leurs entreprises préfèrent embaucher des jeunes diplômés de hukou extérieurs qui correspondent mieux à leurs attentes.

D'où vient notre interrogation : comment les politiques publiques, notamment la régulation de la migration de travail, et les nouvelles pratiques de gestion du personnel des entreprises, se traduisent par des mécanismes complexes de sélection et d'exclusion ?

Si le système du hukou n'empêche plus aujourd'hui les migrations, il continue de freiner l'urbanisation[5] en rendant l'installation en ville très aléatoire (C. Froissart, 2008). Le hukou participe aussi activement à la stratification sociale, notamment à travers une hiérarchisation des droits sociaux attachés à ce dispositif (Chen Yingfang, 2010, 2013).

Si la migration de la main-d'œuvre s'opère parallèlement à une fragmentation du marché du travail urbain dans laquelle les migrants sont répartis de manière inégale, la détermination de leur statut semble liée aux politiques migratoires de la ville. Ces multiples statuts des migrants représentent plutôt un continuum. Ce continuum est notamment une évidence dans des villes comme Pékin ou Shanghai[6], qui peuvent être considérées comme des villes globales (S. Sassen, 1991).

Les migrants très qualifiés ou fortunés, que les villes cherchent à attirer, constituent une « élite ». Ils ont souvent acquit le statut de « résident permanent » et ne comptent plus comme « populations migrantes », ils sont devenus des citoyens à part entière de la ville d'accueil.

A l'opposé[7], nous trouvons les Mingong. Ces travailleurs peu qualifiés d'origine rurale, principalement employés informels, occupent les postes d'ouvriers de l'industrie ou d'employés des services (83,5%). Ils sont aussi des commerçants, des artisans, et de petits entrepreneurs urbains (16,5%).Une grande majorité travaille depuis des années en ville, et ils sont toujours considérés par l'autorité locale comme des migrants « temporaires » ou une population « flottante/mobile »[8], laquelle leur octroie le moins de droits possibles à eux et aux membres de leur famille (logement, éducation), ce qui exclue une installation durable (transfert de hukou).

Ces migrants subissent une « ségrégation urbaine avancée », dans l'espace urbain (Li Qing, 2009, 2013). Un grande partie de cette population réside dans les villages urbains(en pinyin :

[5]Le taux d'urbanisation est à 52,6% en 2012, mesurée par les « résidents permanents » (6 mois minimum dans la même ville), seuls 35% de la population disposent du *hukou* (permis de résidence) citadin. Les 17% sont en effet considérés comme « résidents temporaires » ou « population mobile », bien qu'une grande partie réside de manière « permanente » en ville, voire dans la même ville.

[6] Canton, mégapole du sud est différente de Pékin et Shanghai, ces deux dernières sont des villes dans une phase postindustrielle. La répartition dans le marché du travail des travailleurs qualifiés souligne cette différence : parmi les nouveaux diplômés de l'université en 2007, 29,7% ont trouvé leur premier emploi à Pékin, 14,9% à Shanghai et 5,6% à Canton (Sources : rapport Mycos, 2010).

[7]La notion de « mondialisation par le bas » (Portes, A., 1999 ; Tarrius, A., 2002)

[8] Avant d'analyser les enjeux de cette catégorisation et les dispositifs de différenciation (le hukou), précisons que la dénomination officielle chinoise « liúdòng rénkǒu », composée de *liudong* (mobilité) et *renkou* (population), peut être traduite par « population flottante » ou « population mobile ».

chengzhongcun)[9] et d'autres formes d'habitats précaires dans les métropoles, et ce, en raison du faible coût de la vie (loyer, produits d'usage courant). Alors que dans les villages urbains des grandes villes chinoises, la précarité des conditions de vie est une évidence. Ces espaces urbains sont considérés comme des « ghettos » de pauvres[10], ou des « bidonvilles » où l'on constate une très forte concentration de migrants interne. Ces travailleurs-migrants qui constituent la moitié de la main-d'œuvre urbaine sont « inclus » économiquement et « exclus » socialement, selon Chen Ying fang (2005) ou « semi-urbanisés » (Wang Chunguang, 2006).

Entre les migrants « intégrés » et les mignong « exclus », les jeunes migrants qualifiés occupent une position sociale intermédiaire, du fait qu'ils exercent les métiers d'ingénieurs ou de techniciens, mais qu'ils gardent le statut de migrant « temporaires » comme les Mingong, et sont à l'épreuve de différentes formes de précarité : l'instabilité de l'emploi, précarité de logement, incertitude quant à leur lieu d'ancrage.

Il faut souligner que le poids démographique important de cette catégorie de migrants « temporaires » évolue avec l'ajustement des politiques migratoires. Dans la métropole, ils ne sont pas minoritaires, ils sont numériquement très nombreux, de l'ordre de quelques millions. En 1997 dans la ville de Shanghai ou de Pékin, 1 migrant sur 5, principalement les plus qualifiés, a pu transférer son hukou dans ces grandes métropoles. En 2007, cette proposition descend à 1(migrant permanent) pour 35 (migrants temporaires). Sur la question de l'immigration, nous nous retrouvons dans un paradoxe lié à la coexistence d'une économie « libérale » et d'une politique conservatrice en matière de gestion des migrants. Outre le statut d'immigré « temporaire », un autre point commun avec les mignong est qu'une grande partie des de ces jeunes travailleurs qualifiés habitent aussi dans les villages-urbains.

Dans ce contexte, la problématique de l' « intégration » urbaine de ces populations migrantes, telle qu'elle a été formulée dans l'extrait du rapport officiel que nous avons cité, revêt moins la forme d'un processus d'assimilation et d'acculturation qu'un enjeu économique et social. Les « migrants » dans les grandes villes ne sont pas des « minorités », ils constituent une population très hétérogène[11]. Les différences d'origines géographiques semblent loin d'être un facteur qui divise les migrants dans la même ville d'accueil, ceux-ci étant liés par une expérience et des conditions politiques et sociales communes de « migrants temporaires ». L' « intégration » sociale en question relève d'autres enjeux,

---

[9] Il existe plusieurs traductions pour le terme chinois « Chengzhongcun » qui désigne ces espaces d'habitat : « urbain village »/« villages in the city ». Ceux-ci font l'objet de nombreux débats, liés à la diversité de leurs formes ainsi que la particularité du contexte chinois. On trouve de nombreux articles académiques en anglais, notamment en économie/géographie/ urbanisme : Zhang L. and al. "Self-help in Housing and Chengzhongcun in China's Urbanization", *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol.27, 2003, pp. 912-937.

[10]Ces villages urbains («Chengzhongcun »), où l'on trouve une forte concentration de migrants d'origine rurale, forment-ils des « ghettos » de pauvres (pínmínkū/qū) ? Voici la question que se posent certains sociologues chinois fortement influencés par divers courants américains, tel que l'École de Chicago. Ex : Liu Shiding (2003a), dans la perceptive de la sociologie économique a proposé un essai théorique : « système du hukou, quartiers pauvres (pinminqu) et sécurité urbaine ».

[11] Citons le constat de M. Castells (2009): « *L'entrée dans la société en réseaux en Chine est fondées sur d'autres bases (au lieu d'une montée des identités ethniques), contre l'Etat ou contre la culture dominante chinoise* » (*de la ville aux réseaux,* p. 257). Ces constats nous incitent à prendre de la distance avec le modèle de l'assimilation qui est au cœur des problématiques de l'Ecole de Chicago ou d'autres écoles sur les études de migrations.

elle « *englobe les trois dimensions que sont les relations, les régimes et les valeurs sociales (dont l'égalité et la justice)*» (Li Peilin, 2008) [12].

Situations de précarité et jeunes migrants qualifiés dans les villages urbains à Pékin

Si la notion de « nouvelle pauvreté » (G. Oheix, 1981) est peu traitée dans une société de croissance où une grande majorité de la population a vu ses conditions de vie s'améliorer, la notion heuristique de « précarité » s'impose pour comprendre l'évolution rapide de la société chinoise. Cette notion permet de penser les contradictions[13] inhérentes aux réalités sociales, de penser à la fois les contraintes et les résistances[14], et d'analyser les situations sociales « d'entre-deux »[15].

Nous nous intéressons à cette catégorie de migrants habitant dans les villages urbains des métropoles, et plus spécifiquement les jeunes diplômés de l'université chinoise qui cumulent des situations de précarité et qui semblent une figure analytique idéale pour comprendre les métamorphoses en cours.

Nous présentons ici brièvement les traces de production des savoirs et des connaissances sur cette population de jeunes « précaires » afin de montrer des réalités paradoxales concernant cette population d'enquête et de confirmer le positionnement de notre recherche.

La problématique a été construite à partir d'une catégorie de jeunes reconnue en situation de précarité d'emploi et désignée par le pouvoir public et par la société chinoise comme population prioritaire à intégrer sur le marché du travail : les jeunes diplômés de l'université. Dans la représentation collective, ces « élites » de la nation d'hier sont confrontées aujourd'hui à la précarité. Leurs conditions de travail difficiles ainsi que l'augmentation du taux de chômage[16], sont trouvées au cœur des débats médiatiques au cours de ces dix dernières années, et ont suscité de vives inquiétudes dans toute la société chinoise.

Dans le premier rapport (Lian Si, 2009) sur les jeunes diplômés vivant dans les villages urbains, un lien de cause à effet « naturel» a été établi sans analyses approfondies au sein de cette population, entre leur « précarité d'emploi » (période d'inactivité, fort turnover) et leur précarité de logement (une évidence). Ces jeunes « *sans emploi fixe et ayant de bas revenu, ne peuvent pas trouver de logements et doivent vivre dans des villages suburbains* »[17]. Les « élites » (diplômés universitaires)

---

[12]Li Peilin (2012) « Chinese Sociology in Global Perspective », in L. Roulleau-Berger, Li Peilin (eds), *European and Chinese Sociologies. A New Dialogue*, Brill Publishers Leiden, Boston, pp19-31.

[13] « *La précarité est une contradiction*. », Patrick Cingolani, *La précarité*, PUF, « Que sais-je ? », 2011, p. 55

[14]Catherine Delcroix et al. (dir.), *Précarités : contraintes et résistances*, Paris, collection Logiques sociales, L'Harmattan, 2014.

[15]Maryse Bresson**,** « La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales « d'entre-deux » », *Sociologies*, Débats, La précarité, mis en ligne le 11 avril 2011, URL : http://sociologies.revues.org/3421

[16] Yu Nanping, « Les jeunes diplômés chinois en butte au chômage », *Perspectives chinoises*, 2003, n°80.

[17] Cette description est issue de la note de Jean-Louis Rocca (2010) sur *yizu*, cette description correspond justement à l'image que le livre de Lian Si sur les « fourmis » a donnée au grand public. Cf. Chen Yingfang, « Comment « les iniquités face au logement » se transforment –elles ou non en « problème social » ? » (Traduction et notes de Jean-Louis Rocca), 2010. http://www.sciencespo.fr/ceri/sites/sciencespo.fr.ceri/files/art_cy.pdf

sont-ils devenus le 4ème groupe défavorisé (ruoshi qunti) derrière les paysans, les travailleurs migrants d'origine rurale (à l'ordre de 236 millions en 2012), et les « ouvriers urbain licenciés des entreprises publics » (Xiagang) ? Ces trois derniers « groupes » représentent déjà environ deux tiers de la population totale.

Est-ce que la précarité économique conditionne directement la précarité sociale ? Les chercheurs chinois ont emprunté la notion anglo-saxonne de « travailleurs pauvres » (zaizhi pinkun)[18] pour désigner cette population alors qu'une grande majorité appartiennent au catégorie d'ingénieurs, de techniciens spécialisés(53,2%), d'employés et d'agents commerciaux(30%), et que 90% ont un emploi à temps plein, faisant des heures supplémentaires et que peu d'entre eux ont des revenus inférieurs au seuil de pauvreté. Alors, selon leur qualification et leur profession, ils correspondent à une catégorie de « cols blancs », tel qu'ils sont nommés dans le rapport de Li Peilin (2004) sur la stratification sociale des habitants des villages urbains à Canton. On peut constater une dissociation[19] du statut socioprofessionnel et des conditions de vie « précaires».

On parle cette fois de « pauvreté intergénérationnelle » (daiji pinkun), notion qui renvoie à leur origine géographique et sociale : environ 70% des jeunes diplômés habitant des villages urbains sont originaires des zones rurales et 20% de petites villes. Ils sont des enfants d'agriculteurs, d'ouvriers ou d'employés. C'est à ce moment-là, que les chercheurs ont réalisé que ces jeunes avaient en réalité un niveau de revenu « correct ».Cette-fois-ci, c'est la thèse des inégalités et de la mobilité sociale dans une société de croissance économique qui a été remise en question.

Il est intéressant d'observer une coproduction des connaissances sur ces phénomènes entre les chercheurs et la société elle-même et de constater comment ils s'influencent l'un et l'autre. Voici une citation issue d'un journal suite à un 1er rapport publié en 2009.

> « Certes, il y a des nombreux groupes vulnérables qui méritent notre attentions autant que les jeunes diplômés habitant en ghetto. Cela étant, le phénomène des « troupes des fourmis » implique des problèmes structurels qu'on ne peut plus ignorer en Chine : les ressources et les opportunités d'emploi sont fortement concentrées dans les grandes villes, de plus, il y a une inégalité de répartition en matière d'éducation, de services publics et de biens sociaux. A cela s'ajoute les conditions difficiles d'accès à l'emploi des jeunes diplômés et le prix excessif des logements. Tous ces facteurs réduisent les opportunités de migrer et de s'installer dans les villes pour la nouvelle génération des jeunes d'origines rurales, ou des toute petites villes, qui constituent les classes inférieures et les couches populaires (diceng).»
>
> *Citation : « journal Lianhe zaobao de Singapour », cité par Lian Si dans son 2ème rapport en 2010, titré « Ant tribe II –whose time »*

[18] About "Ant tribe", "Working poor", "new underclass" in China. Cf. Wen Zhuoyi & Ngok Kinglun (2011), "Vulnerable College Graduates: Working Poor and Social Capital"(in Chinese), *Journal of Public Administration*, No2, 2011.

19 C'est également la thèse défendue sur la situation des habitants souterrains (dìxiàshì) des villes prospères. Le pourcentage des différentes catégories socioprofessionnelles : ingénieurs et techniciens spécialisés (15,3%), employés du bureau (6%), auto-entrepreneuriat-getihu, 6,4% ; 50,7% sont des employés des services et du commerce (restauration, cares, agent de propreté) ouvriers (12%), chômeur ou semi-chômeur (9,2%), 86% sont âgés entre 19 à 43ans. voir Li Junfu et al. (2014).

La complexité de l'objet[20]ne s'arrête pas là. Ces « ghettos » de pauvres font partie d'une urbanisation rapide[21], où ce qui est construit n'a pas vocation à durer. Les villages urbains auront une durée de vie de plus en plus courte (inférieure à 10 ans d'existence). Ces villages urbains sont ou seront démolis et remplacés par des zones modernes avec des gratte-ciels… Si cet espace urbain se définit au moment de sa formation et de son développement, par l'absence du pouvoir public, c'est au moment de sa démolition qu'on remarque l'intervention de celui-ci. Leurs anciens habitants, majoritairement des migrants, ne reçoivent ni indemnité, ni aide au relogement. *Où vont-ils ?*

En parallèle de la « gentrification » de ces espaces d'habitat, l'autorité pilote un projet de délocalisation, dans les régions voisines, des entreprises et des secteurs d'activités, dite de bas échelons ou polluants, qui emploient ou auto-emploient majoritairement des migrants peu qualifiés. Ce sont des mesures dites « indirectes » de régularisation des flux migratoires dans un cadre où le droit de libre circulation des travailleurs est garanti sur le continent chinois.

Ils sont concernés par une autre « mobilité » régionale, liée indirectement à leur statut de migrants. Comme ces métropoles sont devenues invivables pour une partie de ses habitants, ceux-ci ne rêvent que d'une chose : fuir Pékin, pour s'installer (ou revenir) dans les petites ou moyennes villes, en ayant l'illusion que les conditions de vie y sont meilleures. L'étude de Zheng Siqi et al. (2008) sur les habitants des villages urbain, montre que seulement un tiers (de 30% à 40%) envisagent une installation durable à Pékin. de 18 à 20% envisagent de quitter Pékin dans les 5 prochaines années, ce qui laissent une grande partie de la population dans l'hésitation, dans l'impossibilité d'envisager l'avenir, notamment la ville où ils s'installeront durablement.

Voici un exemple concret pour souligner comment une catégorisation des habitants urbains doit être replacé dans le contexte plus générale de la migration dans un mouvement de configuration urbaine et de transformation du marché du travail.

Si les chercheurs, ainsi que les pouvoirs publics, nous ont fourni une description statistique du changement, et ont placé les jeunes migrants habitant des village-urbains au cœur de ces bouleversements structurels et urbains, ils font l'hypothèse que leur situation est le résultat d'une sorte de cristallisation des évolutions observées, il nous importe d'analyser les processus en cours. *Comment sont-ils arrivés là et quelles sont les conséquences?*

Dans un contexte de mutation, de mouvements permanents et rapides, une approche sociologique implique de dépasser son objet pour mieux le retrouver. Il convient de sortir de l'opposition parfois trop radicale et étanche entre jeunes diplômés universitaires et jeunes Mingong et

[20]On se réfère aux auteurs français de la sociologie urbaine, notamment Kokoreff Michel, «Pauvres quartiers ! Complexité de l'objet et ambivalence des phénomènes », *in* Jean-Yves Authier et al. *Le quartier*, La Découverte « Recherches », 2007, p. 242-252.

[21]Ce mouvement ne date pas d'aujourd'hui, pour illustrer la rapidité de ce mouvement aujourd'hui:50 villages urbains dans le XII plan quinquennal 2010-2015, le XIII plan quinquennal de rénovation urbaine a été publié début septembre 2014, également 50 villages urbains à démolir et à construire d'ici 5 ans.

de s'interroger sur les mobilités de cette population, dans un contexte de migration en Chine. La majorité sont des jeunes, ayant ou non un diplôme universitaires, originaires des zones rurales et de petites ou moyennes villes des régions moins développées, et qui viennent travailler dans les grandes villes chinoises. Ce sont des enfants d'agriculteurs, d'ouvriers ou d'employés urbains, des paysans-travailleurs (Mingong), qui forment la 2ème génération d'une population défavorisée.

Il importe de ne pas faire sortir la situation de ces jeunes habitants du village-urbains de l'étude de la migration du travail pour s'intéresser aux mécanismes de ségrégations sociales et urbaine et articuler la question de leur insertion professionnelle et du rapport à l'espace (régions, villes et quartier) à travers leur mobilité géographique et professionnelle. C'est en interrogeant simultanément leur parcours professionnel ainsi que leur expérience commune de migration que l'on peut mettre en évidence les mécanismes de production des inégalités et la construction d'identités sociales.

Jeunes et mobilités plurielles

Etudier les mobilités des jeunes migrants en Chine s'avère être une tâche compliquée. Les mobilités sont des notions difficiles à démêler et rendent compte d'une réalité complexe. Nous proposons d'analyser les mobilités des jeunes à partir de deux dimensions :

-Professionnelle : changements de fonction, d'employeur et de statut (transitions entre le secteur privé, le secteur public, et le statut d'indépendant), ampleur et fréquence de ces changements.

- Géographique : importance de la dimension spatiale dans le parcours d'insertion des jeunes.

Pour comprendre les logiques d'action, ces deux registres de mobilité sont résumés par le terme plus général de mobilité sociale. Cette dernière est appréhendée ici à la fois comme la motivation d'ascension mais aussi comme résultat de ces mobilités spatiales : la migration interne ou externe est en effet souvent accompagnée d'un changement de statut social (profession, revenu, etc.).

Dans un contexte de précarité de l'emploi et du travail, les jeunes doivent passer par une période plus ou moins longue d'insertion. Les carrières des jeunes ne sont plus linéaires, mais plutôt marquées par une succession ou un empilement de différentes formes de travail et d'activité (Roulleau-Berger L. 2001, 2006). L'insertion est considérée à la fois comme un processus socialement construit et la résultante des stratégies d'acteurs (C. Dubar, 2001).

Dans l'hypothèse où le parcours d'intégration professionnelle des jeunes est de plus en plus long et complexe, il est nécessaire d'observer celui de jeunes sortis du système éducatif depuis un certain temps. Il conviendra aussi d'analyser leurs carrières (E.H. Hughes, 1996) dans leurs dimensions objectives et subjectives. La socialisation professionnelle s'opère dans leur parcours de mobilité et de discontinuité. Dans ce cadre, nous verrons comment se reconfigurent les identités objectives c'est-à-dire « sociales » et « personnelles » (Goffman, 1975).

Notre objectif est d'une part d'analyser les différentes positions et statuts occupés et d'autre part, de saisir les manières dont les jeunes interprètent leur parcours selon la perspective dans laquelle ils se trouvent, les positions qu'ils occupent et les stratégies qu'ils mettent en place. Nous pourrons ainsi comprendre comment les identités objectives et subjectives interagissent et se redéfinissent mais aussi la manière dont le rapport au travail des jeunes se construit.

Mobilité et carrière professionnelle

Dans le contexte de transition du marché de l'emploi, la notion du travail subit une profonde transformation. Avoir un emploi ne signifie plus jouir d'un statut et d'une identité sociale. Les générations ayant travaillé dans les « unités de travail » ont du mal à s'adapter aux nouvelles formes d'organisation (Guo Yuhua, 2005). Quant aux jeunes urbains peu qualifiés, une grande partie d'entre eux ne sont pas au chômage au sens propre. Ils sont plutôt en sous-emploi ou en semi-emploi. Ils occupent très souvent des emplois « atypiques » dans le secteur des services (Lu Peng, 2005).

Les conditions de travail des jeunes diplômés ne cessent de se dégrader : Il y a encore peu de temps (jusqu'à la fin des années 1990), ils étaient considérés comme les élites de la société, et une fois diplômés, un emploi « classique » et un statut de cadre leur était garanti dans les entreprises d'Etat et dans les institutions publiques. A l'aube du 21ème siècle, beaucoup d'entre eux se battent contre le chômage et la précarité : ils vivent dans l'insécurité permanente en passant d'un emploi à un autre. L'étude quantitative de Zuo Peng (2006) a été réalisée auprès de 120 diplômés ayant un emploi informel à Pékin. Au bout d'un ou deux ans, où en sont-ils ? Un quart d'entre eux n'ont pas changé de travail, la moitié ont changé une fois, un quart a changé au moins deux fois. Différents des travailleurs-migrants peu qualifiés, la majorité de ces jeunes diplômés ont signé un contrat avec l'entreprise, mais ils ne bénéficient pas ou très partiellement d'une protection sociale, car l'entreprise ne veut pas payer les charges sociales.

Une partie importante des jeunes diplômés ont souvent un travail dévalorisant et peu rémunérateur. Face à ces situations précaires, dans lesquelles ils n'éprouvent pas de satisfaction dans et par le travail, beaucoup de jeunes changent constamment d'emploi pour trouver un poste mieux rémunéré, plus intéressant, et plus stable.

Leurs carrières objectives, en particulier celle des débuts, sont marquées par une discontinuité : changement d'employeur ou de statut, perte d'emploi, obtention du statut d'auto-entrepreneur. A ce titre, nous pouvons évoquer le phénomène de « job-hopping », et le turnover extrêmement élevé en Chine. Le taux de rotation[22] atteint un niveau supérieur à 20% chez les jeunes chinois, quel que soit

[22]Le taux moyen national est d'environ 19% en 2012 et 17% en 2013. Le taux varie selon les secteurs d'activités, les types d'entreprises, ainsi que les tranches d'âges des employés. Le secteur d'énergie et pétrochimique enregistre le taux le plus bas avec 12% de turnover par an. Sources : les rapports annuels (en chinois) produits par des cabinets de recrutement (ex : Qianchenwuyou) sur l'évolution des salaires et le turnover par secteur et branche professionnelle.

leur niveau de qualification et leur profession, autrement dit, chaque année, environs 20% des salariés quittent leurs employeurs. Ce taux est plus élevé chez les plus jeunes (30% pour les moins de 25 ans).

Si au niveau macro des réalités sociales, la précarité de l'emploi est due à la faiblesse des revenus et de la protection sociale, la hausse du turnover est loin d'être une simple traduction de la flexibilité et de l'instabilité de l'emploi. Le phénomène de job-hopping implique différentes réalités sociales parfois contradictoires.

Au niveau macro-économique, d'un côté, la campagne[23]et les universités[24] restent un réservoir abondant de main-d'œuvre et l'accès à l'emploi urbain reste encore concurrentiel, de l'autre, les employeurs dans l'industrie sont confrontées à une « pénurie » de main-d'œuvre peu qualifiée et à la difficulté de trouver et de garder la main d'œuvre qualifiée.

Cela renvoie à la complexité des relations professionnelles liées aux nouvelles formes d'organisation du travail. La flexibilité comme mode de gestion du personnel demeure une norme dominante. Le retour à un rôle actif de l'Etat dans la protection sociale est très récent (exemple de l'entrée en vigueur au 1er juillet 2011 de la nouvelle loi sur les assurances sociales), alors que les emplois précaires progressent rapidement, jusqu'atteindre 60,4% des emplois urbain en 2011 (49.8% en 2008). L'entrée en vigueur en 2008 de la nouvelle loi relative au contrat de travail est paradoxalement accompagnée d'une expansion à la même période des emplois intérimaires (Tong Xin, 2012), ainsi que de la mise en place difficile des « règlements » de négociations collectives des salaires.

L'analyse au niveau méso renvoie aux formes des résistances des travailleurs. Si de plus en plus d'ouvriers recourent à l'action collective, les vagues de grèves en 2010 en étant la traduction, la pratique « individualisée » et « fragmentée » sous forme de job-hopping reste la forme dominante de résistance. Les sociologues chinois la définissent comme les « armes des faibles » (James C. Scott, 1990).

Même au niveau micro de l'individu, la mobilité externe révèle des contradictions : elle est à la fois souhaitée (mobilité professionnelle) et contrainte. Le job-hopping semble être à l'initiative des employés. La mobilité externe représente moins une menace de licenciement qu'une forme de résistance face à l'insatisfaction vis à vis de leur travail, ou une stratégie pour saisir les « opportunités » qui sont offertes ailleurs. Différentes données d'enquêtes confirment ce constat : parmi ceux qui ont changé d'employeur, seulement 1 sur 10 ont été licencié.

[23]En 2006, selon le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, parmi les 497 millions de personnes issues des zones rurales et en âge de travailler, seulement 180 millions travaillaient encore la terre, 200 millions s'étant tournées vers d'autres secteurs et 120 millions de personnes avaient migré vers les villes.

[24]La réforme lancée à la fin des années 1990 de la « généralisation » de l'enseignement supérieur a eue pour effet de repousser l'entrée sur le marché du travail d'une classe d'âge des jeunes. 10 ans après la réforme, le taux d'admission des lycéens (taux d'accès au lycée général demeurant inférieur à 50%) à l'université dépasse 70%, proche de la situation de « *80% de bac en France*»

Au-delà de l'injonction à la mobilité, s'opère un processus complexe d'interaction entre les facteurs structurels et les stratégies des individus, ainsi qu'un processus de socialisation professionnelle à travers un parcours de mobilités. L'expérience vécue par l'individu retiendra donc notre attention.

C'est aussi une approche compréhensive de la précarité qu'il convient d'adopter dans cette étude, c'est-à-dire saisie sous l'angle de l'« expérience subjective » (L. Roulleau-Berger, 1995, P.Cingolani, 2005) pour étudier les formes de discontinuité et leur impact sur la carrière objective et subjective des individus.

Le rapport au travail des jeunes reste jusque-là très peu étudié, voire méconnu. On peut illustrer les attitudes des jeunes diplômés chinois en situation précaire à partir de l'opinion publique et des études psychologiques réalisées sur la question. Leur incapacité à améliorer leur efficacité, leur manque de sens de la collectivité et des responsabilités sociales et le chômage choisi ou volontaire sont souvent critiqués : ils refusent certains types d'emploi et certaines conditions de travail. Les psychologues montrent que les jeunes diplômés subissent une incroyable pression, ils témoignent d'un sentiment d'échec, de déception, et voient leur estime de soi diminuée.

La question de l'identité sociale des jeunes en Chine renvoie à leur statut politique et social déterminés par le hukou et leur situation économique représentée par le travail. Les travailleurs-migrants, ayant subi des discriminations dans le travail, s'identifient comme « paysans-travailleurs », un statut intermédiaire qu'on leur impose institutionnellement et socialement (Chen Yingfang, 2005). Quant à la nouvelle génération des Mingong (nés dans les années 1980 et entrés dans le marché autour des années 2000), comme la génération précédente, leur identité institutionnelle demeure liée au hukou rural. Cependant ils prennent désormais moins ce système comme référence identitaire car la dimension sociale de reconnaissance est devenue plus forte (Wang Chunguang, 2010, Guanjian, 2011). Quant aux jeunes au hukou urbains peu qualifiés, en butte au chômage, beaucoup d'entre eux s'identifient comme des pauvres, des classes inférieures de la société urbaine (Huang Lei, 2008).

Mobilité géographique et carrière migratoire

La dimension spatiale de leur trajectoire est à prendre en considération pour deux raisons : dans le contexte de migration du travail, l'insertion des jeunes devient synonyme de mobilité géographique et plus de la moitié des jeunes travailleurs à Pékin ont vécu une expérience de migration. Deux tiers des jeunes diplômés sont en effet des migrants « intégrés » ou « mobiles » ; quelle que soit leur origine géographique et leur qualification, l'expérience commune de la migration donne à ce groupe une forme d'identité collective. Plus qu'une mobilité géographique telle qu'elle est étudiée dans un pays postindustriel, cette mobilité s'inscrit dans un mouvement d'exode rural et impose donc à penser l'ancrage de ces jeunes en ville.

Leur carrière migratoire[25] se construit objectivement par des structures institutionnelles et socio-économiques. Les grandes disparités économiques entre les villes et les campagnes et entre différentes régions structurent encore fortement le marché du travail et les flux migratoires internes. La répartition géographique des migrants dans les 4 provinces chinoises les plus développées confirme la thèse d'une métropolisation rapide.

Cette tendance se traduit directement dans le parcours de ces jeunes migrants. Par exemple : les écarts de développement socioéconomique entre les régions de l'Est et de l'Ouest (au niveau des revenus, de la protection sociale et des services publiques) poussent les jeunes diplômés à choisir des emplois dans les grandes villes côtières de l'Est. Plusieurs enquêtes de ces dernières années confirment communément les préférences de la majorité des étudiants de différentes régions: deux tiers des étudiants préfèrent les deux grandes villes de Shanghai et Pékin. Une hiérarchie des choix de l'emploi se forme en se basant sur le calcul des bénéfices et se structure sur trois axes (le niveau de salaire, le hukou local et la couverture sociale) (Lai Changsheng, 2001):

(1) un emploi dans une grande ou moyenne ville (ou dans des régions développées de l'Est ; dans des secteurs publics (des grandes entreprises d'Etat et des institutions publiques) ; avoir le hukou et pouvoir jouir pleinement d'une citoyenneté locale ;

(2) un emploi dans une grande ou moyenne ville ; dans des secteurs privés (entreprises à capitaux privés) ; sans le hukou local ;

(3) un emploi dans des petites villes (ou dans les régions de l'Ouest, moins développées).

Même si le dispositif du hukou n'entrave plus aujourd'hui la liberté de circuler et de travailler en ville, il continue d'agir sur leurs conditions d'existence, en définissant leur place dans la ville d'accueil, certains étant qualifiés de « migrants permanents » et d'autres de « migrants temporaires ».

Notre questionnement porte également sur le sens que les individus donnent à leur mobilité géographique. Comment se représentent-ils leurs déplacements, et la distinction entre mobilité et migration ? La maîtrise de sa mobilité géographique s'applique aussi à la vie privée. Changer de ville de travail entraine une modification du cadre de vie. Comment les jeunes gèrent-ils ces changements?

[25] Le concept de carrière migratoire, développé à partir du concept de « carrière » (Howard Becker, [1963] 1985), a figuré dans plusieurs travaux sur la migration. On cite, Laurence Roulleau-Berger, *Migrer au féminin*, Paris, PUF, 2010 ; Macro Martiniello et Andrea Rea, « Des flux migratoires aux carrières migratoires », *SociologieS* [En ligne], mis en ligne le 18 octobre 2011, URL : http://sociologies.revues.org/3694.

HYPOTHESE CENTRALE

Dans un contexte de transition économique, nous assistons en Chine à des phénomènes de segmentation des marchés du travail, à la montée du taux de chômage, et à la création massive d'emplois informels. Les jeunes en mobilité - notamment les jeunes diplômés « nomades » dans les grandes villes - se voient de plus en plus relégués dans les zones de ségrégation urbaine où différentes formes de précarités d'emploi et de logement s'enchevêtrent et s'accumulent. Les expériences professionnelles de ces jeunes diplômés se construisent à partir de mobilités plurielles et révèlent des inégalités multiples dans la société chinoise. Les facteurs structuraux, notamment les politiques d'emploi, les politiques migratoires (hukou) et les réseaux, jouent encore fortement dans l'accès à l'emploi et produisent une différenciation sociale des parcours d'insertion. La diversité des pratiques de mobilité et la multiplicité des formes de discontinuités rendent les trajectoires singulières et révèlent un processus d'individualisation. Au niveau des identités subjectives, les jeunes diplômés développent un rapport au travail de plus en plus fondé sur l'accès au soi.

TERRAIN ET METHODES D'ENQUETE

1. Terrain d'enquête

Notre travail de terrain s'est étalé sur une période relativement longue (entre mars 2011 et octobre 2012). Dans ce type d'enquête, les temps du recueil et de l'analyse sont entremêlés. Nous allons distinguer trois phases d'enquête qui constituent un cheminement d'identification des « précaires » dans la métropole chinoise.

1.1. Trois phases de l'enquête : les jeunes « précaires » dans la métropole chinoise

Au moment de réaliser cette enquête exploratoire, le terme « précarité » était encore une notion très floue. Il nous faudrait le replacer dans le contexte chinois, ou encore déconstruire cette prénotion. Ceci nous nous impose de garder notre axe de recherche relativement ouvert et de recadrer notre objet de recherche pendant cette phase de préparation de l'enquête.

En plus des catégories de populations reconnues comme « défavorisées », tels que les Mingong(migrants d'origine rurale et peu qualifiés) et les Xiagang(ouvriers urbains licenciés de l'entreprise étatique), viennent s'ajouter les « jeunes diplômés »,catégorie jusque-là considérée comme

un « ensemble » dans les statistiques ainsi que dans les discours politiques et savants, mais qui nécessite un travail de reconstruction.

1.1.1. Pré-enquête : différentes formes de précarité

Notre travail de terrain a commencé par le recueil d'entretiens exploratoires simultanément à une exploration des données statistiques existantes sur les jeunes et le travail. Cette pré-enquête a été réalisée à Pékin entre mars et juillet 2011, auprès d'une dizaine de jeunes diplômés, à propos de leur parcours professionnel. Ces entretiens exploratoires m'ont permis d'examiner de manière concrète les conditions de travail et de vie à Pékin.

C'est la méthode de la boule de neige, relativement simple à mettre en œuvre, que nous avons adopté pour cette phase exploratoire. J'ai choisi les premiers enquêtés parmi mes connaissances et leurs relations.

> *Mes anciens camarades de classe et leurs relations professionnelles* : Leur trajectoire est devenue différente de la mienne, à partir du moment où ils sont entrés dans la vie active (après un diplôme de Licence ou de Master) en Chine et ont déjà accumulé 3 à 7 ans d'expériences professionnelles, alors que je poursuivais des études longues en France.
> *Mes colocataires* : Pendant cette période, je vivais en colocation dans un quartier universitaire, au centre de Pékin, avec des jeunes diplômés exerçant divers métiers. Mes colocataires étaient tous des jeunes titulaires d'un diplôme universitaire ayant 2 à 5 ans d'expériences professionnelles : un ingénieur en informatique, un infirmier, une assistante pédagogique et une secrétaire. Je me suis aperçue que leur précarité était liée au marché de l'immobilier. Le salaire de ces jeunes diplômés, pourtant correct, leur permettait à peine de survivre. Ils étaient dans l'obligation de vivre en colocation, voire au sous-sol, pour s'en sortir financièrement et éventuellement épargner un peu pour leur projet d'avenir.

Quand le chercheur passe par un intermédiaire, la redéfinition des critères de sélection des populations enquêtés par cet intermédiaire, équivaut à un filtrage. Comme le souligne Patric Cingolani (2005), « la précarité est également une catégorie évolutive et incertaine », le chercheur est amené à prendre en compte la manière dont ces personnes intermédiaires définissent la notion de « précaires », catégorie dont ils peuvent faire partie eux-mêmes. Dans cette phase exploratoire, cette méthode nous a été bénéfique dans le sens où elle nous a permis de discerner les différentes formes de précarités et de mieux comprendre la subjectivité de l'individu à l'égard de sa situation.

> *Les relations d'une personne intermédiaire* : Après avoir affirmé qu'elle avait compris, Line nous a présenté son cousin, un homme de 28 ans, sans diplôme universitaire, agent commercial dans une entreprise d'ameublement, gagnant moins de 3,000 yuans par mois. J'ai cru que ce profil correspondait et j'ai vite contacté ce cousin. [… ..]. Le « cousin » est venu avec un copain d'enfance, *un ingénieur en informatique* de 30 ans, ayant 6 ans d'expériences et un gros salaire (15,000 yuans).Cet ingénieur vit en colocation et ses parents sont agriculteurs. *Une collègue, femme de 26 ans*, travaillent comme désigner. Elle est diplômée d'un Master qu'elle a passé en Italie. Je sentais que leur profil s'éloignait un peu de notre population d'enquête. Malgré ces doutes, j'ai conduit les entretiens comme une routine. Voici la situation de cette jeune femme. Originaire de Mongolie intérieur, ses parents étant très riches, ils possèdent de nombreux biens immobiliers à Pékin. Elle habite au centre de Pékin dans un des appartements appartenant à sa famille. Elle est déjà propriétaire d'une grosse voiture BMW. Elle travaille

depuis 2 ans comme désigner dans petite une entreprise de meuble à capitaux italiens. Son salaire est de 4,000 yuans par mois (environ 450 euros en 2011), « *juste suffisant pour l'entretien de ma voiture* ». Elle incarne la deuxième génération de riches. *Son projet d'avenir est de retourner d'ici 1 à 2 ans dans sa région natale* et de fonder une famille. Avoir un emploi salarié lui importe peu.

Les statistiques nationales faites sur les jeunes diplômés et l'emploi ont pris comme seul critère le « salaire mensuel » pour déterminer la position précaire des individus et ont créé une catégorie de « travailleur-pauvres ». Prenons deux indicateurs pour donner une idée de cette différence.

- La durée relativement courte pour trouver un emploi : 6 mois après la sortie de l'université, plus de 90% ont déjà un emploi. Cependant, ces données sont partielles, les statistiques nationales ne disent pas quelles sont les formes de ces emplois.

-La stabilité de l'emploi mesurée par la possibilité de licenciement et le risque de chômage. Le taux de turn-over n'est pas lié au licenciement : 80% sont des départs volontaires, même chez une population désignée comme « précaire » (sur l'indicateur de revenu). Prenons une expression utilisée par les jeunes professionnels que nous avons interviewés « j'ai licencié mon employeur », ils utilisent la « flexibilité » professionnelle comme « une arme des faibles ». Dans le langage populaire, on parle de « vote par les pieds ».

Du côté des données qualitatives, comment interpréter leurs préoccupations ? Souvent détenteur d'un diplôme universitaire(en particulier d'une bonne université), leur situation se résume à une précarité du travail, au sens de S. Paugam (2000), accompagnée d'un déni de « reconnaissance » ou d'une faillite identitaire. Cette situation de travail est associée à une insécurité sociale qui s'explique, entre autre par leur statut institutionnel de « nouveau migrant », c'est-à-dire de personne ne possédant pas d'« identité politique urbaine » (sans hukou permanent de Pékin).Ces difficultés peuvent être à l'origine du « mal –être » ressenti par ces jeunes diplômés qui font partie de la nouvelle « classe moyenne ».

Le terme « précarité » est plus employé par les jeunes eux-mêmes que par les intellectuels des sciences sociales ou les pouvoirs publics. Le terme « Beipiao » qui se traduit littéralement par « nomades à Pékin », désigne l'instabilité d'une personne dans une ville déterminée (Pékin, Shanghai). Cette formulation contradictoire s'applique principalement aux immigrés (ici plutôt des provinciaux, souvent diplômés universitaires), dont l'ancrage ou l'installation dans la ville où ils travaillent (ici Pékin) est incertaine. Ce terme « piao », pour les jeunes migrants, regroupe tous les éléments qui caractérisent leur situation marquée par l'incertitude (bù quèdìng), l'instabilité (bù wěndìng), voire la vulnérabilité, et qui les différencient d'une catégorie de population urbaine ayant une situation sociale stable, que ce soit au niveau de l'emploi, du logement et de la protection sociale, et dont ils ont fait leur idéaltype en matière d'insertion sociale. Les trois dimensions de l'insertion sont difficilement dissociables, car le manque de l'une ou de l'autre constitue une entrave à la transition identitaire, et l'accessibilité de leur idéaltype.

Nous avons aussi approfondie nos connaissances sur les politiques publiques migratoires et d'emploi, notamment sur ses évolutions récentes.

1.1.2. Deuxième phase : travailleurs-migrants à Pékin et situations de précarité cumulées

Dans ce souci de diversification de la population d'enquête, plusieurs modes d'entrée sur le terrain avaient pour objectif de faire varier les profils des interlocuteurs. Les premiers contacts ont vite étés multipliés grâce aux effets de réseaux, surtout au sein des entreprises. Au début, nous avions privilégié cette entrée.

A notre demande, une enquêtée nous a fait entrer dans son entreprise de la ville de Tianjin (le port attaché à Pékin), afin de rencontrer ses collègues, souvent des jeunes ayant de 6 mois à 3 ans d'expériences. Nos entretiens informels se sont déroulés pendant leur pause de déjeuner et après sur leur lieu de travail. Le peu de temps dont nous disposions a toutefois permis de nouer des contacts.

Nancy nous a introduits auprès des salariés de son entreprise : un centre d'appel (service des réservations de voyage faites en ligne) d'environ 800 employés, majoritairement des femmes, dont l'âge médian est d'environ 24 ans. Nancy est une cadre moyenne qui gère environs 80 employés et qui entretient de bonnes relations à la fois professionnelles et personnelles avec ses collègues. Elle nous confirme : « Tu peux réaliser facilement une vingtaine d'entretiens ». Ce qui fut évident, vu le nombre de jeunes et leurs « disponibilités » pour « aider ». Venus 3 fois sur leur lieu de travail, nous avons notamment fait de l'observation et des entretiens informels avec une dizaine des jeunes et 4 entretiens biographiques.

> Il me fallait 2 heures de métro et de bus pour arriver dans leur entreprise située à l'extérieur du 4ème périphérique sud. Le dimanche, en l'absence des cadres, ils étaient environs six cents à travailler. Leur lieu de travail n'est pas différents des autres centres d'appels : des jeunes employés travaillent chacun dans un petit coin, devant un ordinateur et avec un casque audio. [… ..]. L'ambiance est détendue, les chefs d'équipe (un équipe de 8 à 10 employés) prennent une petite pause et bavardent avec leurs supérieurs (Nancy et d'autres). J'en ai profité pour réaliser quelques entretiens informels avec eux. [… ..].Certaines employées prennent les bus pour rentrer chez elles. Je leur ai proposé de les accompagner et ai eu donc l'occasion de visiter les endroits où elles habitent. [… ..].
> *Journal de bord du novembre à janvier 2012 : observation du lieu de travail et lieu d'habitation des employées d'un centre d'appel à Pékin*

Anna nous a présenté ses anciens condisciples universitaires travaillant à Pékin, habitant soit en colocation dans la cité des « travailleurs » au nord de Pékin, soit dans un studio dans un village urbain. Voici la situation d'un enquêté.

> Monsieur Zhan est un ancien collègue d'Anna, cette dernière ayant peu d'information sur lui (2 mois seulement dans le département marketing d'un hôpital privé à Pékin, lui, rédacteur et Anna, technicienne informatique). Par téléphone, Zhan nous a accordé un RDV le lendemain (un dimanche) à 10 heure à son domicile. Il m'a indiqué le lieu de RDV : « la porte ouest de l'Université de Tsinghua, métro Ligne 4 station : « ancien palais d'été », sortie A ». En arrivant chez le jeune couple (Zhan et Lige), j'ai eu la surprise de trouvé un village urbain, très bien situé, entouré par le campus de Tsinghua au sud, un lycée prestigieux au nord, et le parc de l'ancien palais d'été à l'ouest.

Pendant l'entretien, j'ai évoqué les conditions de vie à Pékin. Il m'a décrit son village comme le « jardin derrière l'Université de Thinghua ». Après l'entretien, le couple m'a raccompagnée au métro et a profité du beau temps « *pour faire une promenade dans le beau campus de Thinghua* ». Je suis revenue à plusieurs reprises dans ce village-urbain et ai réalisés des entretiens avec les voisins de Zhan, une jeunes femme travaillant dans le commerce et un jeune homme, programmeur de logiciel.
Note du dimanche 4 mars 2012 -un couple journaliste & rédacteur (entretiens N°11 & N°12)

Nous avons rencontré ces populations précaires qui sont captables dans l'espace urbain. Ils habitent soit en colocation dans les zones dite urbaines, soit en village-urbain. Le résultat de l'enquête réalisé par le chercheur Lian Si (2009) sur les jeunes « fourmis **»,** confirme notre constat dans ce sens : ces jeunes diplômés résident dans les villages-urbains. A Pékin, les jeunes diplômés migrant vivent dispersés dans des lieux de vie qu'on peut qualifier de « précaires » (la plupart du temps, « illégaux » sur le plan juridique et dans des conditions parfois insalubres) sous différentes formes, visibles (les villages-urbain) ou invisibles (en colocation ou en dortoir dans un appartement, et en sous-sol dans une zone prospère de la ville).

Nous sommes confrontés à ce que Goffman appelle une « rupture de cadre », face à des situations qui renvoient à des changements sociétaux. Notre projet initial portait sur la précarité de l'emploi des jeunes diplômés. Notre population d'enquête est confrontée à une autre forme de précarité : le logement. Cette population est désormais repérable dans l'espace urbain, ce qui est un élément important que le chercheur doit prendre en compte, ceci est liée en partie à la l'accélération des flux migratoires et de la ségrégation urbaine observée ces dix dernières années dans ces métropoles.

Si notre terrain est inscrit dans une société qui est « *un immense chantier »* où *« les chercheurs s'efforcent en permanence de penser ces changements* », comme le constate le sociologue français Michel Wieviorka (2008a), la posture ethnographique que nous avons adopté dès le début de notre enquête nous a aidé à recadrer notre objet de recherche, grâce « *à la capacité d'agencement des propriétés « situationnelles » et « structurelles » du fait social, et de les éclairer mutuellement (Schwartz, 1993)* »(L. Roulleau-Berger, 2004).

Anna pense qu'elle et ses condisciples travaillant à Pékin correspondent au profil recherché. Elle a pris l'exemple de Yann : ce jeune homme de 26 ans, diplômé d'une Licence professionnelle (Bac+3) en Informatique, travaillant depuis 3 ans à Pékin comme programmeur dans le secteur NTIC. Ayant changé plusieurs fois d'employeurs, son lieu de travail est toujours situé dans le parc informatique de Pékin : « zhongguancun ». Il a habité successivement dans le fameux village urbain des « fourmis » TJ, puis dans celui de « XY », ces deux derniers ont été démolis, alors il vient de déménager. Intéressée par l'expérience des « fourmis », j'étais pressé de rencontrer un de ces jeunes et de l'interviewer sur son expérience « urbaine ».

C'est dans son quartier, à l'arrêt de bus « ZBQ » qu'il nous a donné RV. Nous avons changé de bus à Zhongguancun. C'était un dimanche matin à 9 h [… …]. Le quartier Zhongguancun, qui abrite le plus grand centre commercial de produit électronique de Chine, était bondé et les bus étaient très vite pleins. 3 ou 4 arrêts après, nous sommes descendues à la station « ZBQ » : un quartier moderne avec des

bâtiments récemment construits ou réhabilités et de grands boulevards propres et animées. Du côté nord du boulevard, c'est le campus de l'université nationale agricole, on trouve aussi un terrain de golf, du côté sud. « C*'est un quartier chic ! »* J'ai dit à Anna, « *Le loyer ne doit pas être donné dans ce quartier* ». Anna a ri « *Yann gagne bien sa vie. Après 3 ans d'expérience en tant qu'informaticien, son salaire mensuel doit dépasser les 10,000 yuans.* ».

Yann est venu nous chercher. […] Après environs 10 minutes de marche le long du boulevard, nous avons emprunté une ruelle de terre, avec d'un côté, des blocs de bâtiments de2 ou 3 étages, tombant en décrépitudes, avec des murs en pisé, typique des « village-urbain ». De l'autre côté, protégé par un mur d'enceinte, des bâtiments moderne repeints en rouges, de 5 à 7 étages. On pouvait voir indiqué : « *résidence du personnel de l'université X*».

Toute contente de découvrir ce village-urbain bien caché à l'intérieur d'une zone prospère de la ville, j'ai sorti mon appareil photos et ai pris quelques clichés. « *Prends en plus comme souvenir* », dit Anna, alors que Yann me regardait, et riait sans rien dire. Les ruelles étaient étroites, nous avons croisé quelques jeunes : un jeune homme qui mettait son linge à sécher en plein air et quelques jeunes qui pressaient le pas, sac d'ordinateur sur le dos.

La résidence de Yan avait 3 étages, composé d'une centaine de cellules de 10 à 20m², réparties des deux côté d'un couloir long et sombre. Avec un loyer de 700 yuans, Yan a une chambre de 15m², un lit double, un bureau, une armoire en tissu et un chauffage collectif. La salle d'eau et les toilettes sont collectives et sur le palier. J'ai visité le plus proche... il n'est pas très propre mais cela peut aller, apparemment on passe de temps en temps un coup de balai. Cela me rappelle le 7ème étage de certains bâtiments parisiens, ce que l'on appelle les « chambre de bonnes ». De sa grande fenêtre, on peut voir un bâtiment en construction, j'ai pris une photo et ai déposé mon appareil sur le bureau de Yann, avec l'idée de lui demander de m'accompagner visiter le village pour prendre d'avantages des photos. […]

Toutefois, Yan habitait au village « XY », une des « fourmilières » où le chercheur Lian Si et son équipe ont réalisé leur enquête. Actuellement, le village « XY » est en démolition, il a déménagé dans village « Z ».

Anna et Yann, étaient tout contents de se retrouver, même en travaillant dans la même ville, cela fait longtemps qu'ils ne s'étaient pas vus. Ils parlent de leurs« parcours » et de ceux de leurs camarades. Leurs échanges paraissaient se focaliser sur 3 sujets : premièrement, la vie affective de chacun : en couple, leur famille, etc. Deuxièmement, leur vie professionnelle, qui fait quoi, qui a changé d'entreprise, de métier, qui a connu une promotion. Enfin, la vie à Pékin : la pression de vivre à Pékin, l'achat d'un appartement et la possibilité de s'installer dans une ville moyenne.

Yann rigole avec Anna, en parlant du parcours de celle-ci, dite « *lutter pour retourner dans les métropoles* » Cette femme de 25 ans, de métier technicien informatique, a travaillé pendant 2 ans à Pékin, ne supportant plus la vie dans cette métropole, elle est rentrée dans sa ville natale (une ville moyenne industrielle). Elle y a travaillé pendant 6 mois comme désigner dans une usine, en effet, les employés sont souvent polyvalents et travaillent 6 jours sur 7, avec un salaire mensuel « misérable » de 1,000 yuan sans sécurité sociale. Après quelques mois de repos chez ses parents, elle est retournée à Pékin après le nouvel an et cherche activement un travail et un logement. […]

Yann est enfant unique, né dans un village de la province de Hebei. *Envisage-t-il de retourner dans sa ville natale ? Pour faire quel travail ?* Nous lui avons posé les questions. « *Il me faut encore accumuler des compétences et des ressources à Pékin* », répond Yann. Je pose la question« *Pour quel objectif ?* », il répond brièvement, tout en souriant : « *On verra* ». […]

Yann a refusé sans explications toutes mes demandes, que ce soit pour un entretien, un accompagnement lors d'une visite, mais il m'a proposé de nous accompagner prendre le bus, car c'était sur son chemin pour aller voir ses amis dans l'ancien village-urbain de XY où il habitait. Pendant le trajet

j'ai remarqué les gravats d'un village en cours de démolition : ce village était le terrain d'enquête du jeune chercheur Lian Si de 2007 à 2009 pour un rapport très médiatisée et publiée en décembre 2009.

Suite : Environs 5 mois après, alors que j'étais devenue une habitante du village urbain SG, un autre enquêté m'a amenée dans une soirée entre amis dans un autre village. J'ai pu faire une visite « accompagnée » avec Xiaoling, une jeune femme, habitante du village, et travaillant comme comptable. Apres avoir vue le « terrain de golf » en face du village, je me suis rendue compte qu'il s'agissait du même village-urbain mais que cette fois « j'étais entrée par une autre porte ». J'ai entendue prononcer le mot « ghetto » de pauvres par Xiaoling. Ce village fait partie des 50 villages urbains à « démolir » à partir de 2015. (*Extrait du journal du bord, le samedi 3 mars 2012)*

Tout comme les migrants peu qualifiés, les jeunes paraissent souvent spatialement captables. Jusqu'alors, nous avons distingué plusieurs espaces où se concentrent les jeunes migrants, quel que soit leur qualification. Tout comme la ville de Chicago dans les années 1930s- 1960s qui a permis à ses sociologues de dresser une carte ethnique de la ville, on peut aujourd'hui dresser une carte de Pékin, mais en divisant l'espace, non pas en fonctions d' « ethnie » ou d'origine géographique, mais de position sociale des individus, nous allons découvrir que l'emploi n'est plus le principal facteur déterminant de la position sociale dans l'espace, d'autres facteurs interviennent et prennent de l'importance dans le processus d'urbanisation.

Dans la métropole, notre population d'enquête n'est pas minoritaire. Les jeunes étudiés sont numériquement très nombreux, de l'ordre de quelques millions à Pékin. Outre leur identité de jeunes diplômé et actifs qu'ils partagent, leurs principales caractéristiques sociales sont les suivantes :

1) Statut d'immigré : originaires des zones rurales et des petites villes, ils travaillent à Pékin mais n'ont pas obtenu le hukou pékinois;

2) Origines sociales populaires : pour la majorité sont des enfants d'agriculteurs, d'ouvriers, ou d'employé vivant dans des petites villes provinciales ;

3) habitant dans les villages urbains (et d'autres formes d'espaces d'habitats précaires) à Pékin.

1.1.3. Troisième phase : enquête dans un village urbain à Pékin

La troisième étape de notre enquête a été réalisée dans un village urbain. Nous avons fait cette démarche entre avril 2012-oct. 2012, en vivant 6 mois dans le village SG et en visitant de nombreux autres villages. Nous y avons collecté 180 questionnaires (données quantitatives), 50 entretiens biographiques (matériau qualitatif), ainsi qu'une observation ethnographique.

Les raisons qui expliquent le choix de ce lieu et de cette démarche sont diverses. Tout d'abord, comme nos travaux de terrain ne se limitent pas aux villages urbains, j'ai pu constater une réelle concentration des jeunes à l'épreuve des « précarités » dans ces zones.

La deuxième raison est une curiosité « ethnologique ». Nous prenons l'« idéal- type » du village-urbain construit par Li Peilin (2004,2008)[26], et nous nous intéressons à une autre catégorie d'habitants : les migrants [27](locataires) vivant dans les villages urbains (et d'autres formes d'habitats précaires) dans les métropoles, et plus spécifiquement les jeunes diplômés universitaires. Ils correspondent à une catégorie des « cols blanc », tel qu'ils sont nommé dans le livre de Li Peilin selon leur qualification et leur profession.

Notre enquête se focalise sur les parcours biographiques (passés, présent, futur) des migrants (une notion en deux dimension : évolution de l'espace et le temps), et sur la mobilité géographique, sociale, et professionnelle qui caractérise le processus de resocialisation de ces individus.

De ce fait, l'espace où s'inscrit notre population au moment de l'enquête, le village-urbain est aussi un point d'ancrage temporaire dans leur parcours migratoire. Nous situons cet espace d'habitat dans un espace plus large qui est la ville de Pékin, les villes chinoise et les régions. Il ne s'agit pas de comprendre les relations entre différentes catégories d'habitants -on peut toujours distinguer des mini catégories- ni les logiques de la formation de ces espaces spécifiques aux villes chinoises, telle que le décrit Li Peilin.

Cependant, il est nécessaire d'expliquer ce qu'est un village-urbain, une spécificité chinoise, justement pour situer la position dans l'espace urbain de notre population d'enquête et de prendre en compte la précarité de leurs conditions de logements.

1.2. Approche du terrain située aux « frontières de la sociologie et de l'anthropologie »

Notre entrée dans les villages urbains ainsi que plus tard, notre installation dans l'un d'entre eux n'ont pas rencontré d'obstacles administratifs. Nous n'avons pas été inquiétés par les « organes de contrôle et de surveillance ». Les jeunes chercheurs sont plutôt confrontés à « des pièges ethnographique », comme dans certaines banlieues françaises (David Lepoutre, 2001) ou aux défis des « dogmes de la pensée » comme pour les études dans les favélas brésiliennes (Licia Valladares, 2007).

[26]Cf. Li Peilin, « Les « villages urbains » dans la Chine en mutation : le cas de Yang cheng à Canton », in L. Roulleau-Bergeret al. (dir.), *La nouvelle sociologie chinoise*, Paris, CNRS édition, 2008, p.235-266. Li Peilin, *End of the village: Story of the village yangchen*, [Chinese Edition], Beijing, the Commercial Press, 2004.

[27]Dans le livre de Li Peilin (2004), les « habitants migrants» passent au second plan. Ils apparaissent dans la question sur le rôle de *propriété foncière* dans la stratification sociale dans cet espace habité. A part des « classes propriétaires », ces « habitants migrants » sont classés sous trois catégories socioprofessionnelles : « col blanc » et « col bleu » et « petits entrepreneurs ». L'enquête dirigé par Li Peilin a permis de collecté une abondance de matériels sur les trajectoires de ces 4 groupes différents d'habitants, ces matériaux ne sont pas tous analysés, vue que l'objet d'études est le village-urbain lui-même et la transformation vécue par les anciens paysans de ce village au travers d'une urbanisation rapide, mais ce matériel nous a aidé dans la construction de notre propre objet de recherche.

1.2.1. Village-urbain : «terrain stigmatisé » ou « terrain ordinaire » ?

Dans les villages urbains chinois, nous sommes amenés à prendre en considération les processus de « stigmatisation » et de « disqualification ». Dans son enquête à la fin 1990s dans les villages urbains à Canton, le sociologue Li Peilin a abordé l'effet de « stigmatisation » par les médias et par certains scientifiques. Ces terrains « *ont parfois été l'objet de critiques simplistes de la part de médias et de chercheurs* ».

Les conditions de vie précaires dans cet espace d'habitat peuvent choquer. Son apparence extérieure s'apparente à un véritable « monstre de bétons », ou à des « bidonvilles », les rues « insalubres », ce qui défie fortement nos représentations de la ville moderne dont le paysage « urbain » à proximité est un exemple. Cette « misère de conditions » (Bourdieu, 1993) saisissante, conduit facilement à une comparaison avec les ghettos étatsuniens ou encore les quartiers sensibles dans les villes occidentales ou à celui des bidonvilles périurbains dans des pays du Tiers-Monde. Dans la logique de l'imaginaire collectif, les désordres physiques conduisent facilement à imaginer les désordres sociaux. Les citadins extérieurs, les journalistes et certains chercheurs, relient facilement cet espace aux problèmes de « chômage », de drogues, de prostitution, ou à la délinquance.

Nombres de chercheurs français travaillant sur des terrains stigmatisés ou « disqualifiés » nous ont apporté une réflexion au travers de leurs pratiques de terrain, tels que « l'ethnographie de la reconnaissance » dans des terrains « disqualifiés » (L. Roulleau-Berger, 1999, 2001, 2004), ou encore d'une relation d'enquête qui doit « s'engager dans la durée » (C. Delacroix, 1996,2010) dans les quartiers « fragilisés »français.

> *« Sur les terrains « disqualifiés » s'impose au chercheur la nécessité de construire la théorie en accord avec l'expérience sociale à partir de l'idée d'un « continuum non linéaire » entre le sens commun et l'interprétation scientifique, en reconnaissant aux individus leurs capacités interprétatives du monde social comme univers de significations. [… …] Pour le sociologue qui s'engage sur ces terrains, il y a alors tout un art de donner, de recevoir et de rendre dans la façon dont se déroule son travail dans les mondes peu légitimés.» (L. Roulleau- Berger, 2004).*

Si, emboitant le pas du sociologue Li Peilin, la plupart des études portent sur le village-urbain et se concentrent sur le fonctionnement économique de cet espace, en mettant en avant la figure des anciens villageois/paysans, devenus propriétaires des logements, les chercheurs (ainsi que les médias), « oublient » voire « ignorent »[28] les habitants migrants, numériquement plus nombreux. Nous pouvons donc supposer que les acteurs de terrain connaissent peu les sociologues.

[28]De ce point de vue, la « stigmatisation » est différente des « banlieues sensibles » en France ou des « favélas » brésiliennes. Voir Chen Yingfang (2010), « Comment les iniquités face au logement transforment- elles ou non en « problème social » ? », *op.cit.*

Cela étant, nous devions prendre en compte l'effet de « stigmatisation » produit sur cette population suite à la publication et la médiatisation des recherches du chercheur Lian Si et d'autres, peu de temps avant notre propre enquête. Lian Si, à l'époque (2007-2009) post-doctorant en sciences politiques, choqué par la précarité de leurs situations, a décidé de mener une enquête scientifique car« *je n'ai jamais pensé qu'il y avait des jeunes vivants dans de telles conditions …»* (p.19). L'auteur a présenté les principaux résultats de l'enquête dans son livre (p.30-108), permettant de mieux connaître cette population : ses caractéristiques démographiques et sociales, leurs conditions de vie, leur formation, leur travail, leur état psychologique et leur comportement social, surtout via internet.

Ces « cols blanc », tels qu'il a nommé Li Peilin (2004) en tenant compte leur qualification et leur profession, portent désormais un autre nom : les « troupes des fournis » (yizu). Ce terme est un raccourci inventé par le chercheur Lian Si (2009) [29]ayant pour but de « *faire connaitre au grand public cette population défavorisée et d'améliorer leur situation* ». Toutefois, n'est-il pas trompeur ?[30]

La publication de son rapport, qui a suscité l'intérêt des médias et du gouvernement, a eu pour effet social de stigmatiser cette population. Les village-urbains où il a fait son enquête ont été démolis par le gouvernement local peu après la publication de son rapport. Ces conséquences ont fait naître de la défiance chez certains jeunes habitants vis-à-vis des chercheurs (Lian Si, 2011).

Notre terrain peut éventuellement être défini comme « miné » (P. Fournier, 2001, L. Roulleau Berger, 2004), car les habitants des villages urbain sont du mal à accepter que leur vie soit « rendue publique »[31], ce qui peut éventuellement susciter de leur part de la méfiance vis-à-vis de tous les chercheurs s'aventurant dans leur lieux de vie.

Notre objet d'étude est centré sur leur trajectoire professionnelle ainsi que leur expérience de migration[32], de ce fait, les conditions de vie à Pékin et leur inscription « provisoire » dans les villages-urbains, sont devenus secondaires. Pendant la deuxième phase de l'enquête, nous avons identifiés d'autres espaces urbains « précaires », où les habitants représentent des caractéristiques démographiques, sociales et politiques similaires aux jeunes migrants habitant dans les villages-urbains. Il existe une circulation résidentielle entre ces différents espaces d'habitats précaires. De ce

---

[29]Lian Si (ed.), *Yizu. Daxue biyesheng jujucun shilu* (*Les troupes des fourmis. les ghettos des jeunes diplômés de l'université*), Guangxi shifan daxue chubanshe, 2009. En réalité, l'approche de Lian Si n'est pas toute à fait sociologique. Au moment de l'enquête, il était docteur en droit et post -doctorant en sciences politiques. Outre sa posture scientifique, cette enquête a collecté des données quantitatives (536 questionnaires en 2009 à Pékin, et 4807 en 2010 dans 7 grandes villes) qui ont été traitées par simple analyse descriptive (environ 60 pages), mais les données qualitatives (récits de vie des jeunes) n'ont pas été analysées et n'ont pas servi à compléter et interpréter des données quantitatives.

[30]Je me réfère aux critiques développées par Jean-Yves Authier (2007) « Les « quartiers » qui font l'actualité », *Espaces et sociétés*, 2007/1 n° 128-129, p. 239-249.

[31]Sur les effets de la publication du chercheur Lian Si, les avis des jeunes habitants sont partagés. L'un de leur posture rejoint celle de « l'ethnographique de reconnaissance » dans laquelle *« L'Autre est regardé et reconnu avec son expérience, sa compétence, et son identité plurielle, fluctuante, réversible, inscrit dans une diversité de mondes sociaux » (L Roulleau-Berger, 2004)*

[32]Cela correspondant à leur revendication identitaire, une des stratégies « anti-stigmate ». Les jeunes mettent en avant leur identité de « travailleurs » (95% ont un travail), leur contribution au dynamisme économique locale. Ils sont contribuables (paiement d'impôt et cotisation sociale à la ville de Pékin), et sur cette base, dénoncent des inégalités injustes.

fait, le village-urbain est devenu un « terrain ordinaire » tout comme d'autres formes d'habitats précaires, tels que les cités Tiantongyuan située dans la même zone (à l'extérieur du 5ème périphérique).

Nous présentons ici sous forme de chroniques les transformations du village de Tangjialing (TJ) en dix ans, qui illustrent bien le « cycle de vie » d'un village pékinois dans une urbanisation ultra-rapide. Li Peilin (2004) dans son livre sur « la fin du village » a étudié le processus de la transformation des villages-urbains. Nous accordons une attention particulière sur la *mobilité résidentielle* de ses habitants (migrants-locataires) suite aux démolitions.

Dans les années 1990, la morphologie du village TJ était commune à la campagne chinoise en général : les paysans habitaient dans des maisons de plain-pied construites sur des « terrains réservés au logement de paysans » (Zhaijidi) et chaque famille disposait d'un petit bout de terre agricole sous contrat « collectif ». A cette époque, les villageois essayaient de tirer plus d'argent de leur terre en cultivant du riz et du jujube. Cependant, l'agriculture seule ne permettait rarement une amélioration de leur situation. C'est pourquoi de nombreux villageois sont allés travailler en ville ou faire du business, à l'instar d'autres paysans venant des provinces.

L'entrée du 21ème siècle a marqué un tournant dans l'histoire du village: à quelques kilomètres du village, on trouve le «Zhongguancun Science and Technology Park » et ensuite le« Shangdi Software Park », qui ont été créés et se sont vite développés. Une école supérieure privée spécialisé en informatique a été créée près du village. Au début, les villageois louaient leurs chambres supplémentaires aux travailleurs provinciaux ainsi qu'aux étudiants de l'école, puis aux migrants de toute sorte : jeunes professionnels qualifiés, paysans-migrants, et petits commerçants.

Fin 2003, pour accueillir plus de locataires, les villageois ont commencé à construire des bâtiments de 2 étages sur le terrain de leur logement. Vu que les cadres du comité du village ont surélevé leur immeuble jusqu'à 3 ou 4 étages, les villageois en ont fait de même, malgré l'avis d'interdiction du comité du village en 2005 d'édifier des constructions. La morphologie du village a alors complètement changé pour devenir un véritable village-urbain : de 2 milles villageois au départ, il accueille désormais 50 milles migrants comme locataires, soit 20 fois plus d'habitants par rapport à 5 ans auparavant. Environ un tiers d'entre-deux sont des jeunes diplômés du supérieur.

2008: Avec les démolitions successive des villages voisins avant les JO 2008 à Pékin, le village TJ est devenu le dernier village-urbain dans cette zones d'industrie informatique. Réalisation de l'enquête les « fourmis » de 2007-2008 par Lian Si.

2010, fin du village- la démolition : En mars 2010, la ville de Pékin a décidé de démolir ce village pour le transformer en quartier urbain. La vie de ce village en tant qu'espace résidentiel des migrants prend fin. Les 50 milles locataires ont été dispersés sans aucune indemnité, ni aide au relogement.

Aout 2014 : **Nouvelle vie :** l'ancien site du village urbain TJ est désormais un espace résidentiel moderne avec des grattes ciels à côté d'un grand parc national. Environs 1,000 « *logements sociaux* » (locatif, loué à 80% du prix du marché) ont été créés. Ses anciens locataires, de l'ordre de 50 milles peuvent-ils espérer retourner y habiter ?

Le village TJ située au Nord-est du 5ème périphérique n'est qu'un de ces villages démolis cette année. Dans la même zone, d'autres villages encore plus peuplés ont été démolis également et sont devenu de grands chantiers de construction. Ils font partie des 50 villages urbains à renouveler en 2010 selon le XII plan quinquennal (2011-2015) du gouvernement pékinois en matière de la construction urbaine.

Lorsqu'un village est démoli, un autre émerge immédiatement plus loin, de ce fait le gouvernement ne pourra jamais éliminer définitivement les villages-urbains. Lorsque le village TJ a été démoli, le village voisin SG est entré dans sa meilleure période, un âge d'or. On estime qu'une dizaine de millier de jeunes locataires du village TJ ont déménagé au village SG (une partie dans les quartiers urbains). A cela s'ajoutent les anciens locataires des villages dans cette zone nord-ouest, tels que le village-urbain HL qui hébergeaient autrefois une centaine de milles de locataires, qui a été démolie en 2010, et est désormais un grand chantier de construction, mais aussi le village QL, ainsi que le village ML.

Depuis 2010, le village -urbain SG est devenu une véritable « cité-dortoir ». En seulement 2 ans (de 2009 à 2011), le nombre de résidences a triplé, atteignant plus de milles résidences de 3 à 7 étages, son nombre d'habitants a été multiplié et le loyer par studio a triplés en 2 ans. Cette « prospérité » peut-être une sorte d'euphorie, mais ses habitants savent qu'il sera tôt ou tard démoli à son tour et certains ont préparé à un déménagement dans un village plus lointain, nommé SH.

1.2.2. Cité Tiantongyuan : cité des « classes moyennes » ou « ghettos » de pauvres ?

Les habitants du village-urbain dont la grande majorité sont des jeunes salariés (entre 20 et 35 ans), n'ont pas vraiment développé un mode de vie spécifique, ils ont simplement fait preuve de pragmatisme en utilisant les ressources disponibles. Comme nous avons pu le constater chez les employés d'une même entreprise (un centre d'appel située au sud de Pékin), à situations socioéconomiques similaires, certains préfèrent habiter seul ou en couple dans le village-urbain, d'autre en colocation ou en dortoir dans les appartements d'un quartier urbain.

Quand les villages urbains sont été démolis, une grande partie de leurs locataires a dû rejoindre le quartier urbain et se mettre en colocation. La cité Tiantongyuan, située également à l'extérieur de la 5ème périphérie du nord est l'une de leurs destinations.

La cité Tiantongyuan est une vaste zone résidentielle qui abrite de nombreuses tours d'habitation construites principalement au milieu des années 1990s et au début des années 2000. Cette cité, ainsi que la cité voisine de Huilongguan, construite plus récemment, sont nommées par les citadins « cités- dortoirs » (en pinyin : shuì chéng).

Les grandes tours de Tiantongyuan étaient prévues pour accueillir les nombreux expropriés des quartiers du centre-ville et pour offrir aux Pékinois des« couches moyenne et inférieures » une possibilité d'accès à la propriété. Dans cette cité de « *logements abordables* » (Jingji shiyong fang), on ne trouve que des appartements spacieux, d'une superficie moyenne de 140m², plus de 200m² pour certains. Les appartements ont été en principe attribués sur critères sociaux. En pratique, les « couches moyennes et supérieures » y ont eu accès : des fonctionnaires et des employés ayant des revenus stables. Les logements ont été attribués sans vérification, le prix de vente très attractif, a attisé aussi la convoitise des spéculateurs. On dit que certains propriétaires ont acheté une unité entière (plusieurs étages) d'appartements. En seulement 10 ans (2000 à 2010), le prix de l'immobilier a presque été multiplié par 10 dans ce quartier.

Les mouvements dits de « citoyens », ont été lancés par des propriétaires de logement en 2005 pour revendiquer auprès des services publics le développement des infrastructures de transports dans leur zone géographique. Ils ont notamment réussi à faire modifier la ligne 5 du métro par l'autorité locale. Ses habitants (dont la majorité absolue était des propriétaires à cette époque), contents de leur victoire, ont désormais une autre crainte commune : l'arrivée massive de locataires aux revenus modestes, grâce à l'accessibilité des transports communs à prix très abordables, pourrait transformer leur quartier en « ghetto » de pauvre.

Après l'ouverture de la Ligne 5 en octobre 2007 et attiré par le loyer relativement modeste, de nombreux « migrants » sont venus chercher un logement ici et le nombre d'habitants a doublé en seulement 3 ans : début 2008, cette cité (de 8km²) comptait 300 milles habitants, et début 2011, le nombre d'habitants avait atteint 400 milles, plus de la moitié sont des locataires.

située à 25 km au nord de Pékin, la cité Tiantongyuan est hérissée de gratte-ciel

L'entrée d'un métro à l'heure de pointe : 14 000 entrées enregistrées par heure

Dans leurs « études de communauté », les chercheurs ont « ignoré » ces populations silencieuses de « locataires », « invisibles » dans la vie sociale et politique du quartier et dont les conditions de vie et les « droits » restent méconnus (juridiquement, sans droits au logement).

Voici la situation de cette cité urbaine Tiantongyuan en 2012 que nous avons visité à plusieurs reprises. On estime que presque la moitié des propriétaires n'habitent plus dans ce quartier (certains n'y ont jamais habité), laissant gérer leurs biens par des marchands de sommeil ou des agences immobilières. Face à la forte demande de logements, ces derniers ont transformé les appartements spacieux de 3 à 4 pièces à l'origine en 8 ou 12 pièces, et certains sous-sols ont été transformés en location. Les locataires appellent ces endroits « geduan » (cellule séparés dans un appartement). Ils ne

voient jamais les « vrais propriétaires » et ils appellent les marchands de sommeil « propriétaire N°2» (premier échelon de la chaîne de sous-traitance).

Un appartement d'environ 120m² est divisé avec des cloisons en une dizaine cellule, un dortoir peut contenir jusqu'à 4 personnes. Ils sont une dizaine, voire une vingtaine à partager la même salle d'eau, la cuisine. Dans leur chambre, ils ne voient pas les voisins, mais ils les entendent très bien, car les cloisons sont en bois. Certaines pièces n'ont qu'une fenêtre intérieure, ils les appellent « cellule de prison », ou « cellule noire ». Ce n'est pas une « auberge espagnole », car on ne parle pas au voisin. Pour ces jeunes professionnels, ce n'est qu'un dortoir.

2. Méthodes d'enquête

C'est à ce phénomène de migration dans un double mouvement de transformation du marché du travail et de recomposition urbaine que nous consacrons nos réflexions dans ce travail. Nous sommes en présence de jeunes migrants qualifiés dans les villages urbains à Pékin, figures analytiques des métamorphoses en cours. Cette étude a pour but d'appréhender, en termes de carrières, le parcours d'accès à l'emploi ainsi que l'expérience migratoire des jeunes diplômés, à partir des processus structurels (politiques d'emploi, politique migratoire, réseaux, etc.), et de la mise en récit, par les jeunes, de leur parcours, afin de mettre en évidence les mécanismes de production des inégalités et la construction d'identités sociales derrière les changements observés en Chine. L'autre objectif consiste à articuler la question de l'insertion professionnelle et du rapport à l'espace, alors que la mobilité tend à devenir une norme sociale tant dans le monde du travail que dans la gestion migratoire (Hélène Pellerin, 2011).

Afin de comprendre et d'expliquer toujours mieux la complexité de notre problématique, nous avons utilisé une approche méthodologique mixte qui combine des méthodes quantitatives et qualitatives, et accompagnée par une enquête ethnographique. Nous avons réalisé 180 questionnaires (données quantitatives), 60 entretiens biographiques[33] auprès de jeunes migrants qualifié ayant de 1 à 8 ans d'expérience professionnelle (environ ¾ résident dans un village-urbain au moment de l'enquête) et 9 entretiens avec les acteurs de l'emploi (les employeurs et les professionnels de l'insertion), ainsi qu'une observation ethnographique dans un village-urbain, l'espace d'habitat de ces jeunes.

2.1. Données quantitatives et enquête par questionnaire

Nous avons deux types de données quantitatives : d'une part, nous avons recueilli nos propres données quantitatives, à l'aide d'un questionnaire (voir Annexe 1) dont la conception est largement inspirée de l'enquête d'insertion (Génération) du Centre d'études et de recherches sur les qualifications en France (CEREQ). Les 180 questionnaires ont été recueillis de manière directe. Le fait d'être présent

[33] Cf. Annexe 1 : liste des interviewés

lors du remplissage des questionnaires permet de recueillir les réactions et les commentaires des interviewés. Cela permet aussi, en dehors du questionnaire, de réaliser des entretiens informels avec bon nombre des enquêtés.

Le questionnaire comprenant 41 items, dont 40 sont sous forme de questions fermées et une question ouverte et divisés en 4 modules.

-Module « données générales », composé de 7 questions fermées concernant les données sociologiques de l'individu sexe, âge, situation familiale et profession des parents (ou père), niveau de qualification, lieu de naissance.

-Module « votre parcours professionnel », composé de 21 questions. Les trajectoires seront mesurées par le temps et la nature de la première embauche, la fréquence et les raisons du changement d'emploi, le niveau de salaire, le hukou, la protection sociale.

-Module «votre perspective professionnelle », composé de 5 questions à choix multiples et 2 questions à réponse unique

-Module « la vie à Pékin », comprenant 6 questions fermes et 1 question ouvertes concernant leur projet d'avenir et les raisons (« pourquoi resteras ou quitteras-tu Pékin ? »)

D'autre part, nous avons utilisé des données des enquêtes nationales ou réalisées par d'autres chercheurs chinois. Ces dernières sont censées nous aider à construire nos échantillons et par la suite de vérifier les représentations statistiques de nos différents enquêtés. Il ne s'agit pas d'analyse secondaire des données d'enquêtes existantes.

En ce qui concerne l'utilisation des données nationales issues des enquêtes généralistes ou monographiques sur l'emploi des jeunes, nous sommes face à deux problèmes en l'occurrence : sa disponibilité et son mode de production (approche, catégorie). En résumé : Jusqu'à nos jours, peu des données sont disponibles et encore moins des données de type longitudinal.

La majorité des études sociologiques en Chine sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés se limite à la période située avant l'obtention de leur diplôme (il s'agit du deuxième semestre de la dernière année universitaire). Les trois grandes enquêtes nationales réalisées successivement (2003, 2005,2007) par le Centre de recherches sur l'économie de l'éducation de l'Université de Pékin, portent sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (échantillon de 16.000 en juin 2007) au terme de leur scolarité, sur tous les niveaux de diplôme et de spécialité universitaire et dans différentes régions de Chine. Les termes comme le taux d'emploi, le niveau de rémunération du premier emploi, les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi, les attentes des diplômés vis-à-vis du travail, et la satisfaction vis à vis travail trouvé sont traités en particulier.

L'Institut Mycos, crée récemment (en 2006), est une institution privée de consultation et d'évaluation des statistiques sur l'éducation, qui a réalisé des enquêtes pour différentes institutions publiques sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, telle que l'enquête que nous avons mentionnée, avant de lancer dès 2008, des enquêtes annuelles pour produire leur propres rapports. Ils s'interrogent sur la relation entre la formation suivie et l'emploi exercé. Ils décrivent les différences de trajectoire selon le niveau de diplômes, les filières et les spécialités. Ils analysent également les inégalités selon le sexe, les origines sociales et géographiques, et le lieu de résidence.

Si ces instituts publics et privés ont produit notamment certaines données « transversales » en matière d'emploi des jeunes diplômés, que nous allons citer dans notre recherche, elles ne sont en aucun cas comparables à celles de Cereq en France.

Dans le contexte chinois où les transformations sont intenses et rapides et où les parcours individuels des jeunes sont marqués par différentes formes de mobilité, ajoutant de la diversité à la carrière subjective de l'individu, les données quantitatives permettent de mettre en évidence certaines régularités, en termes d'une fréquence, de flux, de pratiques, de satisfactions, et d'attentes. Les données quantitatives (deux types : données nationales et les nôtres collectées par questionnaire), forment aussi une précaution contre « *l'excès de sens et de cohérence inhérent à toute approche biographique* », ce que signale le sociologue Jean-Claude Passerons (1996). Les données quantitatives dans le cas de notre recherche, servirons également à articuler les parcours individuels et les contextes dans lesquels ils s'inscrivent (Didier Demazière et Olivia Samuel, 2007).

Chinese General Social Survey – China GSS, est une enquête sociologique nationale par questionnaire. Commencée en 2003, sa réalisation, annuelle ou bisannuelle, est assurée principalement par l'université du Peuple à Pékin (dirigé par Pr. LI Lulu), en coopération avec l'Université polytechnique de Hongkong (Pr. Bian Yanjie). Les quatre grandes enquêtes complètes déjà réalisées sont celles des années 2005, 2006, 2008 et 2010.

L'enquêté China GSS, dont un des objectifs est de favoriser la comparaison des résultats entre régions et entre pays, a adapté, en partie, le questionnaire du programme internationale ISSO (International Social Survey Program). Les indicateurs liés à la perception des inégalités sociales en font partie.

Les grandes enquêtes nationales monographiques sur les jeunes, proches de notre objet d'étude, ont été récemment réalisées, je pense à l'enquête de 2010- 2014 sur les jeunes « post-80s » dirigée par la sociologue Li Chunling de l'Académie des Sciences Sociales de Chine.

2.2. Observation ethnographique dans un village-urbain

Si l'observation ethnographique a été utilisée pendant toutes les phases de l'enquête, sur les lieux de travail ainsi que dans les foires à l'emploi que nous avons visités, elle prend toute son importance quand nous abordons les villages urbains et leurs habitants.

Cette démarche est fructueuse dans le sens où elle aide à confirmer les postures scientifiques, telle que « la rupture des cadres » face à notre population d'enquête déjà fortement captive dans l'espace urbain. La particularité du terrain nous a imposé de nous situer aux « *frontières de la sociologie et de l'anthropologie* » et d'accorder de l'importance à la « *description ethnographique* ». Cette approche, développée par Roulleau Berger L. dans les travaux sur les jeunes précaires et la ville, permettant de croiser les points de vue, complémentaires, voire contradictoires de la sociologie urbaine et de la sociologie de l'emploi, apparait pertinente dans le contexte chinois pour articuler le problème sociale des jeunes qui migrent pour vivre et travailler en ville.

Le fait de vivre six mois dans un village-urbain nous a permis de mettre en œuvre cette démarche par l'observation *in situ* (Grafmeyer Y.et Joseph I., 1979, Roulleau-Berger L., 2004), ainsi qu'un « récit de ville » (Roulleau-Berger L, 1989, 1994,1999) qui nous a permis de récupérer une

partie des matériaux ethnographiques sous forme de journaux de bord et de photographies[34].La présentation de notre terrain suivant est essentiellement basée sur ces matériaux ethnographiques.

Une « cité » construite en 3 ans seulement (2009- 2012)

Le village-urbain Shigezhuang (on va l'appeler « village SG »), est situé à 30km du centre-ville. L'ancien village était composé de maisons de plein pied avec une cour intérieure, très peu différent d'autres villages de la campagne chinoise. Désormais la majorité de ces maisons ont été démolies, et remplacées par des bâtiments de 2 à 6 étages (photo N°1 : panorama du village urbain SG).

Vue d'ensemble du village-urbain SG, les quatre anciens villages forment désormais une « cité » (Image CNTV[35]).

C'est une « cité» peuplée d'environ 120 mille habitants, que l'on pourrait comparer aux villes françaises de Saint-Denis ou de Villeurbanne (avec environ 145 mille habitants en 2011, placées respectivement 19ème et 20ème communes de France les plus peuplées). D'une superficie de 3km², la « cité» atteint une densité supérieure à 30 000 hab. /km² (9 989 hab. /km² au Villeurbanne) et figure probablement parmi les zones d'habitation les plus peuplées de la mégapole chinoise, même par rapport au quartier urbain d'habitation moderne[36]avec leurs gratte-ciel.

Une esthétique peu ordinaire : plusieurs milliers de résidences de 2 à 6 étages, soit environ 92000 logements, essentiellement des studios d'une surface de moins de 30m², selon un recensement récent du Comité du village.

[34]Annexe 4 journal de bord : « visite accompagnée du village urbain et de ses alentours – 26 avril 2012 », « soirée avec Xiaoling et ses amis dans un village-urbain -26 aout 2012 » ; « les projets des promoteurs dans la zone, 1 juillet 2012 ».

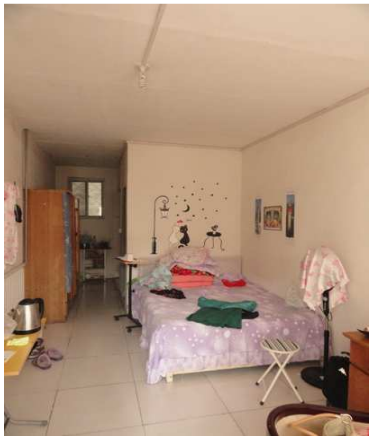
[35]Cette image -ci est issue d'une capture d'écran de l'émission télévisée Xinwen 1+1, un magazine quotidien d'enquête de la Télévision Centrale de Chine (CCTV), qui a été consacrée pendant 3 jours consécutifs aux jeunes habitants des villages urbains à Pékin ; série titrée : « xiang qingchun zhijing » (« Saluons la jeunesse »). C'est une enquête réalisée en juillet 2014 par les journalistes dans le même village-urbains (nommé Beisicun) dans lequel nous avons réalisé notre enquête de terrain en 2012. Ces documents audiovisuels sont accessibles au grand public sur le site-internet : http://cctv.cntv.cn/lm/xinwenyijiayi/; n° série : 20140728 ; 20140729 ; 20140730 ; 20140905.

[36]Dans ces mégapoles de plus de 20 millions d'habitants, le logement est un véritable problème, comme en témoignent ces habitants des village-urbains (« troupes des fourmis ») ou dans les logements souterrains (nommé : « troupes des rats »), alors que le nombre de logements vacants reste impressionnant. Selon plusieurs enquêtes récentes, le taux de « logements vacants » (*kongzhifang*) à Pékin est supérieur à 20%, ce qui représente le double (voire triple) par rapport à Paris (THLV à 8,2%) où l'INSEE dénombre plus de 110 000 appartements vides. Dans le cas de Pékin, l'autorité locale (rapport 2011) dénombre plus de 3 millions de logements vacants et ces vacances sont souvent volontaires pour des raisons spéculatives.

La grande majorité a été construite en moins de 3 ans entre 2009- 2011. Ces résidences sont collées les unes aux autres, laissant peu entrer la lumière naturelle. La plupart des habitants sont contraints d'allumer même pendant la journée. Des immeubles monstrueux collés les uns aux autres, ruelles tortueuses et fils électriques chaotiques sont les pricinpales caractéritiques architecturales des villages urbains.

Photo ci-dessus montrant la coexistence entre les maisons à l'ancienne (en, au toit de tuiles, de plein pied avec leur cour intérieur) et les nouvelles (béton à plusieurs étages et collées les unes aux autres).
Photos à droite : chantier de construction, en arrière plan, on peut voir une maison mitoyenne en construction. au premier plan, les gravats d'une maison (à l'ancienne) détruite.

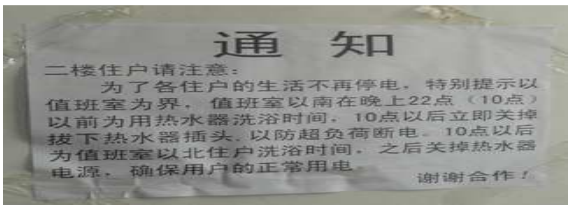
Par rapport aux anciens villages urbains, le confort des logements s'est amélioré (studio équipé de cabine d'eau , d'installation électrique, de chauffage et bénéficiant d'un accès à l'internet). Les locataires ont un logement indépendant, une partie sont en colocation ou en dortoir (de 2 à 6 personnes dans un logement). Le loyer moyen est de 518 yuan (environ 70 euros) par unité. La surface moyenne par personne est de 6,4m² (selon le rapport 2013 sur les « troupes des fournis » Lian Si, 2014).



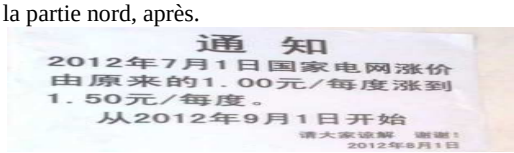
Un studio de 25m² au loyer de 800 yuans en 2012 (100 euros) équipé de quelques meubles, d'une salle d'eau (un lavabo, des toilettes et une douche) et d'un coin cuisine. Ces photos montrent bien le gros contraste entre l'esthétique grossière et dégradée de l'extérieur de la résidence (photo N°1 – vue du balcon) et l'intérieur des studios (photos N°2 et N°3).

Quant aux problèmes de sécurité, ils sont notamment liés à la qualité des constructions, hors normes, notamment pour ce qui est des risques d'incendie. Dans l'ancienne zone industrielle du village, nous trouvons des usines transformées en résidence de plusieurs étages, sans avoir solidifié les fondations. Tel est le cas de la résidence GF de 4 étages, comprenant 6 locaux commerciaux au 1er étage et 80 chambres occupées au 2ème et 3ème. Le comité du village a interdit la location des chambres du 4ème étage, jugeant les fondations du bâtiment trop fragiles, car conçus pour 2 étages, avant l'interdiction totale de sa location à la fin de 2012, cette fois par crainte des incendies, vu que les matériaux de construction sont facilement inflammables.

Fils élétroniques chaotiques. les infrastuctures fonctionnent en surregime.

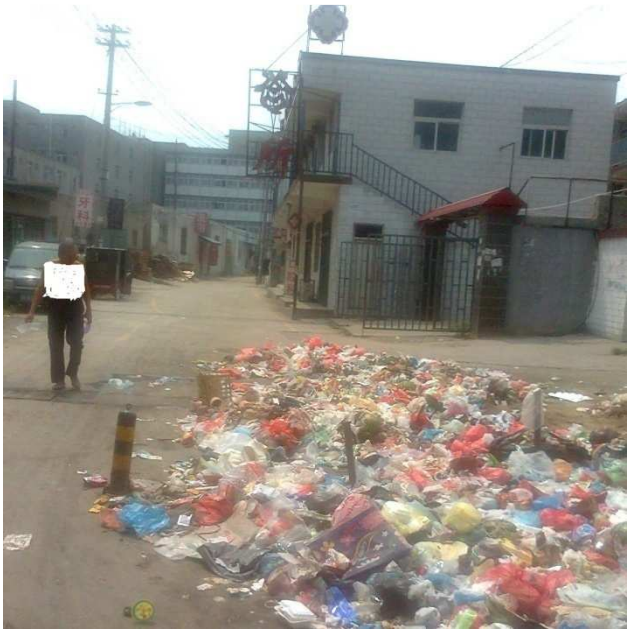


Résidence GF, une notice d'organisation d'usage de l'électricité à l'heure de pointe. Les locataires de la partie sud sont invités à utiliser la douche avant 22 h et ceux de la partie nord, après.



Une notice annonce une augmentation de 50% du prix de l'électricité, à partir du septembre 2012. Désormais, le prix sera 1,50 yuans (0,18 euros)/kWh

Ces problèmes sont le résultat directe d'un manque de « services public » pour ce qui est de la gestion des eaux et de l'électricité. Les infrastuctures ont été conçu pour 6,000 habitants, alors que le nombre d'habitants a été multiplié par 10 en seulement 3 ans. Même si le comité du village a pu fournir à ses habitants de l'eau et de l'eletricité, les infrastuctures fonctionnent en surregime. Le traitement de déchets (plus de 60 tonnes/jour) et des eaux usées est largement insuffisant.



Tas d'ordures en plein air à coté d'un cabinet médical.Ces ordures sont ramassées une fois par jour mais elles seront très vite remplacées.

Marchand de légume à coté d'un tas d'ordures. En arrière plan on distingue une maison de plein pied, de style architecturel ancien et un batiment de 4 étages.

Ce sont essentiellement des déchets non recyclables. Un nombre important des habitants vivent de la collecte et de la vente des déchets recyclables, de l'autre côté, les habitants ont pris l'*habitude* de donner, vendre et d'acheter des objets ménagers d'occasion, comme le témoigne une économie locale de « bazar » très dynamique.

L'ordre public dans le village-urbain ne semble pas souffrir du manque de « service » public. Pourtant il n'y a que 31 agents de police dans cette « cité » [37], soit un ratio de 2,4 policiers pour dix milles habitants, contre 24 pour la ville de Pékin. Parmi les affaires traitées, les trois quarts sont des « rixes », ou des « différents » entre

[37] Nous avons pu faire une estimation globale du nombre de résidences, d'habitants ainsi que de l'effectif des services publics. L'enquête officielle de CCTV (2014) confirme nos estimations.cf. Annexe 3 et Annexe 4 sur les activités économiques et l'expérience d'habiter les villages –urbains.

les habitants, notamment entre propriétaires et locataires. A cela s'ajoute la « petite délinquance », notamment des vols, tels que les ordinateurs, Smartphones, vélo et moto.

Dans « ces lieux se définissent par une *absence* de l'Etat et de tout ce qui s'ensuit » (Bourdieu, 1996), l'attitude très ambiguë de ses habitants vis-à-vis de leur quartier ne reflète- t- elle pas leur rapport à l'Etat ? Selon l'enquête lancée par CCTV (08/2014), 70% des habitants se déclarent « satisfait » ou « relativement satisfait » de leur environnement, tout en exprimant leur inquiétudes sur l'hygiène, la salubrité du village-urbain, la qualité des constructions, le risque d'incendie et la menace d'effondrement… et la démolition de leur village-urbain.

Qui sont ces habitants ? Pendant longtemps, ils ont été appelés Mingong (travailleur migrants d'origine rurale) dans la représentation collective. Depuis 2009, suite à la publication très médiatisée du rapport de Lian Si, on les nomme désormais « *troupe des fourmis* » (yi zu), du fait qu'un tiers d'entre eux, ayant entre 22 à 32 ans, sont des jeunes diplômés de l'université, sont salariés et travaillent dur. Prenons conjointement le critère de catégorie socioprofessionnelle et celui de l'identité socio-institutionnelle (migrant/non migrant), la composition sociale de ce village-urbain est proche du Yancheng à Canton, l'idéaltype établi par le sociologue Li Peilin (2004).

Les quelques milliers d'anciens villageois natifs, sont devenus minoritaires numériquement, mais tiennent une position dominante dans la hiérarchie sociale de cet espace. La plupart ont été « expropriés » de leur terres agricoles, devenues des zones d'habitation moderne ou des zones industrielles. Les villageois ayant bénéficié de primes, ont transformé leur maison de campagne en résidence de plusieurs étages, capable de loger des centaines de locataires. Leur activité consiste désormais à gérer leurs biens immobiliers, et à participer à l'administration du village.

Les catégories socioprofessionnelles des habitants migrants sont un autre indicateur essentiel pour comprendre le processus en cours. La majorité absolue des autres habitants sont des migrants ayant le statut d'employé. Leur déplacement quotidien entre les « village-urbain » et leur lieu de travail, via les transports communs surchargés, sont là pour leur rappeler cette facette de leur identité. Dans ce sens, le village-urbain leur sert de « cité dortoir ».

Ce sont des salariés exerçant les métiers soit de « col bleu » ou soit de « col blanc ». La proportion varie selon les métamorphoses économiques de la zone aux alentours. Les villages urbains où se déroule notre travail de terrain se trouvent aux alentours des technopôles de Pékin[38]. C'est la raison pour laquelle on y retrouve une forte concentration de professionnels du secteur NTIC. On y trouve une hétérogénéité d'origine géographique, de niveau d'études, de métier, d'âge et de situation familiale.

On y trouve des milliers d'entrepreneurs individuels (getihu) ou familiaux (au maximum 10 employés), fournissant des services de proximité : restauration, supermarché, salon de coiffure,

[38] L'agglomération autour du parc zhongguancun, connue comme la silicon Valley chinoise, concentre environ 20,000 entreprises High-techs (60% à 70% dans le secteur informatique) et 1, 5 millions employés en 2012. (L'âge moyen des professionnels de l'informatique est de 30 ans). D'ailleurs, ces villages urbains seront tôt ou tard démolis, en devenant une nouvelle partie intégrante de la technopole : précisément, Changping « Technological Business District»(TBD), un « *éco-quartiers* ».

cordonniers, plombiers, services informatiques, gymnase, etc. Le marché nocturne est réputé ici. Le soir, les rues principales sont très animées, on trouve partout des marchands ambulants.

Face aux limites et aux restrictions d'accès aux services publics, tout un ensemble de services à la communauté (à prix abordables) y sont développés de manière autonome par les migrants : écoles maternelles, cabinets médicaux, transport, etc. La dynamique de ces activités locales[39] est la résultante de l'arrivée massive de locataires.

A l'intérieur de cet espace résidentiel, où la centaine de milliers d'habitants sont principalement des locataires, les rapports sociaux entre les propriétaires de logement et les locataires sont plus déterminants, que ceux entre les « autochtones » et les « migrants ». Ils sont un élément clé pour comprendre les formes de solidarité et de résistance en période de destruction et de rénovation urbaine, à Pékin comme à Shanghai, dans les bidonvilles comme dans les villages-urbains, qui sont des zones à forte concentration de migrants.

Regardons cet espace comme une « totalité urbaine » (Ulf Hannerz, 1987), en tenant compte du système de « relations », notamment le rapport d'approvisionnement qui se mesure à la fois en termes de production et de consommation. C'est un lieu ouvert vers l'extérieur : les transports communs très développé (métro, bus) constituent des liens étroits avec l'extérieur. Il y a aussi les « réseaux » informatiques (téléphone, internet) disponibles pour une grande majorité des habitants.

On y trouve une opposition entre deux modalités de la ville contemporaine observables dans un seul espace, par les habitants des villages-urbains. C'est le cas de ce chemin que des jeunes travailleurs empruntent chaque jour pour aller de leur lieu de travail (centre-ville) au village urbain, et qu'ils nomment « passage de la prospérité au délabrement ».

[39] Voir, Annexe 3 : les activités économiques dans les villages urbains

Les jeunes qui descendent du métro, traversent l'Aeon International Mall, ou le contournent. Ils voient les chantiers de construction de gratte-ciel et de villas. Ils poursuivent leur chemin le long d'un fossé malodorant, ce chemin de terre, avec ses creux et ses bosses, parfois boueux, les amène à l'entrée est du village, qui est un trou creusé dans une clôture métallique.

Photo ci-dessus : Aeon Mall (extérieur) avec son parking, dernier plan chantier. Un jeune sur le chemin de l'entrée (du sud- nord), il traverse un quartier moderne, dont fait partie le centre commercial Aeon avec son parking extérieur plein de voitures. La zone nord, est un chantier de construction de gratte-ciel.
Photo à droit : Aeon Mall (intérieur) où des nombreux jeunes traversent (à la fois un raccourci et un passage agréable, propre et climatisé).

Le village est entouré par une clôture métallique. Il y a environ 8 entrées au village. A chaque entrée, un poste de sécurité (très souvent vide). On peut facilement considérer la clôture métallique comme un signe de fermeture, un « territoire clos ». En effet, c'est un lieu fortement ouvert vers l'extérieur.

L'Aeon MALL près du village- urbain SG, où on trouve des enseignes de prêt-à-porter occidentales, de Zara à Adidas, pratiquant les mêmes prix qu'en Occident (des prix exorbitants**)**. Cela étant, cette grande surface appartenant au groupe japonais Aeon, a connu beaucoup de succès ici.

Un employé (intérimaire) de l'Aeon Mall rentre chez lui dans-le village-urbain SG à côté. Certains employés travaillant depuis au moins 1 an, sont payés au forfait journalier (60 yuans, soit 8 euros pour 8 heures de travail pour un agent de propreté) et ne bénéficient pas de sécurité sociale.

La construction d'une route a bloqué un chemin d'entrée principale (entrée sud-est). Photos N°1 montre le « bras » d'un bulldozer qui déplace une butte de terre, alors que des jeunes femmes et des hommes marchent vers l'entrée du village.

La fermeture d'une voie par des grosses machines de construction. Chaque jour, des dizaines de milliers de personnes empruntent cette porte pour aller au travail : photo ci-dessus : des jeunes entrent au village.

Refaire leur chemin avec cette butte de terre.

Une semaine plus tard.
La butte de terre s'est durcie, devenu dangereux pour certains passagers.

2.3. Données qualitatives et entretiens biographiques

Si les données quantitatives permettent de constater une fréquence, des « flux » (Passeron Jean-Claude, 1996), des pratiques et des attentes, elles n'expliquent en aucun cas pourquoi cette situation existe. Seules les études qualitatives permettent, notamment par les entretiens biographiques, de comprendre les mécanismes en cours, ce qui est le principal objectif de notre recherche.

Outre les 60 entretiens biographiques avec des jeunes ayant de 2 à 8 ans d'expériences professionnelles, nous avons également réalisé 3 entretiens avec des professionnels de l'insertion et 6 entretiens avec des employeurs (les responsables de ressources humaines) de 6 entreprises différentes. Ces entretiens portent essentiellement sur les modes de recrutement et les politiques d'emploi des entreprises. Ces entretiens ouverts d'une durée d'1 heures 30 à 2 heures ont été réalisés pendant notre enquête auprès des jeunes diplômés (de mars jusqu'au septembre 2012), en ayant une connaissance de l'expérience du travail des jeunes sur le marché de l'emploi. Nous sommes amenés à nous intéresser au parcours professionnel de ces jeunes cadres en RH (ayant de 4 à 10 ans d'expériences professionnelles).

Nous avons visité (16 à 18 septembre) le centre d'insertion de quatre instituts techniques universitaires et d'une université de la ville de Qinhuangdao, une ville côtière moyenne de la province du Hebei. Nous avons réalisé avec les responsables de 3 établissements des entretiens portant essentiellement leur travail.

Principales structures étatiques de recherche d'emploi : En Chine, celles-ci regroupent des foires et salons de l'emploi organisés par différents échelons de l'administration : la ville, le district et les instituts universitaires (campus-recrutement). Il s'agit plus d'un espace de rencontre pour les recruteurs et les demandeurs d'emploi, qu'un dispositif d'accompagnement. Les foires à l'emploi de la ville ou du district, accessibles à tous, migrants ou autochtones, diplômés ou non, sont ouvertes de manière permanente et organisent régulièrement des rencontres thématiques selon les secteurs, professions, ainsi que les niveaux de qualification.

Pour leur premier emploi, nos enquêtés sont plus concernés par les salons de l'emploi organisés par les

instituts universitaires, précisément par leur service d'orientation et d'insertion professionnelle (en pinyin : jiuye zhidao zhongxin), dispositif crée à l'intérieur de chaque institut, sous l'égide du Bureau de l'éducation. L'insertion des nouveaux diplômés constitue un axe privilégié de réflexions des actions publiques. Héritage de l'économie planifiée, ce dispositif a pour mission d'assurer la transition de l'école vers l'entreprise. Dans la transformation d'un mécanisme de « l'assignation» des « places » aux étudiants au mécanisme d'une régulation par le « marché » depuis la fin des années 1990, ce dispositif est maintenu et voit ses fonctions multipliées et son champs des responsabilités élargi.

L'enquête nationale sur l'ensemble des nouveaux diplômés en 2010 nous donne une idée sur les résultats de ces moyens institutionnels : 41% ont obtenu leur premier emploi par l'intermédiaire de l'école : dont (26%) par les salons de l'emploi et annonces diffusées par leur propre école, (8%) par la foire à l'emploi organisé par d'autres institutions universitaires ou gouvernementales, 3% par l'emploi assigné directement par l'école, et 4% par l'intermédiaire d'un stage en entreprise.

Plus de 30% des nouveaux diplômés ont obtenu leur premier emploi grâce aux moyens fournis par leur institut. Le centre d'insertion de chaque institut universitaire est chargé d'orienter, de conseiller, et d'organiser des rencontres entres les entreprises et les étudiants, d'assurer les démarches administratives, de recenser le taux d'insertion de ses nouveaux diplômés et de remettre des rapports au Bureau de l'Education. Le taux d'insertion constitue un des indicateurs principaux d'évolution de l'établissement.

Pendant notre enquête, nous avons accompagné (en tant qu'assistante) à deux reprises (les 8, 9 janvier et les 29, 31 mars 2012) les recruteurs d'une entreprise de Tianjin, ville voisine Pékin, dans une foire à l'emploi. La première fois, nous sommes allés (une demi-journée) dans une foire organisée par un cabinet de recrutement et de conseil en RH, ouverte à toutes catégories de demandeur d'emploi. La deuxième fois, nous sommes allés dans un salon de l'emploi, type campus-recrutement, organisé par une université de la ville de Tianjin, ouvert aux étudiants au terme de leurs études. Du côté des demandeurs d'emploi, nous avons accompagné quelques jeunes (démarche en septembre 2012) pendant leur visite de foires à l'emploi du district Haidian à Pékin.

3. Réseau de sociabilités et terrain d'enquête

En ce qui concerne la sphère politique, « *le terrain chinois est désormais largement ouvert aux enquêtes* » (G. Guiheux, 2009), car permettant maintenant « *à peu près* aux *chercheurs de s'entretenir avec qui il le souhaite sans risque d'être inquiété par les organes de contrôle et de surveillance* », notamment en zone urbaine.

Nous sommes amenés à nous intéresser aux réseaux de sociabilité dans un terrain urbanisé, notamment à travers la transformation urbaine rapide observée ces deux dernières décennies. Comme le constatent des sociologues chinois à propos de l'évolution du terrain, la sociabilité est passée, au début des années 1980, « *où peu de citadins avaient le téléphone, mais les enquêteurs pouvaient frapper aux portes et les habitants coopéraient sans poser des questions, quel que soit leur milieu social*», à nos jours, où les enquêtes sont devenues très difficiles auprès notamment des personnes à haut niveau de revenu ou de patrimoine, et qui forment un milieu « fermé » et « méfiants » vis-à-vis des chercheurs (Li Qiang, 2008). Cela étant, les classes populaires et les nouvelles classes moyennes sont plutôt ouvertes pour les chercheurs, comme le constate le sociologue LI Peilin qui a réalisé une

enquête de grande ampleur à la fin des années 1990 dans les villages urbains à Canton. Il décrit ces villages comme un lieu caractérisé par son ouverture et ses formes de sociabilité.

> *« Entrer dans les villages ne présente pas de difficultés majeures, D'abord, les villages urbains se trouvant au plus bas de la société chinoise, recevaient des chercheurs avec respect et sérieux, [….] les villages sont des sociétés de connaissances où il n'y pas une division claire et marquée entre la famille et l'espace de travail, entre les territoires privés et publics ; de plus, il y a peu de secrets dans les villages, où même les femmes parlent, et quand il s'agit de documents écrits, il n'est pas difficile de les emprunter pour les photocopier [… …] » (Li Peilin, 2004, p.244).*

L'enquête de Lian Si de 2008 auprès des jeunes habitants titulaires d'un diplôme universitaire confirme ce constat. Les enquêteurs, souvent des jeunes étudiants et chercheurs, sont également « acceptés par les habitants ». L'enquête a réalisé 536 questionnaires (d'une durée de 1 heures) et des entretiens ont étés réalisés au porte à porte, en seulement quelques mois. Les enquêteurs dans leur journal de bord ont décrit la « sympathie » des jeunes qui consacrent un peu plus d'une heure pour remplir un questionnaire de 30 pages. Les chercheurs avaient le sentiment d'être « accueillis comme un membre de la famille » (Lian Si, 2010, p.135).

3.1. Mobilisation du réseau de relations du chercheur

L'influence des personnes intermédiaires est difficile à évaluer et à mettre en évidence. Dans le contexte chinois, l'entreprise n'est pas encore directement « ouverte » aux chercheurs. Notre intermédiaire a pris le soin de choisir un créneau horaire adapté pour faciliter et légitimer notre accès en tant qu'« amie » (la pause déjeuner) et nous avons ensuite rencontré les personnes dans un autre cadre : « hors du travail ». Dans d'autres entreprises, nos demandes d'entretien ont été systématiquement rejetées par les collègues de même niveau hiérarchique que nos intermédiaires. La raison de ces refus est souvent : « peu intéressé » et « manque de temps ».

Les 6 enquêtés des métiers des Ressources Humaines sont des connaissances ou des gens auprès de qui nous avons été introduits par des connaissances (cf. texte ci-dessous). Si cette ressource relationnelle est censée favoriser la confiance réciproque et une communication détendue, et par conséquence, conditionne les résultats de l'entretien, nous pensons également que, dans le contexte chinois, les enquêtés subissent moins les contraintes de « norme » qui imposent d'être « politiquement correct », notamment en parlant de leur travail : stratégie de recrutement, de sélection et de gestion de la main-d'œuvre, qui ont déjà intériorisé des valeurs telles que la « marchandisation de la force du travail », « l'efficacité et la performance » à tout prix…

Deuxièmement, leur propre parcours professionnel joue également. Ces jeunes travaillant dans les RH changent également souvent d'employeur et ont construit leur expérience dans des entreprises différentes. N'est-il pas plus facile de parler des pratiques en matière de recrutement et de gestion du personnel sans craindre un licenciement ? Choya, cette responsable de RH, qui pourtant a connu une

ascension professionnelle, confirme qu'elle souffre depuis longtemps d'insomnie. Ces professionnels des RH entrent dans un cycle « éternel » de recrutement, car les jeunes employés se rebellent et pratiquent tous le « job-hopping ». Souvent sans syndicat à l'intérieur de l'entreprise, ils sont amenés à gérer les différents liés au travail.

Livée, (F., 30 ans, 6 ans de métier) est une ancienne camarade de classe. Cadre en RH chargée de training, elle a travaillé successivement pour 2 entreprises : une entreprise privée chinoise et une entreprise à capitaux américains de production électronique à Tianjin.

Anya (F., 30 ans, 5 ans de métier) est une ancienne colocataire à Pékin (l'entretien a été réalisée 6 mois après son déménagement ailleurs). Ayant 5 ans de métier, elle a travaillé successivement dans 4 entreprises (publiques et privées). Diplômée d'un Master en gestion d'une université prestigieuse à Pékin, elle est originaire de la province du Hebei. Elle a d'abord travaillé pour une petite entreprise japonaise de chasseurs de têtes, puis pour une grosse entreprise privée chinoise de production électronique, avant d'entrer dans une entreprise étatique de production d'énergie. Elle travaille actuellement dans une entreprise sino-étrangère de l'industrie pharmaceutique.

Lei (H., 30 ans, 6 ans de métier) est le fiancé d'une amie d'enfance. Il est manager principal de l'entreprise de son père. Leur usine alimentaire, située dans sa région natale, emploi environs 2000 personnes. Ils ont leur bureau de marketing à Pékin, employant une centaine de personnes. Lei est aussi le créateur d'un centre de formation en informatique qui emploie une trentaine de formateurs.

Lun, (H., 33 ans, 10 ans de métier) nous a été présenté par une amie de longue date, responsable RH, d'une jeune entreprise pékinoise d'E-commerce d'environ 1000 employés. Il a travaillé pendant un peu plus d'un an dans la gestion du personnel (sécurité sociale) d'une entreprise (usine) étatique de sa ville natale, et ensuite 1 an dans le recrutement et les relations avec le personnel d'un hypermarché à Pékin. Il travaille depuis 3 ans dans cette entreprise d'E-commerce. Nous l'avons rencontré sur son lieu du travail.

Bin, (H, 27ans, 4 ans de métier) nous a été présenté par une ancienne camarade de classe. Il est chargé des relations avec le personnel dans une grosse entreprise du BTP. Originaire de province, il a obtenu le hukou pékinois.

Choya, (F., 27 ans, 5 ans de métier) nous a été présentée par une connaissance (une cyber-copine que j'ai rencontrée) et dont Choya était un ex-collègue. Choya est dès sa sortie de l'université entrée dans une PME spécialisée dans la fabrication de meubles et elle a réussi à grimper les échelons en seulement 4 ans (secrétaire, assistante de RH pour finir par être directrice adjointe des ressources humaines). Elle était chargée de recruter, et de négocier en cas de conflit (accident du travail…). Sur les cinq fonctions de DRH (théorie), elle en connaît quatre, elle ne maitrise pas la gestion des assurances sociales, parce que l'entreprise ne cotise pour aucun de ses employés. Au moment de l'enquête, elle avait déjà démissionné de cette entreprise. Elle a travaillé pour un centre de formation (où elle avait comme collègue, notre intermédiaire) et a démissionné 6 mois plutôt. Nous l'avons rencontré sur le lieu de travail de sa 3ème entreprise, spécialisée dans les soutiens scolaires.

3.2. Formes de la sociabilité dans le village-urbain

Les villages urbains sont marqués par des relations sociales très denses et riches. L'approche ethnographique nous a permis de nous en rendre compte, tant à travers ses acteurs qu'à travers ses dynamiques interactives, ses mouvements.

Nous illustrons les formes de sociabilités qui ont été utilisées dans la réalisation de notre enquête, à savoir rencontrer les jeunes correspondant à l'échantillon, les inviter à répondre à un questionnaire et pour certains à un entretien. Pendant la journée, on peut rencontrer certains jeunes

chômeurs, une catégorie de travailleurs non-salariés, les commerçants, et les auto-entrepreneurs, tel que ma voisine qui tient un e-magasin de vêtement dont la clientèle viens de toute la Chine ; Ce jeune homme qui propose des services informatiques aux habitants du village ; aux jeunes femmes enceintes ou aux jeunes mamans. Nous avons réalisé la majorité des questionnaires et des entretiens le weekend afin de rencontrer les « salariés ».

Il nous fallait repérer les lieux de sociabilité dans les villages-urbains. Quelques enquêtés m'ont suggéré des lieux publics, souvent des lieux de loisirs, pour rencontrer les jeunes du village.

Photo : Ce terrain de basketball, est situé juste à l'entrée sud-ouest du village, son accès est gratuit. Ce terrain est toujours très animé le soir à partir du 17h et le week-end. Au nord du terrain sont disposés des appareils sportifs. Des jeunes couples s'y entrainent ou sortent prendre l'air, tout en regardant le match à côté.
Photos à gauche : lieux loisir

Cette manière de collecter les questionnaires est intéressante, parce que souvent après avoir rempli le questionnaire, l'enquêté sera intéressé de nous communiquer plus d'informations sur son travail, ainsi que leurs avis sur le questionnaire. Parmi les 10 questionnaires réalisés le même jour sur ce terrain de basket, 7 sur 10 présentaient des profils similaires : certains d'entre eux, nous ont conseillé d'*aller voir ailleurs* en en prétextant qu'*ici je ne trouverais que des classes inférieures*. Nous avons, par exemple, discuté pendant une demi-heure avec un couple. Tous les deux sont diplômés d'un Master en sciences (Physique ; Informatique) dans des universités prestigieuses. La femme est ingénieure en informatique. Le jeune homme, travaillant comme consultant en e-marketing, nous a conseillé de chercher d'autres enquêtés ailleurs, par exemple la technopole Zhongguancun ou dans le quartier d'affaire (Guomao CBD) parce que les jeunes actifs habitant dans le village sont dans une mauvaise situation et « *ne représente pas l'ensemble de jeunes salariés* ». (Cf. je ne leur avais pas indiqué que le but de ma recherche était les jeunes « précaires »).

Nous avons réalisé une grande partie des questionnaires et certains entretiens dans le centre commercial Aeon. Ce gigantesque espace couvert est situé juste à côté du village-urbain. C'est un

centre commercial moderne, avec des installations confortables pour ses clients et des bancs dans les halls. Ce lieu qui représente la prospérité et la modernité de la ville, sont devenus les symboles de leur future relégation (la démolition du village). Ces lieux de « shopping », de « culture » et de « loisirs » sont ainsi fréquentés par les jeunes du village-urbain qui ont un mode de vie très urbanisé.

> Quelques enquêtés m'ont suggéré des lieux pour rencontrer les jeunes du village. Le centre commercial au côté du village-urbain fait partie des lieux qu'ils fréquentent le week-end. Le samedi, nous sommes allés inspecter l'AEON. Comment repérer les jeunes habitants du village et les classes moyennes de la ville ? *Par leur tenue vestimentaire ? Non, même si on peut voir tout de suite quelques travailleurs-migrants parmi des hommes et femmes de plus de quarante ans, souvent aux habits un peu « mités » et à l'accent provincial. Les jeunes sont tous habillés à la mode. Par leur physionomie ? Non plus, Ils sont tous galants, dynamiques et confiants.* Le « shopping » est devenu une activité pratiquée par tous les jeunes, quelques soit leur métier et leur qualification. L'âge est devenu le seul critère pour repérer les personnes correspondant aux profils demandés. Qu'ils soient seuls, en couple, ou en groupe de 3 ou 4, ils se promènent et prennent le temps de s'assoir sur les bancs.
>
> Dans le courant de l'après-midi du dimanche 29, nous avons effectué un « test » de distribution des questionnaires dans ce lieu. Le nombre de refus à notre proposition de répondre à un questionnaire est faible. « Un *manque de temps* » est souvent évoqué pour justifier un tel refus. Parmi les 10 jeunes ayant répondu au questionnaire, 8 sur 10 habitaient dans le village urbain à côté.
>
> *Extrait du Journal de bord, 28 et 29 avril 2012, repérage des lieux et technique de distribution des questionnaires.*

Un groupe de badauds s'attarde devant un concert.

J'accompagne deux jeunes qui sont en train de remplir le questionnaire.

Le « marché restaurant » au centre commercial où nous avons rencontré des jeunes. Une partie des entretiens biographiques ont été réalisés dans ces lieux « publics ».

La librairie située au 2ème étage d'Aeon Mall attire de nombreux jeunes « liseurs ». c'est un lieu préféré des habitants du village-urbain SG

La résidence GF au village urbain SG est un autre lieu important où nous avons pu réaliser des questionnaires, entretiens et observation participative[40]. Elle a environ une centaine locataires, la majorité est des jeunes de 19 à 35 ans, exerçant divers métiers. A titre d'exemple : 5 jeunes locataires travaillant comme serveur, vendeuse et caissière à l'Aeon Mall.

La résidence GF est située dans l'ancien zone industrielle. phtoto –ci-dessus : vue sur la rue. Photo à droite : Le couloir du 1er étage.

Photo à droite : Un locataire de la résidence GF, ses œuvres sur le mur. Il a 23ans et exerce le métier d'agent commercial.

3. 3. Relations et interactions entre le chercheur et ses enquêtés

Après avoir réalisé 180 questionnaires, 60 entretiens biographiques auprès des jeunes et 9 entretiens avec les acteurs de l'emploi, ainsi que des observations ethnographiques, notamment dans un village-urbain, l'espace d'habitat de ces jeunes, nous portons notre réflexion sur les relations et les interactions entre le chercheur et ses enquêtés.

Il est nécessaire de préciser dans quelle situation et condition nous avons effectué cette enquête. De nationalité chinoise, nous n'avons pas de démarche à faire pour entrer dans le pays. Cela étant, notre statut de « chercheur » n'est pas officiel. Dans le contexte chinois, la dépendance vis-à-vis de l'institution sert à légitimer sa démarche et à établir la confiance avec l'enquêté. Nous ne pouvons pas non plus nous appuyer sur l'aide des institutions publiques chinoise pour quoi que ce soit (seules les doctorants en cotutelles peuvent en bénéficier).

Nous sommes amenés à rencontrer différentes catégories d'enquêtés. Quelques soit le statut du chercheur, établir une relation de confiance avec les institutions est toujours problématique, comme le constate Li Peilin (2004,2008) : « *les entreprises, les organisations publiques et les organes de quartier, portent souvent un regard suspicieux sur les chercheurs, même si ces derniers passent par un canal officiel, ils sont souvent confrontés à un discours passe-partout préparé à l'avance* ».

[40] L'entrée fut facilitée par le gestionnaire d'immeuble (Oncle Li).Nous sommes allé à la rencontre des jeunes, soit au porte à porte soit à l'occasion de leur venue au bureau de gestion (pour des affaires liées à leur logement ainsi que pour rencontrer et parler d'autres choses).

Nous avons fait cette démarche nous-mêmes, nous sommes allés dans une ville moyenne à 200km de Pékin, où se trouve plusieurs universités, dont plusieurs de nos enquêtés sont diplômés. Pendant ce voyage, nous avons visité 5 universités (sans rendez-vous), dont 3 nous ont accordé un entretien de 30 à 45 minutes et ce qui allait bien au-delà de nos espérances.

> Nous ne sommes pas déçues, car nous nous contentons de la description qu'ils nous font de leur travail de « professionnel » de l'insertion et ce de qu'ils pensent de ce travail. Quant aux informations recueillies, concernant les relations entreprises-écoles, nous avons déjà une version de la part des entreprises et des jeunes diplômés qui utilisent ce dispositif.
> C'est l'occasion d'examiner les relations de confiances ou de méfiances. Elles sont de natures différentes : une université de renommée ne souhaitera pas consacrer de temps aux « chercheurs n'ayant pas de statut officiel (une lettre de recommandation avec le sceau d'une institution)», d'autres, au contraire, seront méfiant de notre statut de « chercheur rattaché à un institut étranger » et ils nous demanderont de passer par la voie diplomatique (le service de relation internationale).

Pour notre installation dans un village-urbain, nous n'avons pas rencontré d'obstacles administratifs. Nous avons fait cette entrée par nous-mêmes, sans personne intermédiaire. Cela n'est pas tout à fait lié à la discrétion de notre présence[41].

Pour ce «terrain d'étude», le problème se pose différemment : la « légitimité » de notre démarche importe peu pour les jeunes enquêtés au village-urbain : une simple information « étudiant qui utilise la méthode du questionnaire et des entretiens pour collecter des données afin d'écrire sa thèse », suffira pour établir cette confiance. Nous tenons à informer nos enquêtés que « l'utilisation des matériaux est strictement académique et les rapports seront rédigés en français, et non en chinois ». La majorité des enquêtés ne pensent même pas à vérifier mon identité par ma carte étudiante. La plupart des enquêtés n'ont été vu qu'une seule fois. Certains nous laissent une adresse email, car nous l'avons demandé afin de leur envoyer un résumé en chinois des résultats de cette enquête, si cela les intéresse.

Dans ce cadre, comment définir les relations enquêteur/enquêtés ? Pour certains cas, c'est un croisement des mondes vécus. Les enquêtés s'intéressent aux chercheurs, et à ce qu'ils représentent. Voici un exemple illustrant cette relation.

> Une jeune femme, ayant l'air timide, était assise sur un banc. Je me suis présentée et l'ai invitée à remplir un questionnaire. Elle l'a rempli silencieusement et sérieusement. Ses parents sont « fonctionnaires » (mère médecin, père enseignant dans sa ville natale, une petite ville d'une province côtière), cette femme âgée de 24 ans, est diplômée d'un bac+3 en dessin d'une université pékinoise et elle a travaillé depuis 2 ans et demi comme chef d'une équipe de serveuses dans un restaurant (salaire environ 3 500 yuans). Son cas (s'agit-t-il d'un « déclassement social » ?) m'intéresse, je lui ai demandé de m'accorder un entretien. Elle a accepté sans hésitation de répondre à mes questions, tout en soulignant qu'elle ne n'avait pas grand-chose à dire. L'entretien a duré 1 heure environ. A la fin de l'entretien, elle m'a timidement demandé de m'interviewer à son tour. Je lui ai répondu que cela ne posait aucun problème. « Tu as vécu en France, mais peux-tu me dire comment est la France et comment vivent les Français ? ».Cet

[41] A notre grande surprise, il y a un ou deux résidents de nationalités étrangères dans ce village-urbain, des étudiants africains de l'université polytechnique située à 1km du village. Un autre jeune doctorant français en sociologie a également utilisé le même village-urbain comme terrain.

« entretien » a duré une bonne demi-heure pendant laquelle elle m'a parlé de ses échanges avec sa cousine qui travaille en Angleterre.

Ces jeunes couples d'ouvriers que l'on a croisé au centre commercial et qui ont accepté notre proposition d'entretiens, « parce qu'ils n'ont jamais été invité à participer à ce genre de recherche, ils sont curieux de participer », d'autres ont seulement cette volonté d'aider. La plupart accepte des « entretiens », sans véritable soucis ou sans avoir conscience de la valeur de leur propre biographie. Outre un enquêté, journaliste de métier et qui a déjà publié avant une « autobiographie » de 20 pages sur internet, beaucoup de nos enquêtés n'ont jamais été amenés à faire le récit de leur propre vie, précisément à la manière dont le sociologue mène un tel entretien, notamment dans son rôle d'instaurer « une relation d'écoute active et méthodique » (Bourdieu, 1993, p. 1393).

Le récit du parcours est une production, une mise en mot. « *L'entretien biographique fonctionne sur une logique de reconstruction par la mise en mots, car la sélection d'informations, principe de tout retour sur le passé, trouve sa source dans le sujet lui-même, et l'intersubjectivité qui anime la relation avec l'enquêté* » (Didier Demazière, 2007). Beaucoup de jeunes acceptent l'entretien dans lequel ils sont invités à « raconter leurs expériences » par solidarité ou par curiosité. Certains commencent par nous dire : *« mes expériences sont ordinaires », « je sens que je n'ai pas grand-chose à te raconter* ». Il accepte de se soumettre à un exercice de « *pose moi des questions concrète, et je te réponds* ». Pour les jeunes ayant un parcours un peu aléatoire, cela peut être un effort de construire sa biographie, ils se livrent moins à ces « exercices ».

Dans la relation d'enquête, chacun des acteurs du terrain est considéré comme un sujet complexe. Durant la conduite de l'entretien, nous avons accordé une importance à la réflexibilité des individus, en sollicitant leur justification, leur explication et une prise de recul par rapport à leur propre vécue. Voici l'exemple de Jun : jeune ingénieur d'industrie, diplômé d'une université prestigieuse, ayant parcouru 3 villes et travaillé pour 3 entreprises pendant 4 ans.

Question : Combien de temps es-tu resté dans ton pays natal ?

Jun : Un peu plus d'un an. (20 secondes de silence, Puis il regarde l'enquêteur, avec un sourire), tu penses que mon parcours est atypique, n'est-ce pas ?

Oh, oh (sa question a surpris l'enquêteur), je ne juge pas.

Jun : « quand je regarde mon parcours avec du recul aujourd'hui, j'estime que mes décisions ont été prises d'une manière irréfléchie. »

De manière irréfléchie ?

Jun : « Oui. (Silence). Le premier emploi : d'abord, le choix du lieu de travail aurait dû être bien étudié, ensuite, il aurait fallu rester dans la même entreprise pendant 3 à 5 ans afin d'apprendre le métier. »

Vers la fin de l'entretien.

Jun : « Je crains que mon cas si particulier influent sur les résultats de ta recherche. »

Question : Ton cas est si particulier ?

Jun : « Oui, j'ai ce sentiment. »

Question : Et tes amis, quelles sont leur situation ?

Jun : « C’est vrai. Tout le monde est un peu pareil. On bouge tous les temps et on change (de boulot, de ville ?) de manière oscillante (- huan lai huan qu) »

Que penses-tu de ce mouvement oscillant ?

Jun : « Il vaut mieux de ne pas l’être » (*Un long moment de silence*).

Imaginons que tu es en face des nouveaux diplômés à la recherche d’un travail. Quels conseils leur donnerais-tu ?

Jun : « Je leur conseille de continuer leur premier emploi pendant 2 ou 3 ans, afin de pouvoir bien apprendre leur métier, avant de changer de travail. »

Le choix de la ville ?

Jun : « Je conseille d’aller voir dans les villes plutôt de grandes taille ou dans les zones développées. »

Dans la grande ville, la vie n’est –t- elle pas stressante ?

Jun : « Cela dépend de sa manière de voir. La stresse peut se transformer en force motrice. Peux-tu me donner aussi quelques conseils qui seront bénéfiques pour ma carrière et mon parcours de vie ? »

Extrait d’entretien (N°35). Jun, H., 27 ans, en couple, habitant du village urbain SG à Pékin.

L’observation ethnographique a permit de rendre compte les relations sociales tentes et riches dans le village-urbain et de comprendre la situation de ses habitants dans sa complexité et sa totalité. La compréhension du terrain par le chercheur à travers l’observation ethnographique est confrontée à une « mise en mot » par les jeunes enquêtés eux-mêmes à partir des questions concernant leurs expériences migratoire et urbaine.

PARTIE I : POUR UNE PROBLEMATIQUE SOCIOLOGIQUE DE LA MIGRATION DU TRAVAIL/URBAINE EN CHINE

CHAPITRE 1 : TRANSFORMATION SOCIO-ECONOMIQUE ET CONFIGURATION URBAINE

Notre premier chapitre sera consacré dans un premier temps, à dresser séparément un bilan de la métamorphose de l'emploi et d'une morphologie urbaine. Dans un deuxième temps, à partir des figures du migrant interne, nous interrogerons « les logiques de la ville », où s'associent deux dimensions : migrants dans le marché du travail globalisé et segmenté d'une part, d'autre part, migrants dans l'espace urbain ségrégué.

1. Transition économique, transformation des marchés de l'emploi urbain et migration du travail

La Chine a commencé à démanteler son système d'économie planifiée vers la fin des années 1970. il est d'usage alors de parler d'un modèle chinois de transition progressive vers l'économie de marché pour le distinguer du modèle de thérapie de choc employé en ex-URSS quelques années plus tard. Depuis, la Chine a connu un essor économique ; lors des deux dernières décennies, elle a maintenu une croissance forte (autour de 9 % ces dernières années, 8,7% en 2009, 7,8% en 2013).

1.1. Pratique de l'économie informelle et miracle économique

Les spécificités de ce processus de transition, selon le sociologue Sun Liping (2001, 2008), résident dans le fait que la Chine a maintenu son régime politique et conservé son discours idéologique. En raison de cette continuité, de nombreuses réformes et transitions ont été réalisées de manière progressive. Au cours de ces processus d'adaptation, en particulier pendant les premières années, de nouveaux facteurs systémiques sont apparus et ont été diffusés selon des canaux non officiels. Les naissances et le développement de ces *voies non officielles* (fēizhèngshì) ont souvent pris place à l'intérieur même du fonctionnement du système économique[42].

L'historien économique Huang Zongzhi (Philip C.C. Huang, 2009,2011, 2013) constate que ce « miracle économique » trouve sa cause dans l'expérience de la pratique de l' « économie informelle ». L'économie informelle est définie ici par rapport à l'économie planifiée de l'époque socialiste. Manuel Castells (2006), quant à lui, voit comme une forme de l'« étatisme » ce modèle visant à « s'intégrer dans une économie globale et capitaliste sous le contrôle de l'Etat ». Pour l'économiste Justin Yifu Lin (2010), la croissance est due à une méthode appelée « régime à double voie » ou « régime à deux vitesses » (shuāngguǐzhì). L'Etat a adapté une stratégie de développement de l'industrie à forte densité de main-d'œuvre, des secteurs concurrentiels par le secteur privé, tout en conservant ses possessions dans les secteurs stratégiques.

Le développement du secteur non étatique se fait ainsi en marge du secteur public pour devenir le moteur principal de la croissance, et est révélateur de ces phénomènes. Le début des années 1990 apparaît comme une phase de mutation, caractérisée par le déclin brutal du secteur public et par la croissance spectaculaire du secteur privé et des investissements étrangers. La croissance privée s'est reposée essentiellement sur la création de nouvelles entreprises, et on estime environs à 30% la part des entreprises privées, qui sont d'anciennes entreprises d'état, vendues à leurs dirigeants ou à leurs employés.

[42] Cf. Sun Liping (2008) « sociologie de la transition et nouvelles perspectives théoriques », in L. Roulleau- Berger et al. (dir.) *la nouvelle sociologie chinoise, op.cit.* p. 93-118.

1.1.1. Secteur privé : émergence et dynamisme

Pour connaitre l'évolution du secteur non étatique, il faut remonter aux entreprises des bourgs et des villages chinois, qui jouent un rôle extrêmement important dans le processus de transition du système économique, en contribuant largement à produire la forme initiale de l'économie de marché chinois (Li Shiding, 1995, 1999). Comme le nom le suggère, celles-ci sont des entreprises situées dans la zone rurale et sont collectivisées; elles emploient les paysans de leurs régions correspondantes. Dans les 1980s et au début des années 1990s, ces formes d'entreprises ont connu un développement croissant. Durant l'année 1995 où elles ont connu leur apothéose, on comptait 1,6 million d'entreprises qui employaient 120 millions paysans- travailleurs (Huang Zongzhi, 2011).

Une séries de réformes mise en place au milieu des années 90 a marqué un tournant décisif, en transformant leur régime des droits de propriété collective en propriété privée et parallèlement, les anciens gestionnaires de ces entreprises sont devenus propriétaires uniques ou des actionnaires majoritaires[43]. Les entreprises de bourg et de villages ont commencé leur déclin. En 2006, la quasi-totalité des entreprises ont été transformées en entreprises privées.

Cette réforme influence une fois de plus la structure sociale et économique du pays (Liu Shiding, 1995). Sur le plan de l'urbanisation, on observe une mise en parenthèse de la stratégie de « développement des petites villes » (Fei Xiaotong, 1983, 2000) dans laquelle les paysans travailleurs trouvent un emploi à proximité de leur village natal, et un développement des grandes villes et des métropoles, annonçant la mise en œuvre d'une stratégie nouvelle de développement urbain[44].

La réforme par l'adoption d'une loi en 1994, donne désormais une légitimité à l'entrepreneuriat privé et permet de garder une continuité de croissance du secteur non étatique, déjà très dynamique dans les régions du sud et les régions côtières[45]. Depuis, le secteur privé, né en marge du secteur public a pu devenir, en une seule décennie, la source principale des nouveaux emplois, de la croissance économique et des revenus fiscaux.

En forte augmentation numérique et de petite taille, les entreprises privées sont de plus en plus au cœur de la croissance chinoise. Plusieurs indicateurs confirment la croissance rapide des entreprises privées. D'abord, leur nombre a connu une augmentation spectaculaire, en passant de 140 000 en 1992, à plus de 2,4 millions en 2002 et 8,4 millions en 2010 soit une progression annuelle supérieure à 30%. Aujourd'hui, celles-ci-représentent environ 87% du total des entreprises. Si, en 2004, elles représentaient moins d'un tiers des investissements en capital fixe en zone urbaine, leur part est

[43]Cf. Liu Shiding (2008), « Structure des droits de propriété et mécanisme du changement dans les entreprises de bourg et de village chinoise », in L. Roulleau-Berger et al. (dir.), *la nouvelle sociologie chinois, op.cit*.p.183 -215.

[44] Cf. Li Peilin (2013), « xiaochenzhen yiran shi dawenti » (« les petites villes demeurent un grand problème »), *Jiansu shehui kexue (sciences sociales de Jiansu)*, n°2.

[45] Cf. G. Guiheux, « Petites et moyennes entreprises privées en Chine, moteur fragile de la croissance », in R. Bironneau (dir.), *China innovation Inc. Des politiques industrielles aux entreprises innovantes*, Paris, Presses de Sciences po, 2012, p. 119-138

désormais supérieure à 50%, devant celle des entreprises d'état (42 %) et des entreprises étrangères (6 %). En termes d'emploi, les effectifs employés sont passés de 2,3 millions en 1992, à 34 millions en 2002 pour atteindre 94 millions en 2010, si l'on ajoute les entreprises individuelles et familiales (getihu), les effectifs du secteur non étatique sont passés de 74 millions en 2002 à 164 millions de personnes en 2010. Autrement dit, plus de 90 % des nouveaux emplois en zone urbaine sont créés par le secteur non étatique[46].

La dynamique des entreprises des bourgs et des villages dans les années 1980, est due en partie à la mobilisation de « *relations sociales informelles* » (Liu Shiding, 1995,2003a), par laquelle les transmissions de techniques et de savoir-faire par les ingénieurs et techniciens de l'entreprise d'Etat vers celle des bourgs ont pu se réaliser, une ressource sociale qui peut être considérée comme du « *capital social* », comme le fait James Coleman (1988).

Quant à la croissance fulgurante du secteur privé, notamment à partir du milieu des années 90, elle est aussi étroitement liée à une relation symbiotique entre des entreprises privées et le gouvernement local (Liu Shiding, 1999). G. Guiheux (2012a) résume cette relation : « *les entrepreneurs privés tirent avantage de ce qui n'est pas formellement interdit et prennent des risques, parfois avec l'accord tacite des cadres locaux. Cependant un cadre législatif et réglementaire est progressivement défini* ».

Le capital politique et social des entrepreneurs apparait très signifiant[47]. Une étude[48] réalisée en 2010 montre que la plupart des entrepreneurs ont une expérience antérieure dans le secteur d'état : 51 % étaient d'anciens gestionnaires, techniciens ou simples employés, 19 % sont d'anciens cadres du parti ou de l'Etat, moins de la moitié a un passé professionnel sans lien avec l'Etat (on compte 30% des anciens entrepreneurs individuels, 18% des anciens paysans).

Ce modèle de développement engendre une hybridation des systèmes productifs. Selon l'expression du sociologue Shen Yuan (2008), la Chine est devenue aujourd'hui un « musée des systèmes productifs » où se côtoient les systèmes de la petite production (*artisanat*, *atelier familiale*) et ceux plus avancés de l'industrialisation issus de l'époque du « *capitalisme monopoliste et globalisé* ». Le dernier maillon dans le processus de production nommé « la décomposition internationale du processus productif (DIPP) », désigne des usines chinoises. Sur son territoire, la Chine accueille des

[46] Data from All China Federation of Industry and Commerce (ACFIC), *Bluebook of Private Enterprises: Report on the Development of China's Private Enterprises, 2005;* [Chinese Edition], Beijing, Social Sciences Academic Press, 2005; ACFIC, *Non – State- Owned Economy: Annual Report of Non- state Owned Economy, No 8 (2010- 2011)*, [Chinese Edition], Beijing, Social Sciences Academic Press, 2011.

[47] Le *capital politique* (zhengzhi ziben)et le *capital sociale* (shèhuì ziben) des entrepreneurs fait l'objet de nombreuses études notamment en économie, en gestion et en sociologie économique depuis les années 1990. Ex: Xie Lin and al., "Political Capital，Human Capital and Administrative Monopoly Industries Entry - An Empirical Study Based on China's Private enterprises" (in Chinese), in *China Industrial Economic*, No 9, 2012.

[48] Depuis 1993, ACFIC et CSSA réalisent une enquête biannuelle sur les entreprises privées (siying) / non étatiques (minying) et fournissent des données de base concernant les caractéristiques sociales des entrepreneurs : appartenance politique (nombre du PCC ou non), profession antérieure, niveau d'éducation, etc.

nombreuses entreprises « délocalisées» des pays développés et ces entreprises étrangères, à elles seules réalisent chaque année 30% des imports et 60% des exports des produits « Made in Chine ».

1.1.2. Dualité économique : à l'intérieur et à l'extérieur du « système »

L'expression l'« intérieur du système» (« tǐzhì nèi ») et l'« extérieur du système » (« tǐzhì wài »), traduit bien la cohabitation des formes économiques, d'un côté des entreprises étatiques, héritage de l'économie planifiée qu'il faillait maintenir pour des raisons de stabilité sociale et politique, et d'autre côté l'économie capitaliste, le secteur privé, émergeant en marge du secteur public et diffusé sur des modes non officiels en début de réforme (Sun Liping, 2007 ; Li Qiang, 2012).

L'Etat ne conserve la propriété que des plus grandes entreprises et des plus stratégiques. En 2010, le nombre des entreprises publiques ne représente que 5% des entreprises en Chine, il était de 50% en 1996 et environ 10% en 2005.Vers 2007, la part des entreprises étatiques dans les secteurs concurrentiels a été réduite. Entre-temps, des entreprises privées et étrangères ont déjà occupé une part dominante dans les secteurs de la fabrication, de la construction et de l'immobilier, de même que dans une grande partie du secteur tertiaire. Les entreprises publiques se sont concentrées dans les secteurs stratégiques. L'Etat s'est attaché à construire et à renforcer ses champions industriels dans le domaine de l'énergie, de l'acier, de la banque, des télécommunications, des transports, et de l'aéronautique.

A partir des années 2005, les entreprises publiques remontent, non pas en nombre, mais en puissance. En 2006, soit 3 ans après la création de la commission nationale de l'administration et de la supervision des biens publics de conseil des affaires d'Etat (SASAC), le nombre des entreprises sous son contrôle a été réduit de 40%. Néanmoins leurs profits ont été multipliés considérablement par rapport aux dix années précédentes. Des données financières montrent que les entreprises appartenant à l'État ont de très bonnes performances à tout point de vue[49].

La remontée en puissance du secteur public a déclenché un large débat en Chine depuis 2009. L'expression « guojin mintui », terme inventé par des économistes, signifie littéralement un secteur d'État en expansion et un secteur privé en contraction. Ce phénomène inquiète surtout les économistes qui observent que le secteur d'État s'étend de branches à monopole vers les domaines concurrentiels, et que les grandes entreprises publiques peuvent être un obstacle au développement économique et d'étouffer les initiatives du secteur privé[50]. On critique souvent ces entreprises publiques chinoises qui réalisent d'énormes profits grâce à leur monopole, ne donnent qu'une partie limitée de ces bénéfices à l'Etat, alors que les PME privées, à cause de lourdes charges fiscales et sociales, se battent pour leur survie.

---

[49] Cf. Li Yuyang, " guoyou qiye gaige shang xintaijie" (« nouvelle étape dans la réforme des entreprises d'état »), *jingji ribao (journal économique)*, 16 déc. 2007.

[50] Cf. Zhenwei, « " guoji mintui " de xueshu lunzheng ji xiayibu » (« débat académique sur le phénomène dit de l'État en expansion et du secteur privé en contraction et après »), *gaige (réformes)*, no 4, 2010.

Le « guojin mintui » concerne non seulement la nouvelle segmentation structurelle public/privé au sein des industries, mais remet aussi en question la raison d'être des entreprises publiques dans l'économie chinoise, et plus largement le rôle de l'Etat dans une société marquée par des inégalités multipliées[51], au risque d'une dissociation sociale[52].

Cette critique rejoint celle sur la redistribution des richesses[53] en Chine, non seulement entre secteur privé/public mais aussi entre Etat/individu. Pendant que la Chine réalise une croissance économique supérieure à 8%, le revenu par foyer n'augmente que faiblement. Dès 1995, le taux de croissance des recettes budgétaires dépasse celle du PIB jusqu'à atteindre 2 fois celui de la croissance de 2010.

1.1.3. Migration du travail : inégalités territoriales

La réforme et l'ouverture de la Chine dès les années 1980, ont déplacé la priorité de développement économique vers les régions côtières, régions historiquement industrialisées, bien avant l'apparition de l'économie planifiée. Les commerces internationaux et les premières industries s'y étaient développés pendant que d'autres régions de la Chine demeuraient des sociétés traditionnelles d'agriculture. Outre cette tradition commerciale et industrielle, la réforme des « Zone prioritaire de développement économique » s'appuyait sur des avantages, des politiques d'autonomie… et des réductions d'impôts. Cette stratégie de la priorité à l'Est, s'accompagne d'une décentralisation du pouvoir, surtout en matière de fiscalité. C'est dans ce contexte politique que le secteur privé a connu au cours des deux dernières décennies un développement rapide qui fait de lui aujourd'hui un acteur central de l'économie chinoise.

Pendant la trentième année d'économie planifiée (1949 - 1978), le gouvernement a surtout développé des industries lourdes et a choisi comme région le Nord-est, Nord et Nord-ouest. La réforme du secteur public mise en place au milieu des années 1990s a particulièrement touché cette zone et a conduit à son déclin.

Au début de la réforme, le flux migratoire restait principalement à l'intérieur d'une province donnée. En parallèle d'une migration de la zone rurale vers les villes, on observe également une proportion importante (32% la période de 1985- 1990 et 41% pendant 1990-1995) de migrants inter-cités, c'est-à-dire lorsque le citadin d'une ville migre vers une autre ville[54].

---

[51] Les études économiques et sociologiques sur les causes fondamentales du creusement des inégalités de revenu en Chine. Cf. Liu Ping et al. (2008), « biandong de danweizhi yu tizhinei de fenhua » (« évolution du système de danwei et différenciation à « l'intérieur du système »), *shehuixue yanjiu (Etudes sociologiques)*, No3, p.55 – 78.

[52] Sun Liping constate que les systèmes de « redistribution » et les mécanismes du « marché » produisent conjointement les inégalités sociales. Cf. Sun Liping, *Shiheng*: *duanlie shehui de yunzuo luoji* (*Imbalance: the Logic of a Fractured Sociey*). Beijing, Shehui kexue wenxian chubanshe, 2004.

[53] Cf. Chapter 4 "Structure of Income Distribution" In Lu Xueyi (dir.), *Social Structure of Contemporary Chine*, [Chinese edition], Beijing, Social Sciences Academic Press (China), 2010.

[54] Cf. Lu Xueyi, *op.cit.* p.65.

Depuis le milieu des années 1990, le flux interrégional (entre départements) s'accélère pour devenir le principal courant migratoire aujourd'hui et le nombre de migrants ruraux augmentent fortement (70 millions de migrants-travailleurs, 80% des migrants sont d'origine rurale). Pendant les années 2000- 2005, ont été recensés environs 100 millions de travailleurs-migrants, soit 85% des migrations au total. Leur nombre atteint 200 millions en 2008.En 2012, la Chine compte 236 millions de population migrante (liúdòng rénkǒu), soit 1 Chinois sur 6 en mobilité, selon les données du Bureau national de statistique.

1.2. Reconfiguration des marchés du travail urbain à l'entrée du 21er siècle

Au cours des trois dernières décennies, les réformes ont remodelé en profondeur la physionomie du marché du travail chinois. Jusqu'aux réformes économiques en 1979, le marché du travail chinois pouvait être défini comme un marché étatique, unifié et régulé par le gouvernement central. A partir des années 80, les marchés du travail « *vont se différencier et se sont segmenter dans un contexte de capitalisme qui cohabite avec ce qui reste d'économie planifiée. Ils vont aussi se construire différemment selon les régions* ». *(L. Roulleau - Berger, 2007).*

En 1995, les entreprises des bourgs et des villages emploient environ 128 millions des paysans-travailleurs et à la même période, les villes comptent environ 190 millions d'emploi urbains 59% dans des entreprises étatiques et seulement 6,9% dans les entreprises privées et à capitaux étrangers (Huang Zongzhi, 2011).

Le déclin brutal du secteur public depuis le début des années 1990 et parallèlement la croissance spectaculaire du secteur privé se traduisent directement dans le marché de l'emploi. Les entreprises étatiques et collectives qui assuraient 75 % des emplois urbains en 1995, ont perdu 68 millions d'emplois et ne comptent plus que 71 millions en 2008 et représente 23.5% de l'emploi urbain en 2008 et 20% en 2010, selon les données officielles. En effet, en tenant compte des huit cents millions de paysans et des migrants-paysans qui sont souvent exclus des statistiques, les emplois publics représentent une part bien inférieure à 20% de l'emploi urbain dans l'ensemble (Philip C. C. Huang, 2013).

Regardons d'abord l'évolution de la structure des emplois selon les trois grands secteurs d'activités afin de prendre en compte l'ampleur de la croissance des emplois urbains dans une Chine traditionnellement agricole. On observe une croissance ralentie des emplois dans le secteur agricole (40% en 2007), une expansion dans le secteur industrielle (17% en 1978 et 22% en 1992, 27% en 2007) et une augmentation progressive dans celui des services (12% en 1978, 20% en 1992, 32% en 2007). Selon le recensement général 2005, la population active en Chine est estimée à 750 millions, ceux possédant un hukou agricole atteint 550 millions, et 400 millions travaillent dans le secteur primaire.

1.2.1. Emploi public en déclin : les Xiagang, les titulaires et les intérimaires

Cette réforme du régime de propriété de l'entreprise publique, a enrichi un groupe d'employés, souvent les managers d'entreprises publiques, à travers une alliance malsaine avec certains dirigeants du Parti et des gouvernements. Ils ont tiré d'énormes bénéfices de la privatisation des entreprises.

La réforme sous le slogan « réduire les effectifs afin d'améliorer la performance » (zēng xiào jiǎn yuán) est souvent une privatisation au détriment des travailleurs, en particulier les moins qualifiés, les plus âgés et les femmes. Ces travailleurs urbains, que les sociologues ont nommés « *génération 40/50* » (Guo Yuhua, 2006), nés dans les années 1940/1950, et âgée souvent de 40-50ans au moment de la réforme du secteur, se retrouvent au chômage (Xiagang). Les femmes ouvrières[55] sont particulièrement touchées (Tong Xin, 2002 ; Li Ruojian, 2004), dans les 6 provinces de la région du Nord (Pékin, Tianjin et Hebei) et du nord Est qui réunissent de nombreuses entreprises étatiques, le nombre de femmes ouvrières a diminué sur une grande échelle, en passant de 7,67 millions en 1982 à 4,76 millions en 2000, autrement dit environ 3 millions de moins. Toutefois détenteurs d'un emploi formel et de bien-être social, ces « chômeurs » sont contraints d'être réorientés vers le secteur privé dominé par la logique du « marché libéral» peu régulé. Peu qualifiés, souvent âgés de plus de 40 ans, beaucoup étant des femmes, ils retrouvent un emploi informel, peu rémunéré et sans protection sociale. Ces « *délaissées du Nord* »[56] ont subi une dégradation de leur statut social.

Pendant cette transition, les élites sociales (les cadres du parti, de l'institution publique, les ingénieurs des entreprises étatiques, les étudiants et les commerçants) ont participé à l'économie de marché, dite « Xiahai».

Vingt ans auparavant, le marché des emplois « extérieur du système » très dynamique, attirait les travailleurs qualifiés, sortant de « l'intérieur» pour rejoindre « l'extérieur ». Aujourd'hui, on assiste à un retour des jeunes diplômés vers le secteur public, pendant que la part de secteur public (comprenant les institutions et entreprises publiques), continue à décliner dans son ensemble jusqu'à ne représenter que 20% de l'emploi urbain en 2010.

De nombreuses enquêtes confirment cette tendance. Premièrement, l'ordre de préférence des jeunes diplômés a été renversé, autrefois leur premier choix était une entreprise étrangère et ces dernières années, les entreprises étatiques et les institutions publiques viennent en tête. Désormais, dans les marchés du travail, les jeunes élites se précipitent dans les institutions et dans les entreprises portant dans leur nom « étatique » (guó) ou « publique» (gōng).

---

[55] A ce sujet, voir également Tania Angeloff (2010a), « La Chine au travail (1980-2009) : emploi, genre et migrations» *Travail, genre et sociétés*, La Découverte, n°23/10, Paris, p. 79-102.

[56] Chloé Cattelain, Marylène Lieber et al. « Les déclassés du Nord », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, no 3, 2006, pp. 27-52. URL : http://remi.revues.org/2521

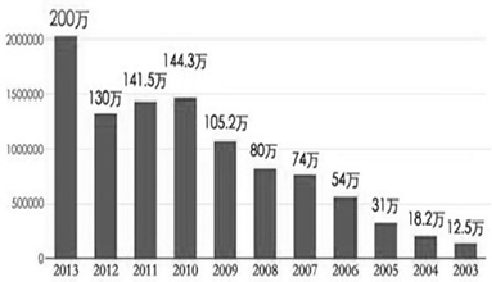
Le secteur public continue à attirer des jeunes diplômés de l'université. Selon l'enquête nationale réalisée par Mycos, 6 mois après leur sortie de l'université, environs 32% des nouveaux diplômés en 2010 ont obtenu un premier emploi dans le secteur public (41% pour les Bac+4, et 23% pour les Bac+3), précisément, 24% travaillent dans les entreprises étatiques et 8% dans le service public (les institutions gouvernementales et publiques), un taux supérieur par rapport au niveau national.

Notamment, face à la forte concurrence aux talents, le secteur public arrive à attirer et retenir une grande partie des jeunes « élites ». Les jeunes diplômés des universités du premier rang, préfèrent entrer dans des entreprises publiques que dans celles à capitaux étrangers. Selon l'enquête de 2010 dirigée par Li Chunling, auprès des diplômés d'une génération née après les années 80, et issus de 6 universités prestigieuses, 89,7% des titulaires de doctorat des universités-clés ont leur premier emploi dans le secteur public, 57,2% pour les titulaires de Master et 48,3% pour ceux de Licence. Ce taux interne est élevé par rapport au niveau national, en fait, seulement 20,4% des jeunes diplômés de la même génération (née dans les années 1980) ont leur premier emploi dans le secteur public.

Le concours des fonctions publiques : *échiquier*

Entre 2004 à 2007, le nombre des candidats a été multiplié par 5 pour atteindre 600 000, soit un jeune diplômé universitaire sur 10. A partir du 2009, le nombre a dépassé 1 million chaque année jusqu'à atteindre 2 millions en 2013. Rappelons que la même année, environ 6 millions de nouveaux diplômés sortent de l'université chinoise.

Parmi les postes les plus demandés, on compte 3000 candidats pour 1 poste. Un marché de formation privée visant à la réussite au concours a émergé pour une valeur estimée à 1 milliard de yuans.



Evolution du nombre de candidats au concours de recrutement de la fonction publique depuis 2003 ;

sources : « Déplorable : la Chine compte 2 millions de prétendants à la fonction publique ! » http://french.peopledaily.com.cn

Ce phénomène de « retour vers le secteur public » (« dào tǐzhì nèi »)[57] des jeunes qualifiés s'explique par plusieurs facteurs. Nous en soulignons quelques-uns. Après dix ans de réforme, en particulier la mesure de « réduction [de son effectif] afin d'améliorer ses performances », le secteur public semble se décharger d'un lourd fardeau à partir du milieu des années 2000. Cela s'ajoute aux circonstances de la crise économique déclenchée en 2008. Les entreprises publiques sortent gagnantes,

[57]Ces phénomènes font écho aux travaux académiques, notamment les études récentes sur l'évolution de dānwèi (unité de travail) et des inégalités urbaines. Xie Yu & Wu Xiaogang (2008) "Danwei Profitability and Earnings Inequality in Urban China." *The China Quarterly* 195: 558-81

pendant que les entreprises étrangères ont licenciés massivement leur salariés et ont réduit leur rémunérations.

L'enquête sur les conditions de vie des habitants urbains montre que les employés du secteur public ont le niveau de satisfaction le plus élevé, le secteur assurant à la fois la sécurité de l'emploi de même que le bien-être social, a enregistré un taux de turnover du personnel très faible, ce qui contraste avec un taux extrêmement-élevé dans le secteur privé caractérisé par des départs volontaires des employés. Les travailleurs du secteur public éprouvent un sentiment de sécurité : ces avantages précieux en période de crise, poussent les jeunes Chinois à retourner vers le secteur public. En effet, pour le régime salarial, la différence entre secteur privé et public n'est pas significative. Cependant, les employés publics ont de nombreux avantages non négligeables sur les plans matériel et social. D'abord le bien-être et la protection sociale : les employés du secteur public sont « privilégiés »[58] dans l'accès aux services et aux ressources publics (soins médicaux, éducation des enfants, logement, emploi, retraite etc.). Ensuite les apports liés à la fonction : le prestige du métier, le statut social et les réseaux.

Les formes des emplois intérimaires (en pinyin : láowù gōng) en Chine datent de la 2ème moitié des années 1990 et accompagnent la réforme des secteurs publics. Les entreprises étatiques utilisent en masse des travailleurs non-officiels, principalement des Mingong, leur volume représente environ un tiers des effectifs (Tong Xin, 2008b). Ces emplois sont caractérisés par deux formes : d'abord des intérimaires recrutés par les agences d'intérim sous-tutelles du Bureau du travail d'une localité, les Mingong signent un contrat de travail soit avec l'agence de recrutement, soit directement avec l'employeur, mais ils ne bénéficient pas du même traitement salarial et social qu'un employé « formel ». Ensuite, ils sont employés par des petites entreprises sous-traitantes, ces dernières s'occupant déjà de la principale activité de production.

1.2.2. Emploi informel en expansion

La nouvelle situation économique engendre une création massive d'emplois dans le secteur privé, toutefois appelé « secteur informel » (fēi zhèngguī bùmén). On assiste à une explosion des « emplois informels » (fēi zhèngguī jiùyè). En termes de volume, ils constituent désormais la moitié des emplois urbains .En terme de flux, la majorité des nouveaux emplois créés chaque année sont de nature informelle (sans contrat ou temporaire, à temps partiel, saisonnier, à forfait). Toutefois, dans le secteur informel se trouve largement représentées les populations de travailleurs-migrants qui peuvent être aussi qualifiées de « semi-chômeurs ». Désormais, la population urbaine est concernée.

Ces formes d'emploi, dites « informel », sont caractérisées par l'instabilité et l'irrégularité: les droits du travail ne sont pas respectés et la protection sociale est partielle voire inexistante (Li Qiang

[58] Li Qiang, « dapo dizhinei de teshu liyi » (abolir les privilèges à « l'intérieur du système »). *Beijing wenxue*, No 2, 2011.

2002 ; Zhang Yan, 2009). Celles-ci s'opposent aux formes d'emplois dites « classiques » qui composaient autrefois la majorité des emplois urbains en Chine. Les « unités de travail » (dānwèi) sont représentatives de ces formes d'emplois : leurs caractéristiques principales sont la stabilité de l'emploi et la garantie de la protection sociale.

Cette définition de l'emploi informel fait référence à la définition du Bureau International du Travail et rejoint le concept de « sous-emploi » du sociologue français Robert Castel (2009). Une idée est communément admise par les sociologues chinois : les emplois informels existent à la fois dans le secteur public (dit aussi secteur formel) et le secteur privé (dit aussi secteur informel). Traditionnellement, le secteur public est créateur d'emplois formels. Cependant, au fil du temps, le secteur public fournit de plus en et plus d'emplois informels, et les emplois formels dans le secteur privé tendent à augmenter progressivement. En croisant la qualité de l'emploi (formel/informel) et la quantité, la constatation est particulièrement intéressante : la quantité de « l'emploi formel » reste stable ces deux dernières décennies (Philip C. C. Huang ,2009).

Certains sociologues chinois parlent également d'une institutionnalisation des formes de sous-emplois en Chine (Zhang Yan, 2009).On trouve en premier lieu la figure de Mingong. Ces travailleurs-migrants (une centaine de million) représentent un tiers des travailleurs urbains. Selon un rapport officiel du gouvernement en 2006, ils travaillent 11 heures par jours, 6 jours par semaines, pour un salaire inférieur aux travailleurs formels (40% de moins). Cette différence ne prend pas en compte le « salaire sociale » (D. Schnapper, 1989), constitué par l'ensemble des droits sociaux et juridiques directement ou indirectement liés à l'emploi dont les Mingong ne disposent pas. En deuxième lieu, les entrepreneurs individuels (dont la majorité est des Mingong ou des Xiagang) et les employés des petites entreprises privées ne sont majoritairement pas protégés.

Les données de l'enquête nationale de 2011 sur la société chinoise (Chinese Social Survey-CSS) montrent que pour l'ensemble des travailleurs enquêtés, seulement 60% ont signé un contrat de travail, 41,1% ont signé un contrat à durée déterminée, et seulement 13,8% ont signé un Contrat à Durée Indéterminée. La situation ne s'est pas améliorée dans les entreprises privées : en 2011, 54.9% des travailleurs n'ont pas de contrat du travail, le taux était de 56.1% en 2008. En terme de la sécurité sociale, seulement 29,3% des travailleurs dans le secteur informel bénéficient de l'assurance-retraite contre 76,5% pour les travailleur ayant un emploi formel (dans un secteur formel et ayant signé un contrat).

La même enquête annuelle (CSS-2011) souligne que le poids de l'emploi informel dans l'ensemble des emplois ne cesse d'augmenter ces dernières années, leur proportion a passé de 49.8% en 2008 à 60.4% en 2011. Autrement dit, l'emploi informel maintient un taux d'augmentation de 20% par an depuis 3 ans.

L'historien de l'économie Philip C. C. Huang (2013) quant à lui a fait une estimation selon les données de recensement nationales (308 millions de personnes ont un emploi en ville) et le nombre des emplois déclarés et enregistrés auprès du gouvernent. Il arrive à un résultat similaire, c'est-à-dire, environ de 60% des emplois informels dans le marché du travail urbain. Cela couvre une centaine million des Mingong (travailleurs-paysans). Huang a ensuite inclus les travailleurs non agricoles (estimé à 200 millions 2008) de la zone rurale, pour parvenir à une estimation d'une proportion de 84% d'emplois informels dans l'ensemble des emplois non agricoles.

Ce sont les jeunes qui sont les plus touchés par ces emplois informels, comme nouveaux arrivants sur le marché du travail. A partir de données nationales, les experts ont observé une augmentation assez rapide de l'emploi informel comme première embauche chez les jeunes urbains. Pour les nouveaux entrants de 2000-2005, 40-50% auraient commencé par un emploi informel, contre 7,6% pour ceux de 1976 -1980. Ceci a évolué d'une façon progressive, avec un taux d'augmentation de 5 à 8% par cinq ans. La mobilité vers l'emploi formel reste limitée (20% passeraient d'un emploi informel vers un emploi formel).

Comme dans tous les pays, les jeunes sont souvent au cœur de la mutation. La transition structurelle du marché du travail, que la Chine a fait pendant cette trentaine d'années, se traduit directement par les différentes modalités d'accès à l'emploi des jeunes. Ici nous pouvons adopter l'hypothèse de Liang Yucheng (2007) que c'est le modèle chinois d'une transition progressive qui détermine les différences intra-générationnelle de mode d'entrée à l'emploi. Selon les périodes d'entrée à la vie active, on peut distinguer deux (même trois) grandes générations de la jeunesse : la génération de 1980 et, la génération de 1990, celle de 2000. Une génération à l'autre vit dans des conditions différentes.

Nous pouvons distinguer quelques tendances principales dans les modalités d'accès à l'emploi de la génération 1990. Tout d'abord, ils se font embaucher pour la première fois dans le secteur privé. Liang Yucheng (2006), en utilisant les données de l'enquête sociologique nationale de 2003, montre qu'avant les années 1990, 90% des nouveaux entrants au marché trouvent leur première embauche dans le secteur public, et après 1990, le taux baisse à 30-40%. Deuxièmement, la mobilité entre secteur public et secteur privé demeure toujours limitée. Liang montre que 80% des enquêtés n'ont pas vécu la mobilité d'un secteur à l'autre, et cela est d'autant plus vrai pour la génération avant 1990. La mobilité se fait souvent de secteur public vers secteur privé. L'inverse se fait rarement.

Gao Yong (2007) a analysé l'évolution des formes d'emplois des jeunes urbains, en s'appuyant sur les données de l'enquête sur la transition sociale de l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences sociales de Chine, réalisé en 2005 dans dix grandes villes chinoises. En ce qui concerne les nouveaux entrants sur le marché du travail pendant la période 2000-2005, la moitié d'entre eux obtient sa première embauche dans le secteur privé, confirmant l'argumentation de Liang

Yucheng. Quant à la stabilité de l'emploi, on observe une augmentation assez rapide des formes d'emploi informel comme première embauche chez les jeunes. Pour les nouveaux entrants de 2000-2005, 40-50% ont commencé par un emploi informel, contre 7,6% pour ceux de 1976 -1980. Cela a évolué d'une façon progressive, avec un taux d'augmentation de 5 à 8% par cinq ans.

On peut dire que la transition structurelle des secteurs (secteur public/secteur privé) et des formes d'emploi (emploi formel/emploi informel) apparait indépendante l'une de l'autre. Ceci s'explique par le fait que désormais les emplois informels existent dans le secteur public (dite aussi secteur régulier) et le secteur privé (dite aussi secteur irrégulier ou à l'extérieur du système). Traditionnellement, le secteur public est créateur d'emploi formel. Cependant, au fil du temps, le secteur public fournit de plus en plus d'emplois informels, et les emplois formels dans le secteur privé tendent à augmenter progressivement. Il observe également que la mobilité entre secteurs et formes d'emploi reste limitée dans toutes les périodes depuis les années 1990. La mobilité de l'emploi formel à l'emploi informel est de 20% et de l'emploi informel à l'emploi formel est de 25%. Pour ceux qui sont entrés dans la vie active après 1990, 50-60% occupent toujours un emploi formel; 20-25% ont pu passer de l'emploi informel à l'emploi formel. 20% oscillent entre les deux. La première embauche se fait plus souvent dans des petites entreprises : pour les entrants entre 2000-2005, 2/3 occupent un emploi dans une petite entreprise dont 1/3 ont un effectif est inférieur à 20.

Dans un contexte d'une montée inquiétante du taux de chômage, (notamment chez les jeunes) et la création massive d'emplois informels (instable et sans protection sociale), le forme de l'emploi intérimaire (en pinyin : láowù pàiqiǎn), est censée permettre un équilibre en termes de protection et de flexibilité. Considérée comme une solution gagnante pour l'ensemble des acteurs du marché du travail, elle est favorisée par rapport à d'autres formes d'emploi atypiques. En premier lieu, l'intérim répond aux besoins de flexibilité des entreprises, particulièrement des plus importantes, multinationales, privées ou publiques, qui recourent déjà à cette forme d'emploi. Du côté du gouvernement, l'emploi intérimaire constitue un vecteur d'insertion pour les jeunes, car il peut absorber une partie importante des jeunes demandeurs d'emploi, de tout niveau et des divers secteurs (des travailleurs-migrants, des jeunes diplômés de l'université chinoise, des rapatriés ayant étudié ou à l'étranger).

Cependant, les pratiques de gestion de l'intérim demeurent peu régulées. Compte tenu du rôle qu'il peut jouer pour le développement de l'emploi, le gouvernement chinois cherche à réguler ce secteur. Il est ainsi légalisé par la nouvelle « loi sur les contrats de travail » en 2008.

Paradoxe ou non, depuis la mise en vigueur de la loi 2008, malgré un premier effort du gouvernement visant à réguler les droits du travail (relation contrat de travail) et à protéger les travailleurs, les emplois en intérim ont connu une croissance spectaculaire. Ces réalités ont attiré l'attention des chercheurs, depuis (2009- aujourd'hui), des études quantitatives et qualitatives sont réalisées sur ce sujet. Prenons comme exemple le cas de Pékin, en 2007, le nombre de travailleurs

intérimaires est de l'ordre de 80 000 en 2007 et leur nombre est multiplié par 7,5 fois en seulement 4 ans, pour atteindre 600 000 en 2011 (Tong Xin, 2012). Parallèlement, le nombre d'agences d'intérim a été multiplié par 12 en seulement 4 ans.

Concernant le volume de l'emploi intérim, nous avons plusieurs estimations récentes (2009-2010), selon le chiffre officiel du ministère du travail ils sont 27 millions, et selon l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs, 60 millions, soit environ 1 travailleur sur 10. Différents chiffres coexistent. Cependant, les enquêteurs sont parvenus à un consensus que le secteur public est le principal employeur des intérimaires. « *Des dizaines de millions des intérimaires qui travaillent dans le secteur public, ne bénéficient pas du même salaire et de la protection sociale qu'un employé formel.* ». Dans certaines entreprises publiques, 2 employés sur 3 sont des intérimaires. Une enquête réalisée en 2011 par le syndicat local d'une ville industrielle dans la province du Hebei, au nord de Pékin, montre que la majorité des entreprises emploie plus de 30% d'intérimaires, certains dépassent 80% : la branche d'une entreprise pétrochimique a employé 1193 intérimaires, soit 2 fois plus que ses employés formels. Les employés en intérim sont devenus le corps principal de certaines entreprises et institutions publiques.

La sociologue Tong Xin, qui enquête sur les relations de travail depuis les années 1990, dans différentes types d'entreprises et de secteurs, a observé de près l'évolution récente. L'emploi intérimaire, autrefois limité au secteur industriel, concerne désormais les institutions publiques, toutefois dans l'emploi formel : 56% des employés d'une chaine de TV sont des intérimaires, 25% des employés d'un hôpital, 18% d'une banque.

1.2.3. Travailleurs et travailleurs-migrants en question

Selon le recensement national de 2005, ce sont plus de 200 millions de migrants qui ont quitté la campagne pour aller travailler en ville. Ces migrants constituent désormais un quart de la population active et environ la moitié des actifs dans le marché de l'emploi urbain en Chine[59].

Le pourcentage des travailleurs d'origine paysanne atteint 67.1% pour l'ensemble des travailleurs du secteur industriel et 40% dans le secteur des services. Les Mingong (paysans – travailleurs) constituent le corps principal des « travailleurs » urbains de la Chine.

Cette population est présente dans tous secteurs d'activités : ils représentent 70.5% des ouvriers dans la fabrication et le transport, 56,4% des employés de services et 53,8% des agents commerciaux. Ils travaillent ainsi comme agent technique spécialisé (34,8%), cadre dans l'entreprise (33,8%), cadre dans les organisations gouvernementales ou du PCC (28%), employé administratif (20%), ce qui montre qu'ils constituent le corps principale de la classe ouvrière, et des employés dans le service et le commerce.

[59] Cf. Lu Xueyi (dir.), *Social Structure of Contemporary Chine*, (in Chinese), "chapter 4: employment structure", *op.cit.*

Concernant la sécurité sociale, seulement 7,6% d'entre eux bénéficieraient d'une assurance retraite, 21,8% d'une assurance sur les accidents du travail, 12,2% de l'assurance maladie et 3,9% de l'assurance chômage. Il existe des différences sectorielles, les travailleurs du secteur de la production sont relativement mieux protégés, alors dans le secteur de la construction seulement 15,6% bénéficient d'une assurance « accident de travail », loin de remplir l'exigence des « règlements sur l'assurance accident du travail ».

Les travailleurs migrants travaillent surtout dans les secteurs de l'exportation. Selon certains experts, ce sont eux qui ont été les plus frappés par les effets de la crise en 2008 et leur situation constitue une véritable crainte d'instabilité sociale. En 2009, selon les médias chinois, ce serait le non-paiement des salaires et l'insuffisance de couverture sociale qui ont été l'un des premiers facteurs de conflits employeurs – employés, entraînant de plus en plus de manifestations voire d'actes désespérés, parfois spectaculaires.

Au début 2010, il semble par contre que ce soit plutôt la pénurie de main d'œuvre[60] dans le Sud Est qui constitue un facteur d'inquiétude pour les entreprises, les commandes venant de l'étranger étant réamorcées. Il manquerait près de 2 millions de travailleurs. On constate que beaucoup de travailleurs migrants sont repartis vers leurs campagnes natales pour y fêter le nouvel an, et ne sont pas revenus travailler en ville, trouvant leurs conditions de travail trop mauvaises et leurs salaires trop bas. Ils préféreraient pour l'instant rester travailler sur place, malgré des offres d'augmentation de salaires de plus de 10 %. La pénurie de main-d'œuvre va s'étendre rapidement dans d'autres secteurs du marché du travail, ce qui contribue à bouleverser le rapport de force entre l'employeur et les employés.

Le problème apparait paradoxal : d'un côté, la campagne reste toujours un réservoir abondant de main-d'œuvre de quelques centaines de millions des paysans, de l'autre côté, les employeurs dans l'industrie–sont confrontés à une « pénurie » de main-d'œuvre peu qualifiée, malgré de grosses augmentations de salaires, et ont toujours beaucoup de difficulté à retenir les employés (la rotation de personnel reste importante).

1.2.4. Inégalité de droit à l'emploi, inégalité de droits sociaux

Dans un contexte conjoncturel de massification des emplois informels et de difficulté d'accès aux services publics, un emploi dans le secteur public offre une protection face à l'instabilité d'emploi ainsi qu'un statut privilégié pour accéder aux services publics (logement, éducation, santé…). Que représente réellement un emploi public pour les jeunes diplômés ? La liste des « avantages réels ou potentiels » est longue.

[60]Cf. Zhan Yi & Liu Jingxiang (2012), "the evolution of Labor Market and the "difficulty of worker recruitment" (in Chinese), in Ru Xin, Lu Xueyi and Li Peilin (dir.), *Blue Book of China's Society 2012: Society of China Analysis and Forecast*(2012). Social Sciences Academic Press (China).

Cependant, le secteur public n'assure que 20% des emplois urbains et créé davantage des emplois intérimaires. A travers le phénomène de « batailles au concours de fonction public » et ou encore d'une « vogue de retour à l'intérieur du système », l'emploi formel dans le secteur public, est devenu un objet de convoitise, qui s'échange à prix d'or. Il devient nécessaire de mobiliser toutes les ressources personnelles pour réaliser cet échange : capital humain (le diplôme), capital social (les relations), capital politique (membre du PCC, membre du comité des étudiants), capital économique (pots de vin) et capital institutionnel (le hukou).

Comment le hukou participe à la segmentation des marchés ? Les deux attributs du hukou (localité et urbanité), qui caractérisent l'identité des individus, permettent de classer les travailleurs urbains en quatre sous-populations : les migrants-paysans, appelés Mingong, étant situés au plus bas de l'échelle sociale, les autochtones de hukou rural, les migrants de hukou urbain et les titulaires de hukou urbain local.

Le hukou joue un rôle important dans l'accès aux emplois du secteur public. Li Jun et Gu Yanfeng (2011) ont étudié la répartition de quatre sous population dans les différents secteurs d'activités (public/privé, secteur monopole/secteur concurrentiel). Ils ont pris le cas de Shanghai, métropole où le nombre des migrants représente presque la moitié (45,7% en 2005) de la population active urbaine. Dans le secteur public et des secteurs-monopoles, le pourcentage des travailleurs détenteurs du hukou local[61]dépasse largement celui des migrants (détenteur du hukou d'une autre région). Les citadins ayant le hukou local sont surreprésentés dans le secteur public : la moitié d'entre eux occupent un emploi public, alors que la majorité absolue (plus de 85%) des ruraux natifs et des migrants (ruraux et urbains) travaillent dans le privé. Ce résultat a été confirmé par l'enquête de 2008 réalisée dans quatre grandes villes chinoises (Pékin, Shanghai, Tianjin et Canton) (Guo Fei. & Zhang Zhanxin, 2012).

Quant à l'opposition entre secteur monopole et secteur concurrentiel : les citadins de hukou local sont ceux qui ont le plus de chance (20%) de travailler dans un secteur monopole, viennent ensuite, par ordre décroissant, les ruraux local, les migrants de hukou urbain (10%), puis les migrants de hukou rural.

La répartition des travailleurs dans les différents secteurs d'activités explique, entre autres, les disparités des salaires. Dans le contexte chinois, les secteurs monopoles sont quasiment tous inclus dans le secteur public. Le secteur public offre moins de postes à rémunérations élevées que le secteur privé, cependant les secteurs monopoles offrent de meilleures conditions de travail et de salaires que dans des secteurs concurrentiels. Dans les secteurs concurrentiels, les salaires des migrants de hukou urbains sont légèrement supérieurs à ceux des natifs, ce qui n'est pas le cas dans les secteurs

[61] Les personnes titulaires du hukou local (appelé également « résidents permanents ») n'équivalent pas aux « autochtones » ou les natifs pékinois. Elles incluent une partie importante des « migrants » ayant transformé leur statut en « hukou pékinois ». Selon les politiques migratoires de la ville, ce sont des migrants très qualifiés et ayant un emploi stable (souvent dans le secteur public). D'où l'ambigüité de ces chiffres statistiques.

monopoles. Ceux-ci pratiquent une discrimination salariale significative entre les travailleurs locaux et les migrants, en profitant de leur statut de travailleur intérimaire. A conditions égales (qualification), le salaire horaire dans les secteurs monopole est 1,6 fois supérieur par rapport aux secteurs concurrentiels.

Les inégalités existent également pour l'accès à un emploi formel. Non seulement les migrants ont moins de chances d'obtenir un emploi dans le secteur public, mais le peu qui y accèdent travaillent souvent comme intérimaires.

Les enquêtes quantitatives les plus récentes nous ont montré les effets du hukou sur la structuration du marché de l'emploi. Cette interprétation (apparue dans des revues scientifiques confidentielles), est confirmée par une population profane en la matière, ce qui nous amène à reconnaitre leur capacité d'interprétation du monde social, à partir de leur vécu, comme on le verra plus tard dans le chapitre suivant sur les politiques de l'emploi des entreprises ainsi que dans la partie II sur l'accès à l'emploi des jeunes.

Cette distribution des travailleurs sur les différents segments des marchés du travail est étroitement liée aux politiques publiques d'emploi. Dans les années 1990, les principales villes d'accueil des migrants ont mis en place une série de mesures visant à privilégier l'accès à l'emploi des citadins locaux, dont beaucoup se trouvaient au chômage à cause de la réforme des entreprises publiques. En parallèle, d'autres mesures ont été mises en place pour contrôler l'arrivée des migrants : les entreprises doivent respecter un quota fixé pour l'embauche des migrants, alors que ceux-ci doivent effectuer les nombreuses démarches administratives qui les autorisent à vivre et à travailler « légalement » dans la ville d'accueil.

Ces mesures publiques ont été qualifiées de « discriminations » institutionnelles par des chercheurs : non seulement l'égalité de droit à l'emploi n'est pas garantie aux migrants internes, mais ces travailleurs sont aussi « exclus » des droits sociaux. S'inscrivant dans la continuité du système opposant la campagne à la ville, le système de la sécurité sociale n'est ouvert qu'aux travailleurs citadins (de hukou urbain).

Ces migrants, originaires de régions moins développées, aussi performants que les citoyens locaux, deviennent les cibles privilégiées des entreprises, qui continuent à les employer massivement en dépit des mesures de régulation migratoire (Chen Yingfang, 2006, Liu Shiding, 2009). Ces mesures sont, d'une certaine manière, mieux appliquées dans le secteur public, du fait de la poursuite de la planification en matière de gestion du personnel. Cependant, les lois du marché produisent également leurs effets. Le secteur public profite ainsi pleinement d'une main-d'œuvre bon marché et non

protégée. Ces stratégies de gestion de la main-d'œuvre sont facilitées par la coexistence d'un taux élevé de « chômage » des autochtones urbains[62], et l'arrivée massive des migrants internes.

1.3. Régulation des relations professionnelles

A partir de la mise en place de la politique d'ouverture économique en 1978 en Chine et le passage d'une économie planifiée à une économie de marché, l'Etat s'est massivement désengagé du système de protection sociale.

1.3.1. « Voies non-officielles » : un désengagement de l'Etat

Des experts ont observé la tendance croissante aux emplois informels/atypiques. Mais nombreux (experts et décideurs publics) sont ceux qui portent un regard positif sur cette tendance, et voient dans l'emploi informel une solution pour régler le problème du chômage. Permettant à la fois de réduire le coût du travail et d'en améliorer l'efficacité, l'emploi informel est censé aider la Chine à maintenir et à améliorer sa compétitivité internationale.

En 1998, le gouvernement avait clairement proclamé qu'il encourageait la multiplication des différentes formes d'emplois, y compris des emplois dit « flexibles » (en pinyin : línghuó jiùyè). L'effet de cette politique est évident-vue le poids croissant de l'emploi informel.

Mais il est également évident que la stabilité et la décence de l'emploi n'étant pas assurées dans ce contexte, la montée des conflits sociaux est devenue significative. En effet, sans contrat de travail, les droits de ces travailleurs ne sont pas garantis et les entreprises préfèrent largement l'emploi informel afin d'éviter de cotiser. Selon certaine estimation, en 2009, les conflits sociaux, dits « incidents de masse », ont été estimés à 90 000. Le tiers serait lié au travail.

1.3.2. Relation du travail : montée du conflit du travail

En 2010, la Chine a connu 4000 cas des conflits collectifs au travail impliquant de 11 à 49 travailleurs, avec un total de 118 000 travailleurs concernés et 216 cas de conflits impliquant plus que 50 travailleurs, concernant au total 29 000 travailleurs.

Les travailleurs prennent conscience de la nécessité de mener des *actions collectives* pour mieux protéger leurs droits (Chang Kai, 2011 ; 2012). Ils sont ainsi de mieux en mieux organisées et ont des revendications claires. La rémunération et le paiement des heures supplémentaires est la première source des conflits collectifs. Cette cause représente 64,4% de cas enregistrés, la seconde cause des conflits est l'indemnisation des accidents et des maladies professionnelles. Les conflits se

[62] A Pékin, près de 18% des citadins « autochtones » sont chômeurs ou semi-chômeurs. Chen Yingfang pense que la compétition est très cruelle parmi les catégories de travailleurs qualifiés quand pour les catégories peu qualifiés, le rapport est plutôt de « complémentarité »

concentrent principalement dans les secteurs de travail intensifs, tels que le textile, l'électronique et la construction. Les populations concernées sont essentiellement des travailleurs migrants. 49,1% des conflits ont eu lieu dans la province du Guangdong, à cause de la forte concentration des secteurs de fabrication dans cette zone industrielle.

Trois domaines concentrent particulièrement les tensions et les revendications des travailleurs : le secteur intérimaire, les entreprises étatiques en cours de réforme, y compris celles dans les secteurs monopolistiques tels que l'électricité et la finance (En 2010, 30, 000 travailleurs ont été licenciés sans pouvoir recourir à la justice) et le secteur des administrations, en plein période de réforme sur la gestion du personnel (Qiao Jian, 2013).

La vague de grèves sans précédent en Chine a fait émerger la question des relations au travail. La situation des travailleurs est l'objet de l'attention du gouvernement et de toute la société. Selon certains experts, la vague de grèves des travailleurs et la montée des conflits du travail montrent que la nouvelle génération des travailleurs migrants refuse clairement « le salaire minimum » et souhaite participer aux négociations salariales. Durant ces vingt dernières années, la part des salaires dans la valeur ajoutée n'a cessé de décroître, elle est passée de 56% en 1995 à 41% en 2005, selon un rapport de la Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs.

Les conditions de travail : affaire des suicides à l'usine Foxconn à Shenzhen

L'année 2010 est marquée par une vague de grèves des travailleurs sans précédent depuis l'ouverture économique et la réforme des années 1980. Certains conflits au travail furent particulièrement médiatisés, c'est le cas des suicides dans l'usine de Foxconn à Shenzhen dans la province du Guang Dong et la grève dans l'usine de Foshan. En juillet 2010, dans la ville de Dalian au nord-est de la Chine, environs 70 000 travailleurs issus de 73 entreprises, entre autres, 48 entreprises japonaises, ont participé à une grève.

Dans l'affaire des suicides à l'usine de Foxconn à Shenzhen, le gouvernement avait conclu que cette affaire était due « *au mode de gestion de l'entreprise, à l'incapacité des nouvelles générations de travailleurs migrants à maintenir un effort soutenu et à un problème de coordination entre le gouvernement et les syndicats en ce qui concerne les relations au travail*.»

Le rapport de septembre 2010, se base sur une enquête réalisée par une équipe de chercheurs venant d'universités de la Chine continentale (Université de Pékin, de Qinghua, etc.), de Hongkong et de Taïwan, a souligné les problèmes suivants :

L'exploitation des étudiants des instituts professionnels. Les étudiants constituent une main-d'œuvre bon marché pour les entreprises qui peuvent les employer sans signer de contrat ni payer de charges sociales. Ces étudiants souvent encore mineurs peuvent être contraints à faire des heures supplémentaires ou à travailler de nuit.

Un mode de gestion semi-militaire. Les entreprises insistent sur l'obéissance absolue des salariés avec un mot d'ordre « *obéir, obéir et obéir absolument* ». Une telle vision de la gestion des salariés amène souvent l'employeur à considérer les travailleurs comme des machines ce qui fait perdre toute motivation aux employés.

1.3.3. Job-hopping comme arme des faibles : entre « résistance » et aliénation

Les ouvriers, qu'ils soient migrants ruraux ou ouvriers citadins se trouvent tous dans une situation vulnérabilité. Un sentiment d'injustice éprouvé à travers l'expérience dans l'organisation du travail influence leur perception de la justice sociale (Luo Zhongyong & Wei Jianwen, 2009). Ces ouvriers, moins qualifiés et démunis de ressources politiques, souffrent d'une absence de canal d'expression et de représentation pour contester l'ordre social, comme l'indique Chen Yingfang (2009) dans ses analyses sur les habitants faisant face à la démolition de leurs maisons.

N'ayant pas de droit à la négociation collective, à l'organisation solidaire et à la grève, ils choisissent de se retirer de l'entreprise (stratégie de l'exit, Albert O. Hirschman, 1970) souvent de manière définitive, c'est-à-dire en recherchant un nouveau emploi ou en se retirant temporairement du marché de l'emploi. Dans un contexte de pénurie relative de main-d'œuvre, cette pratique de résistance fragmentée et individualisée se révèle comme une forme d'« arme du faible ». D'où notre interrogation : *les armes du faible sont-elles de faibles armes ?* (Marc Bessin et Laurence Roulleau-Berger, 2002).

Même si la pratique individualisée reste dominante comme forme de résistance, de plus en plus d'ouvriers recourent à l'action collective, résume China Labour Bulletin dans son rapport. En l'absence de droits politiques et sociaux, ils utilisent leurs libertés individuelles, comme «aller faire du tourisme à Pékin » (Shang hang), « venir nombreux pour se reposer sur la place de la mairie », au lieu de prononcer une « revendication collective», « se promener » au lieu de dire « une manifestation ».

Une génération jeune, utilisatrice de l'internet, consciente de leur droits et ayant moins de contraintes économique que leurs parents, formule une revendication au nom de la « justice », concrètement d'un « partage équilibré des bénéfices ». Leurs revendications se situent à deux niveaux : la défense de leurs droits et une volonté de participer au contrôle de l'organisation du travail. Ils réclament le paiement des arriérés de salaires et des heures supplémentaires; les indemnités de la protection sociale non cotisées et celles dues aux accidents du travail. Ils demandent l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation du salaire, la réduction des heures supplémentaires, et l'amélioration de leur bien-être.

Quant aux ouvriers licenciés des entreprises d'Etat (Xiagang), ils demandent de garantir leurs droits d'accès à un nouvel emploi. Ils réclament une indemnité pour les dommages subis au moment de la réforme, y compris les salaires non payés et les cotisations sociales arriérées. Ils exigent la punition des managers de l'entreprise ainsi que des fonctionnaires locaux qui ont violé leurs droits et intérêts au cours de la réforme. Ils demandent également de libérer les représentants des ouvriers emprisonnés.

Reference: "The Workers' Movement in China 2011-2012", *China Labour Bulletin*, 2013.

Il faut toutefois nuancer cet optimisme : ces économies « informelles » restent très dépendantes des "donneurs d'ordre" (les entreprises « dominantes », y compris entreprises multinationales, ainsi que les entreprises publiques et privées chinoises) et très fragiles (ex. de la crise asiatique de 1997, la crise 2008). Dans la nouvelle organisation du travail -DIPP, les ouvriers du Sud

se trouvent souvent à l'échelon le plus bas de ce processus productif. Sans compter que la tendance générale des externalisations, promue comme modèle de la gestion moderne au niveau international comme national, ne cesse de multiplier les échelons de sous-traitance. Tout ceci fait que les travailleurs ne voient pas les « patrons » et que leur cible de mécontentement se limite aux petits chefs, managers de leur usine.

1.3.4. Réforme en cours : vers un retour à un rôle plus actif de l'Etat

Après plus de vingt ans d'essor économique, les conditions de vie de la population se sont améliorées, mais les inégalités sociales sont grandissantes entre régions, entre villes et campagnes et entre catégories socioprofessionnelles. Cela s'est accompagné de mécontentements sociaux de plus en plus médiatisés : plusieurs centaines de milliers « d'événements » par an - rassemblements, manifestations, émeutes. La situation inquiète les autorités nationales.

Fortement préoccupé par la stabilité sociale et politique du pays, le gouvernement a cherché de nouvelles stratégies pour gérer les relations au travail. L'année 2008 a marqué un tournant avec la mise en vigueur de la nouvelle loi relative au contrat du travail (à partir du 1er janvier 2008) marquant un progrès dans les textes. De plus le gouvernement a publié en 2008 une nouvelle loi sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail. Ces lois montrent de façon indirecte la volonté du gouvernement de chercher à régulariser les emplois informels.

Dans ce contexte, le système de la protection sociale comme « amortisseur social » est également devenu une des principales préoccupations du gouvernement chinois. Ce dernier a choisi de mettre en œuvre une série de réformes pour étendre la sécurité sociale avec l'objectif ambitieux de couvrir 100% de la population chinoise d'ici 2020. L'entrée en vigueur au 1er juillet 2011 de la nouvelle loi sur les assurances sociales, rendant obligatoire les cotisations employeurs et employés vis-à-vis de cinq risques, confirme aussi cette direction. Les réformes en cours couvrent ainsi principalement les domaines des risques maladie, vieillesse et chômage, accident du travail et maternité (dite : cinq risques)

Les réformes sont en cours mais le gouvernement est confronté à plusieurs défis. Beaucoup d'économistes influents, majoritairement néolibéraux, pensent qu'avec la forte croissance économique, les problèmes se résolvent automatiquement et ils n'apprécient pas l'intervention du gouvernement. Prenons comme l'exemple l'élaboration d'un « règlement des salaires ». Ceci était à l'ordre du jour pour le gouvernement depuis 2008. Cependant, sa mise en place n'a toujours pas lieu et est rendue difficile du fait de la forte opposition des entrepreneurs et des entreprises étatiques. Ces dernières s'opposent particulièrement au principe « à travail égal, traitement salarial égal ». En effet les entreprises étatiques emploient massivement (des dizaines de millions) des intérimaires qui ne bénéficient pas du même salaire et de la protection sociale qu'un employé formel. L'application de ce principe supposerait une augmentation considérable de leur coût salarial.

Règlements sur les salaires dans les entreprises : une mise en place difficile

Début 2008, l'élaboration d'un « règlement des salaires » était à l'ordre du jour pour le gouvernement. Ce règlement devait être un texte à valeur juridique supérieure aux textes juridiques ministériels. Il concernerait toutes les entreprises, privées ou publiques, et aurait pour but, de clarifier la question du salaire minimum, des augmentations salariales et du non-paiement des salaires. Le cœur de ce règlement, devait être l'élaboration d'un mécanisme de garantie de l'augmentation régulière des salaires, d'un mécanisme garantissant un même salaire pour un même travail et d'un mécanisme des négociations collectives des salaires.

L'élaboration de ce projet de loi a rencontré des oppositions fortes venant d'une part, des employeurs, représentés par la Fédération Nationale du Commerce et de l'Industrie (ACFIC), d'autre part des entreprises étatiques, représentées par la commission nationale de l'administration et de la supervision des biens publics de Conseil des Affaires d' Etat (SASAC), qui s'oppose particulièrement au principe « à travail égal, salaire égal », du fait du recours massif aux intérimaires et à l'alourdissement conséquent de la masse salariale que l'application de la loi entrainerait. Quant à la fédération nationale des syndicats des travailleurs (ACFTU), elle insiste sur le renforcement des syndicats et de la création d'un mécanisme de négociation collective des salaires.

En 2008 et en 2009, plusieurs enquêtes et des réunions ont été menées sans résultat. Tout comme la loi relative au contrat du travail et la loi sur les assurances sociales, très attendues par les citoyens, ce règlement sur les salaires a de grandes chances de connaître aussi un très long cheminement législatif avant d'être promu.

Référence : Qiao Jian, « les nouvelles politiques en matière de relation du travail » (en chinois), in Ru Xin, Lu Xueyi and Li Peilin (eds.), *Society of China Analysis and Forecast* (2012)

2. La ville, politiques migratoire et ségrégation socio-urbaine

Il nous faut revenir sur la construction de catégorisation des migrants internes en Chine et les politiques migratoires de la ville afin de dresser le contexte socio-urbain du problème lié à la migration du travail et à l'« intégration » des migrants.

2.1. Politique du hukou et frontières « invisibles »

La loi sur la promotion de l'emploi du 30 août 2007 a fixé un cadre de protection des travailleurs, encourageant entre autres la mise en place d'une assurance chômage, la création d'emplois pour les chômeurs ainsi que l'établissement d'un service public d'agences pour l'emploi. Ce cadre est complété par un dispositif de supervision et d'inspection pour la mise en application de cette loi avec des amendes prévues pour les contrevenants.

Les mesures gouvernementales en faveur de l'emploi (formation professionnelle, indemnisation, emplois publics) ciblent principalement les travailleurs urbains formels et les étudiants au terme de leurs études (ying jie sheng). Ces derniers peuvent bénéficier d'aides à la création d'entreprise dès leur sortie de l'université. La notice du Ministère du Budget et de l'Agence des impôts « politiques fiscales pour l'emploi » d'octobre 2010 précise que durant la première année après la sortie de l'université, les jeunes entrepreneurs bénéficient d'une réduction des impôts et des taxes.

Comme souvent en Chine, c'est la mise en application de ces textes qui engendre des difficultés. Des mesures d'aides publiques sont mises en place par les autorités locales et s'appliquent à tous les demandeurs d'emploi, jeunes ou âgés, à condition qu'ils disposent d'un hukou local. Par exemple la ville de Pékin a mis en place une série de mesure pour aider les demandeurs d'emploi : ces mesures comprennent l'allocation chômage, l'aide à la protection sociale, l'aide à la recherche d'un emploi, mais ne s'appliquent qu'aux personnes avec un hukou pékinois. Rappelons que plus 40% des résidents à Pékin, n'ayant pas de hukou pékinois, sont considérées comme « population migrante » ; ces derniers sont systématiquement exclus des politiques publiques de leur ville d'accueil et n'ont plus été enregistrés par celles de leur région d'origine.

2.1.1. Hukou et la fabrique des migrants

Le hukou, est traduit littéralement, par le livret de famille. Les deux indications les plus importantes du hukou sont, d'une part, le statut du hukou possédé (agricole ou non agricole), et d'autre part le nom de la localité où le hukou a été enregistré. La combinaison de ces deux critères aboutit à une catégorisation complexe des individus.

Le hukou spécifie le statut de citoyenneté d'un individu. Il est un système de différenciation d'identité : à ces diverses catégories sont appliquées de des droits politiques et sociaux différenciés. Ainsi, la distinction de hukou agricole et non agricole établit une véritable hiérarchie entre ruraux et urbains : tandis que les ruraux doivent subvenir à leur propres besoins, les urbains ont accès à de nombreux droits sociaux pour l'emploi, l'éducation, le logement, la santé, etc. Les individus appartiennent à une communauté donnée (la localité rurale ou urbaine), « *leurs droits et devoirs varient en fonction des ressources économiques et sociales de ces communauté*s. » (Chloé Froissart, 2008) [63]

Des droits sociaux et avantages substantiels rattachés au hukou : le cas de hukou pékinois

- Accès au logement et à la propriété de biens (maison, voiture…)
- Accès aux services publics : éducation et soins médicaux, logement subventionné

Pékin dispose des meilleures ressources éducatives. Par rapport aux provinces, les universités chinoises (surtout celles siégeant à Pékin) donnent des privilèges (seuil bas de résultats aux concours). Le montant de la pension retraite dépend de la durée de sa cotisation du salaire moyen pratiqué dans la région où il réside (le hukou) et de son espérance de vie.

La réforme du hukou, commencée il y a plus de vingt ans, s'est accélérée ces dernières années. Cependant, le hukou continue à exercer sa fonction d'instrument de planification, de redistribution des ressources et de contrôle des migrations.

[63]Chloé Froissart, « Le système du hukou : pilier de la croissance chinoise et du maintien du PCC au pouvoir », *Les études du CERI*. No. 149 – septembre 2008.

Rappelons brièvement l'évolution historique des politiques du hukou, qui se caractérisent à la fois par un assouplissement et une décentralisation de gestion. Les réformes économiques et de migration du travail débutent dans les années 1980. Le gouvernement central permet désormais aux ruraux de vivre en ville, à condition d'être muni d'une permission de résidence temporaire.

Au milieu des années 90, certains gouvernements locaux, tels que la ville de Pékin, de Shanghai, ont mis en place la politique d'attribution du hukou urbain (dite hukou au sceau bleu) aux individus-migrants devenu propriétaire d'un logement (de type commercial) dans la localité. C'est le début du développement du marché immobilier urbain (logements urbains de type « collectif » ou « public ») et cette mesure est faite pour dynamiser son essor. A la même époque, la migration rurale et d'une ville à l'autre s'accélère.

A la fin des années 1990, la préfecture de police de certaines régions a modifié les termes d'obtention du hukou par regroupement familiale. Et le gouvernement central a pris la décision d'ouverture du hukou urbain dans des petites villes (villes dite de 4ème rang, ville-district). Rappelons qu'à la même époque, le développement économique s'oriente désormais vers les grandes et moyennes villes. La migration interrégionale s'accélère et est composée désormais principalement des ruraux, alors que dans le même temps, la réforme du secteur public produit beaucoup de *Xiagang* (des ouvriers urbains licenciés de l'entreprise publique).

Depuis 2000, certaines villes ont mis en place des mesures permettant aux habitants de hukou « extérieur» d'obtenir le hukou local, à condition d'avoir rempli des exigences fixées par celles-ci. Le gouvernement maintient toujours les mesures de contrôle de migration. Des permissions de résidence et de travail (attestation de l'employeur) sont toujours demandées aux migrants du travail et à renouveler chaque année. Dans certaine période, il n'hésite pas à renforcer le contrôle des papiers par la police. Des migrants « illégaux » sont envoyé aux travaux forcés, puis reconduit à la « frontière » et renvoyé dans leur région d'origine.

En avril 2003, un événement survenu dans la ville de Canton a changé la donne. Un jeune « migrant », diplômé de l'université, n'ayant pas avec lui ses papiers au moment du contrôle, a été enfermé et battu à mort par la police locale. C'est « le scandale Sun Zhigang (le nom de la victime) »[64], le gouvernement central a décidé d'abolir les papiers (permission du travail, de résidence, etc.) et en conséquence les « contrôles » des « papiers ». La libre circulation des migrants sur le « continent » chinois se fait enfin en-totale légalité. Les migrants ont aussi acquis une « reconnaissance » du public, comme le soulignent Isabelle Thireau et Hua Linshan (2005).

Leur droit fondamental à la liberté de circulation garantie, désormais le hukou n'empêche plus les citoyens d'aller travailler dans les villes. Cependant le droit de migrer, comme le mentionne Victor

[64] Isabelle Thireau & Hua Linshan « De l'épreuve publique à la reconnaissance d'un public: le scandale Sun Zhigang », *Politix*, 18-71, 2005, p.137-164.

Piché (2009), qui implique l'accès à la résidence permanente et à la citoyenneté/citizenship, est un autre problème.

Pendant que le gouvernement central donne les grandes lignes, il décentralise largement le pouvoir aux gouvernements locaux qui définissent eux-mêmes les mesures concrètes d'application, ce qui engendre un mode de gestion des flux migratoires par «territoire », expliquant, d'une ville à d'autre, des séries bien distinctes de critères d'attribution de hukou.

En règle générale, la priorité est donnée aux populations qualifiée ou fortunée (selon les critères sélectifs, tels que le niveau d'éducation, la certification professionnelle, la quantité de biens immobiliers), ce qui montre que le gouvernement local utilise le dispositif du hukou, en fixant les règles du jeu, afin de contrôler la quantité et la qualité des nouveaux entrants. D'une part les villes, dans une logique d'efficacité économique, cherchent à attirer les ressources humaines et les capitaux, d'autre part, elles en interdissent l'accès aux « indésirables », souvent pauvres en ressources, notamment les paysans-travailleurs. Ces derniers forment la majorité des « exclus» en ville.

Prenons comme exemple les politiques de la ville de Shanghai. Un emploi formel constitue le principal moyen pour obtenir le hukou de la ville d'accueil. L'autorité shanghaienne fixe chaque année un quota d'attribution de hukou aux employés candidats qui remplissent les conditions suivantes.

- Avoir obtenu le certificat professionnel national niveau II (ingénieure de haute qualification)
- Le poste occupé correspondant au certificat obtenu
- fournir une attestation d'état de santé faite par un hôpital shanghaien de niveau II ou supérieur.
- Avoir séjourné à Shanghai depuis au moins 7 années consécutives et avoir payé durant cette période des impôts et la cotisation de sécurité sociale à Shanghai
- D'autres conditions supplémentaires.

La demande fondée sur l'investissement (payement des impôts et achat des biens immobiliers) est aussi un moyen d'obtention du hukou de la ville d'accueil. Dans certaines villes sous-développées, 100,000 RMB d'investissement permettent d'obtenir le hukou local pour 3 personnes. Mais dans les grandes villes, le seuil peut s'élever jusqu'à des millions de RMB, ce qui a éliminé les petits et moyens investisseurs pour demander un hukou shanghaien. Pékin exige du candidat que pendant 3 ans consécutifs, sa contribution fiscale soit supérieure à 800,000 yuans par an, et de plus qu'il remplisse des conditions supplémentaires relatives à la valeur des biens immobiliers, et du nombre d'emplois crées.

condition d'obtention du hukou de la ville d'accueil		*critères d'évaluation*
Voie principale	*voies subordonnées*	
Investissement	investissement réel	chiffre total d'investissement par personne
		conditions supplémentaires
	paiement d'impôt et de taxe	somme réelle totale par personne
		conditions supplémentaires
	achat de biens immobiliers	somme totale d'argent (de surface) par personne
		conditions supplémentaires
Emploi	emploi qualifié (catégorie des talents)	niveau minimum du diplôme universitaire
		exigences relatives aux normes de l'emploi
		conditions supplémentaires
	emploi ordinaire	niveau minimum d'éducation
		niveau de certification professionnelle
		exigences relatives aux normes de l'emploi
		nombre d'années fixée de résidence
		conditions d'habitation
		conditions supplémentaires
Regroupement familial	mariage	nombre d'années de mariage
		âge du candidat
		niveau d'éducation
		conditions supplémentaires
	personne à charge	âge du candidat
		âge de la personne en charge
		nécessité de la prise en charge
		conditions supplémentaires
	enfant	type de hukou du père ou de la mère
		âge de l'enfant
Mérite spécial		
Autres		transfert du régime d'administration rural au régime urbain
		transformation de terre agricole en terre de construction

Reference: Wu Kaiya, Zhang Li & Chen Xiao, “The Barrier of Hukou Reform: An Analysis of the Qualifications for the Urban Hukou” (in Chinese), *Sciences of Chinese Population*, 2010, N°1, pp. 66-74.

Le gouvernement Pékinois à mis en place une politique similaire d’attribution du hukou. Concernant le processus, c’est l'employeur qui en fait la demande. Il faut donc d’abord trouver un employeur mais surtout un employeur qui accepte de s’occuper des formalités pour “ sponsoriser ” le demandeur. La demande collective d’attribution du hukou formulé par l’employeur sera examinée par le Bureau du Travail de Pékin. Ces dernières années, face à une politique de hukou de plus en plus restreinte et durcie, de nombreux employeurs ne sont plus « éligibles » pour effectuer cette démarche. Le secteur public est devenu le principal employeur qui dispose des « quotas » de hukou.

Par rapport à l’analyse scientifique que nous venons de citer et de développer, voici une interprétation par une population profane, mais directement concernée par ces politiques du Hukou.

Les modes d'attribution du hukou pékinois : un « bon » emploi primordial

Huit modes officiels d'acquisition du hukou pékinois[65]

A raison d'un emploi

1. Un emploi formel dans des organisations gouvernementales ou du PCC (statut de fonctionnaire) et dans des établissements publics (*shiyedanwei*).
2. Une première embauche dans une société qui dispose d'un quota d'immigrants professionnels, aujourd'hui, ce sont essentiellement les entreprises étatiques et les sociétés de haute-technologie.
3. un poste de fonctionnaire (*cunguan*) dans la zone rurale à Pékin ou de travailleur social au comité du quartier. Une fois avoir accompli certain nombre d'année de services (2 ans en général, on aura le hukou pékinois)
4. Diplômé d'un Master ou supérieur dans un pays étranger reconnu par l'Etat (*Haigui*), ayant trouvé un emploi formel dans le délai de deux ans après son retour. Le centre de gestion des étudiants revenus de l'étranger est chargé de l'attribution du hukou collectif
5. Un emploi comme post-doctorant à Pékin, le Ministère du travail est en charge du hukou collectif

A raison d'un mariage

6. Mariage avec un Pékinois. Celui (celle) ci peut faire sa demande à l'âge de 45ans et plus et après 10 ans de vie matrimoniale avec son conjoint.

A raison d'une filiation

7. Enfant unique d'une famille dont un des parents a acquis le hukou pékinois et est propriétaire d'un logement à Pékin (carte de résident permanent)

En fonction des objectifs économiques, les nouveaux migrants qualifiés qui constitue la nouvelle classe moyenne sont considérés d'une part comme de la « main-d'œuvre hautement qualifiés » qui contribue fortement à la croissance économiques de la ville, et d'autre part des acheteurs potentiels dans le secteur immobilier, un secteur pilier de l'économie, piloté par le gouvernement local.

Les mesures prises par les grandes villes comme Pékin, Shanghai et Canton dès les années 1990, sont considérée comme les moteurs de la réussite économique de ces grandes villes et leur *« bonne pratique »* en la matière est devenue la référence des autres villes (Wu Kaiya et al. 2011).

2.1.2. « Frontières » sociales et fragmentation des statuts urbains

Comment les politiques migratoires de la ville se traduisent dans la vie économique et sociale des urbains, notamment des nouveaux urbains ? Quelle peut être la perception par le citadin de l'évolution de cette politique ?

> « *Le hukou, qu'est ce que c'est ?* En 1955, il ne s'agissait que d'un livret de famille. À partir de 1958, il est devenu une limite prescrite de résidence. Depuis 1963, il implique un système de redistribution différenciée. Pendant les années 1980, il a toutefois tombé dans l'oubli. Dans les années 1990, il est redevenu un quote-part à conquérir. Une dizaine d'année plus tard, le hukou est toujours un quota, mais un quota fortement diminué, un objet de convoitise».
>
> Citation: Li Yan, « jiějué Beijing hukou », *China Economic Weekly*, N° 22, 2011

[65] Ces interprétations des politiques du Hukou sont en fait un guide pratique d'acquisition du Hukou pékinois, largement véhiculées par les médias et les internautes, et dont les différentes versions, restent cohérentes entre elles. Nous nous référons au résumé de Li Yan, « jiějué Beijing Hukou », *China Economic Weekly*, N° 22, 2011, site interne : www.ceweekly.cn

Dans les années 1990, la ville restructure ses secteurs économiques qui ont conduits au « chômage » massif des ouvriers citadins (Xiagang), auxquels s'ajoute encore les anciens paysans expropriés de leurs terres pour la construction urbaine. Ces nouveaux citadins sont la priorité de la ville dans l'insertion professionnelle. Dans une Chine où l'Etat, central et local, joue toujours un rôle important dans la vie économique et sociale de ces citoyens, Chen Yingfang (2008) a analysé comment le statut des migrants internes à Shanghai, travaillant illégalement (avant l'abolition de permis de travail en 2003), deviennent dépendants des entrepreneurs ayant recours à l'emploi illicite, ce qui réduit d'autant leur volonté de se défendre contre les atteintes portées à leurs droits.

Nous avons montré précédemment que le hukou exerce une fonction de « frontière » au sens où il inclue certains immigrants et en exclue d'autres (Les grandes villes chinoises ont même adapté ces politiques migratoires au niveau international). Cette pratique de la frontière à l'intérieur du « continent » chinois oblige à questionner la justice sociale (Chen Yingfang, 2008, 2012), mais aussi permet de mettre en évidence la logique économique à l'œuvre derrière ces « frontières ». Le fait d'avoir créé et maintenu même à l'intérieur du continent une catégorie politico-sociale des migrants parait très efficace sur le plan économique (ainsi que sur le plan social) pour la région d'accueil. Cette dernière utilise les migrants comme main-d'œuvre de production, tout en déchargeant les coûts de reproduction aux régions d'émigration (Michael Burawoy, 1976) [66].

Le statut de Mingong est révélateur de cette logique économique. Une grande majorité travaille depuis des années en ville, et ils sont toujours considérés par l'autorité locale comme *travailleurs « temporaire »*, laquelle leur octroie le moins de droits possibles à eux et aux membres de leur famille (logement, éducation). Ces travailleurs-migrants qui constituent la moitié de la main-d'œuvre urbaine, sont « inclus » économiquement et « exclus » socialement (Chen Ying fang, 2005). Autrement dit, en termes de « citizenship », ces Mingong n'ont pas droit d'accès (ou sont contraints de payer des frais supplémentaires pour avoir accès) aux infrastructures et aux services fournis par la ville d'accueil, tels que la scolarisation de leur enfant, les soins médicaux, la protection et l'aide sociale.

Ces « oubliés de la mondialisation »[67], sont ainsi les laissés-pour-compte de la réforme du hukou. Autrement dit, la politique d'immigration de leur ville d'accueil n'offre aux Mingong quasiment aucune possibilité de promotion au cortège des « citadins », autrement dit d'obtenir le hukou urbain local et les droits politiques et sociaux attachés à ce statut.

[66] Michael Burawoy : « Fonctions et reproduction de la main-d'œuvre migrante. Une comparaison entre l'Afrique australe et les Etats-Unis », *in* Victor Piché (dir.) *Les théories de migration*, édition Ined, 2013. Plusieurs sociologues (Shen Yuan, 2006, Chen Yingfang, 2005 et Guo Yuhua, 2013) ont repris cette thèse pour analyser le terrain chinois, tout en soulignant ses particularités.

[67] Roulleau-Berger L., «Les oubliés de la mondialisation à Shanghaï et Pékin : captivités et résistances des migrants peu qualifiés sur les marchés du travail urbains », in Isabelle Berry-Chikhaoui et al. , *Villes internationales*, La Découverte « Recherches », 2007, p. 245-262.

Quant aux migrants qualifiés, pour qui l'obtention du hukou urbain local est conditionnelle, ils se voient massivement réduits à un statut de « migrants » sans hukou local, à cause des politiques migratoires de plus en plus restrictives.

L'ouverture économique d'une ville ne correspond pas au niveau d'ouverture de la politique de hukou. Au contraire, plus la concentration de la population migrante est forte, plus les conditions d'obtention du hukou de la ville d'accueil sont exigeantes. La Chine compte plus de 600 villes, et seulement une dizaine de grandes villes, dites de 1er rang. Pékin, Shanghai et Canton sont les 3 premières grandes villes. Parmi les quelques millions des nouveaux diplômés chaque année (passant de 1,14 millions en 2001, 3,38 million en 2005, 6,11 millions en 2010, à 6,99 millions en 2013), plus de 40% des nouveaux diplômés ont leur premier emploi dans ces villes du 1er rang, respectivement Pékin (29,7%), Shanghai (14,9%) et Canton (5,6%). Pour une génération de jeunes diplômés (3 ans après leur sortie de l'université), ils sont 30,4% à travailler à Pékin, 18,6% à Shanghai et 5% à Canton (source : Institute Mycos).

Ces grandes villes ont mis en place des politiques migratoires de plus en plus restrictives, se traduisant dans les quotas et contingents d'acquisition du hukou de leur localité. En 2011, environ 229 000 nouveaux diplômés des universités pékinoises entrent sur le marché du travail. Mis à part les 80 000 Pékinois autochtones, la majorité, c'est-à-dire environ 200 000 diplômés, n'ont pas de hukou pékinois mais choisissent de rester travailler à Pékin, leur ville d'étude. Outre ces deux sous-catégories, il faut ajouter des jeunes « extérieurs » (de hukou d'extérieur et diplômés d'une université située dans une *autre ville*), venant nombreux à Pékin pour chercher du travail. On peut estimer que des centaines de milliers de nouveaux diplômés trouvent leur premier emploi à Pékin, alors que seul un quota de 6 000 hukou pékinois est accordé aux diplômés de hukou extérieur, soit une diminution de 60% par rapport l'an 2010. Vu que les diplômés de l'étranger, de doctorat et de master sont privilégiés dans la hiérarchie établie par le Bureau du travail de Pékin, les diplômés d'une Licence n'ont (quasiment) aucune chance d'obtenir le hukou. Autrement dit, la très grande majorité des jeunes diplômés, en particulier ces dernières années, n'ont pas obtenu le hukou de la ville d'accueil et de ce fait, gardent leur statut institutionnel de « migrants » urbains[68], comme les Mingong.

Outre la ségrégation absolue entre urbain et ruraux dont le statut du Mingong est la traduction, le dispositif de hukou a été a été transformé depuis les années 1980 en système de ségrégation, avec efficacité, par les différents gouvernements locaux au travers des mesures successives et changeantes. Ceux-ci ne cessent d'inventer des statuts intermédiaires, en définissant des critères de son obtention et

[68] Nous avons fait une estimation approximative avec des données accessibles au public. Selon les statistiques annuelles de Pékin, entre 20002- 2012, en moyenne, 180 milles hukou pékinois ont été octroyé aux demandeurs chaque année. 8 millions de « résidents permanents » environ demeurent sans hukou pékinois (chiffre officiel en 2010), et sont classé comme « migrants temporaire », ou populations flottantes.

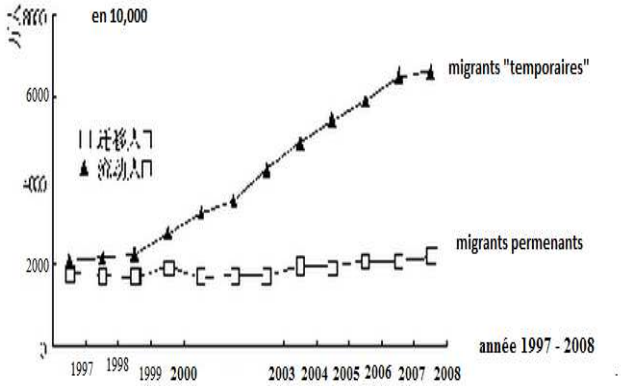
y attache des droits sociaux différenciés. À l'intérieur de la population migrante, les Mingong de l'échelon le plus bas voient leurs statuts se fragmenter sans cesse (Chen Ying fang, 2010 ; 2014) [69].

La ville de Shanghai donne à voir ce système de différenciation des identités de la population urbaine. De nombreuses personnes habitant en ville mais ne possédant pas d' « identité urbaine », autrement dit le hukou permanant de cette ville, ont des « certificats de résidence temporaire » (changzhu jumin hukou), des « certificats collectifs de résidence temporaire » (changzhu jiti hukou), des « certificats collectifs de courte durée » (linshi jiti hukou), des « visas de résidence » (juzhu zheng) ou encore des « visas de résidence de courte durée » (linshi juzhu zheng). ».

Tableau ci-dessous permet de prendre en compte l'augmentation accélérée du volume des migrants internes depuis 2000, y compris les migrants permanents, ceux qui ont transféré leur hukou dans la ville de leur travail et les migrants « temporaires », sans transfert de hukou, appelée « population flottante ».

图 1 我国迁移人口和流动人口趋势

Figure 1 The Trend of M igration w ith and w ithout Hukou Change in China



Authors: Du Xiaomi & Chen Jianbao, "Empirical Analysis on Impacts of Migration with and without Hukou Change on China's Provincial Economy" (in Chinese), *Population Research*, 2010, Vol 34, N°13, pp.77-88.

La répartition géographique des migrants dans les 34 provinces de Chine confirme la thèse d'une métropolisation rapide. Outre l'augmentation spectaculaire du nombre de migrants, on observe une forte concentration des migrants dans les 4 grandes métropoles (Beijing, Shanghai, la province du Guangdong et de Zhejiang) pendant que dans d'autres villes, le volume des migrants restent stables et l'augmentation est progressive. Dans la ville de Shanghai ou de Pékin, en 1997, 1 migrant sur 5 a pu transférer le hukou dans ces grandes métropoles, principalement les plus qualifiés et les plus fortunés. Dix an plus tard, cette proposition descend à 1(migrants permanent) pour 35 (migrants temporaires).

[69] Outre la thèse d'une fragmentation des identités, Chen Yingfang (2014) parle d'un « marché d'identités » où l'autorité locale peut ajuster les critères d'acquisition et où les habitants doivent « acheter » leurs droits d'égalité et de mobilité sociale. Ils sont soumis à ces jeux de rachat des « droits », « droits » au sens de « *Entitlement* » (Nozick 1974 ; A. Sen, 1990).

2.1.3. Migration et citizenship: tension entre local et global

Abordant cette problématique de ségrégation sociale qui passe par un espace et un territoire, les sociologues chinois (Chen Ying fang, 2005, 2012) utilisent de plus en plus la notion de « citizenship » (shì mín quán) dans le sens concret de « celui qui habite la ville et en tant que tel est dépositaire d'un certain nombre de droits ». Dans le terme même il s'agit des droits attribués sur la base d'une appartenance locale qui est bien distincte de la nationalité. Les confits s'organisent sur la base du « citizenship » et la tension réside entre le local et le national.

Les chercheurs (Wang Taiyuan, 2005 ; Cai He, 2014) constatent que le rattachement de différents droits politiques et sociaux d'un individu à son hukou constitue la plus grande barrière dans la réforme de ce dispositif du hukou et suggèrent la nécessité d'une dissociation des services publics (éducation, soins médicaux, protection sociale) au hukou. Cette constatation provoque désormais un consensus chez les décideurs politiques, en particulier au niveau du gouvernement central. Peng Xizhe (2009) avance l'idée que les décideurs devraient abandonner la politique instrumentaliste d'immigration et mettre en place une politique d'égalité sociale en ouvrant les services publics aux migrants internes. Wu Kaiya & Zhang Li (2010) constate que le dispositif de hukou ne sera pas aboli tant que la justice sociale ne devient pas une logique de la conception des politiques des gouvernements.

Dans le « continent » chinois, la zone rurale et sa population ont été longtemps privé de « droits de citoyenneté ». Depuis la réforme, notamment celle de la décentralisation[70] du milieu des années 1990, l'Etat se soustraie à ses responsabilité de fournir des services sociaux de base, telles que l'éducation et les soins médicaux. La qualité des services éducatifs et des soins médicaux, déjà à la traîne en milieu rural, ne cesse de se dégrader[71] : l'écart s'est creusé de plus en plus avec celle de la zone urbaine, encore loin derrière celle des grandes villes. De fait les ruraux venus travaillé en ville n'ont que très peu de protection sociale dans leur zone d'origine.

Ces dernières années, l'Etat central a tenté d'améliorer la situation des services sociaux de base dans les zones rurales, mais avec peu d'efficacité. Il n'a pas pu inverser la tendance générale d'inégalités sociales qui se creusent, se multiplient. Le réforme en cours sur la sécurité sociale et l'assurance maladie vise à couvrir également la population rurale (détenteurs de hukou agricole/rural).

[70] Ce qui s'est manifestée, surtout dans les domaines fiscaux et économiques : une partie importante des décisions budgétaires a été décentralisée vers les collectivités locales (districts, cantons et bourgs).Ces dernières assurent l'essentiel des dépenses d'éducation et de santé (le financement du fonctionnement et la dépense en capital, la rémunération du personnel).Voir Yves Citoleux, « fiscalité » ; « budget » in Thierry Sanjuan (dir.), *Dictionnaire de la Chine contemporaine,* Paris, Armand Colin, 2006.

[71] La « loi de l'enseignement obligatoire » adoptée en 1986, confie le financement de l'enseignement obligatoire aux collectivités locales. Les deux réformes fiscales, exercées en novembre 1994 et en janvier 2000, ont fortement affaibli les recettes des cantons et des collectivités villageoises et les rendent incapables de remplir leurs missions. L'éducation et la santé ont été abandonnées en premier. La situation est plus grave dans les districts ruraux les plus démunis et un grand nombre des régions intérieures où l'autorité locale a recours à l'effort financier des familles (prélèvements parafiscaux) et à la « privatisation » de l'enseignement (situation avant 2005).

Le régime d'assurance-maladie coopératif dans le milieu rural, est encore un système recensement mise en place et affronte de nombreux défis.

La conception d'un système de sécurité sociale qui se veut « universel » et « pour tous », même en se servant des technologies numériques avancées, semble avoir sous-estimé la forte mobilité à la fois professionnelle et géographique de la migration, ou sinon ne pas avoir été suffisamment tenu compte des « frontières », des conflits entre le local et le national, et des compétitions entre les régions.

Le manque d'un règlement favorisant le transfert interrégional de la cotisation sociale en est révélateur. Cette « lacune » fait une fois de plus du migrant une victime institutionnelle. Les régions d'immigrés, ayant déjà excluent la possibilité de leur installation, s'opposent à un transfert interrégional, non pas officiellement, mais en créant nombre de critères et d'obstacles administratifs. En fin de compte, parmi les migrants travailleurs, qu'ils ne remplissent pas les critères ou qu'ils tentent les démarches, peu ont pu transférer leur cotisation sociale dans d'autres régions, ou dans leur région natale. (il n'y a pas caisse au niveau national, les caisses de sécurité sociale ont été réglementées par les localités).

Les Mingong (paysans-migrants) ayant cotisé (subventionnés largement par l'Etat central) dans leur région natale pour le régime rural de l'assurance maladie, doivent aussi cotiser dans la région d'accueil, comme les travailleurs urbains, pour le régime urbain qui couvre les 5 risques, y compris l'assurance maladie. Les paysans-travailleurs à cause de leur double statut (paysans et travailleur urbain), risquent ainsi de subir une double cotisation.

Quant aux jeunes diplômés d'origine rurale, ils souffrent de l'absence de couverture maladie. S'étant vu octroyés le hukou urbain à leur entrée à l'université (couvert par le régime d'étudiant), ils ne sont plus couverts par le régime alloué aux ruraux, alors que leur emploi urbain, souvent informel, ne leur permet pas non plus d'être couverts par le régime des travailleurs urbains.

Les politiques publiques élaborées au niveau national, se heurtent souvent aux politiques locales. Quoique le système soit « voulu » universel, les réformes en cours visant à mettre en place l'assurance sociale de base pour tous se heurtent à la réalité d'une économie duale, d'un marché segmenté, de statuts de « citoyenneté », en plus de l'opposition rural/urbain, déjà fortement fragmentée.

2.2. Migration et mosaïque urbaine

La ségrégation, est pensée en prenant en compte simultanément l'histoire de la ville, de l'urbanisme et des politiques publiques (C. Hamnett, 1994). Les politiques de la ville ont largement contribué à la répartition des populations et des activités, et au façonnement de la forme urbaine actuelle. En seulement deux décennies, la Chine est passé d'un état de « mixité social » dans l'espace urbain à un état de « ségrégation urbaine avancée » (Li Qing, 2009, 2013) à une telle vitesse qu'il est désormais possible de dessiner une « géographie de la pauvreté urbaine ». Dans la ville, se démarquent de manière évidente les « ghetto » riches et les « quartiers des pauvres ». En terme de mouvement, on découvre que « les riches envahissent le centre, et que les pauvres sont repoussés vers les périphéries ». La ségrégation aurait atteint un tel degré qu'une concentration spatiale des pauvres et des immigrés s'est opérée dans les villages-urbains, qualifié de « territoires de relégation ».

2.2.1. « Miracle » du développement urbain et « iniquités » face au logement

Les migrants internes en Chine dans la ville d'accueil ne forment pas une communauté minoritaire. Rappelons qu'ils sont 236 millions en 2012, soit un Chinois sur 6 qui a quitté sa région d'origine. Ils sont centaines de milliers voire quelques millions (9 million de population migrante à Pékin en 2010, soit 46% des résidents de la capital chinoise) et représentent d'un quart jusqu'à un tiers de la population dans les grandes villes chinoises.

Ils ne forment pas, non plus, une communauté visible par leur apparence physique, ethnique ou culturelle. Les migrants diplômés de l'université, possèdent un « capital » culturel plus important que la majorité des autochtones. Ils sont aussi « silencieux ». Cette population discriminée « ne provoque pas de problème ».

Les migrants sont fortement hétérogènes. Une grande partie des nouveaux migrants qualifiés, dite « migrants permanents », accèdent à la propriété. L'enquête de 2009[72] auprès des jeunes professionnels âgés de 18-35ans à Shanghai, montre que les nouveaux migrants qualifiés constituent les principaux clients du marché immobilier (Chen Yingfang, 2009) : 40% des nouveaux migrants ayant obtenu le hukou shanghaiens ont déjà acheté leur propre appartement, vient ensuite les natifs shanghaiens (25%), et les jeunes migrants qualifiés ayant le visa de résidence de longue durée (15%). Les jeunes migrants constituent aussi les clients potentiels de ce marché. Parmi ceux qui ne sont pas propriétaires, 12% d'entre eux envisagent d'acheter leur logement d'ici 2 à 5 ans. Seulement 40% n'en achètent pas.

Ce résultat est confirmé par l'enquête de Lian Si réalisée en 2013 auprès de 4 321 jeunes professionnels qualifiés à Pékin. Dans l'ensemble des jeunes interviewés, 23,5% sont des propriétaires : 40,6% des jeunes migrants ayant obtenu le hukou pékinois sont propriétaires d'un logement. Ce taux descend à 28,7% chez les jeunes pékinois autochtones et 13.2% chez les migrants «temporaires » (sans hukou pékinois).

Sur le marché du logement, la différenciation entre « migrants » et « natifs » n'a pas de sens. Les réformes des années 1990 du marché de logement ont permis aux ouvriers et employés urbains d'acheter à prix très bas leur propre logement, mais ces habitants n'ont pas la capacité d'aider leurs enfants – pékinois ou shanghaiennes natifs – à accéder à la propriété, et la cohabitation est fréquente avec les parents. A Pékin, parmi les jeunes autochtones ayant un diplôme universitaire et un emploi, 54.2% se logent chez leurs parents et seulement 25% d'entre eux ont acheté leur propre logement. Rares sont ceux qui louent un logement (11,7% à Pékin). Cette cohabitation inter- générationnelle est principalement l'effet d'un manque de moyens économiques (Lian Si, 2014).

[72] L'enquêté sur « la condition d'habitation des jeunes et le demande de logement », mené en 2009 par le centre de cherche sur la jeunesse de Shanghai, a questionné 1451 jeunes âgés de 18 -35ans.

Les ressources politiques semblent jouer un rôle important. Toujours selon cette enquête (Lian Si, 2014), le taux d'accès à la propriété est nettement supérieur chez les fonctionnaires (31.3%) et les employés des entreprises publiques (31.2%) que chez les employés (18.2%) dans le privé.

Pourquoi et comment les jeunes achètent-ils un logement dans les métropoles ?

C'est un phénomène social très paradoxal si nous prenons en compte l'âge et le pouvoir d'achat limité des primo-accédants. En 2010, l'âge moyen des primo-accédants à Pékin est de 27 ans, soit 7 ans de moins par rapport à 2007, une génération de moins par rapport aux pays développés (En Allemagne et au Japon, l'âge moyen est de 42ans et aux Etats-Unis, 30ans). Le niveau salarial moyen d'un jeune diplômé à Pékin et Shanghai est de 3,000 à 6,000 yuans, alors que le prix de l'immobilier au mètre carré est de 6 à 10 fois plus élevé que leur salaire mensuel moyen.

Les enquêtes (Feng Xiaotian, 2011) ont toutes confirmé une corrélation significative entre un marché immobilier florissant et la demande solide des jeunes en termes de logement dans le but d'un mariage ou d'une amélioration de leur condition d'habitation. Le soutien des parents joue un rôle important. La moitié des jeunes migrants s'appuient sur l'aide financière des leurs parents pour acheter un logement.

Selon le courant culturaliste la « maison » dans la tradition chinoise est un symbole du statut et de la solidarité de la « famille ». Au contraire le courant béhavioriste, cet acte est rationnel, parce que le logement est une marchandise de valeur assurée, entrainant une plus-value. Certains constatent que le sens symbolique du logement a été accru à cause de « l'ostentation » des jeunes, qui voudrait exhiber leur capacité financière et leur réussite par la possession d'un logement ou d'une voiture.

La sociologue Chen Yingfang (2012) constate que cette explication ne tient pas, car l'accès à la propriété est une condition préalable pour fonder une « famille ». (prendre l'effet à la place de la cause).

La ségrégation urbaine doit être pensée en lien avec les ségrégations du marché de l'emploi, et la ségrégation opérée par les politiques migratoire (le hukou). Même si les mécanismes régissant l'accès au logement produisent une « relégation » spatiale des catégories les plus précaires de la population et de la majeure partie des immigrés, les jeunes migrants qualifiés, contrairement aux Mingong, disposent toujours d'une marge de manœuvre, même très faible, sur le marché du logement.

La question des conditions de vie et de logement des travailleurs- migrants est peu traitée dans la sociologie urbaine et elle ne semble pas entrer dans les débats de fond qui transforme « l'iniquité face au logement » en un problème social (Chen Yingfang, 2010). Selon Chen Ying fang, ce « *peu d'intérêt*», voire le dédain dont font preuve les intellectuels et les élites sociales quant à cette question, reflète de manière inversée les exigences actuelles de la société urbaine en matière de « *justice sociale* ». C'est aussi une catégorie de résidents urbains constituant les « ignorés » et les « oubliés », du champ politique et intellectuel. *Où sont les Mingong? Où se logent-ils ?*

N'ayant pas le hukou local, les migrants sont systématiquement exclus du système du gouvernement local visant à garantir l'accès à un logement à tous les urbains. Ils sont livrés à eux-mêmes. Au vu des prix du marché immobilier, la majorité des migrants-travailleurs et leurs familles n'ont pas les moyens d'acheter un appartement dans les grandes villes. Les jeunes migrants sont principalement des locataires. Selon cette même enquête, si une partie des jeunes migrants qualifiés (ayant un visa de résidence de longue durée) est devenu propriétaire (15% à Shanghai et 13,6% à

Pékin), la plupart d'entre eux louent un logement (66% à Shanghai et 80% à Pékin), alors que la très grande majorité (82% à Shanghai) des jeunes paysans-travailleurs est locataire.

Ce statut de locataire est encore plus marqué comparé aux jeunes natifs dont la plupart (65% à Shanghai et 54,6% à Pékin) se logent chez leurs parents et dont seulement 25% d'entre eux ont acheté leur propre logement. Rares sont ceux qui louent un logement (11,7% à Pékin). Dans quelles conditions vivent-t-ils ? Sur l'ensemble des jeunes professionnels qualifiés à Pékin, quel que soit leur statut (migrants ayant ou non le hukou pékinois /autochtones), seulement 17,4% de locataires occupent un appartement entier. 21% sont en colocation dans un quartier urbain, 57% habitent dans les dortoirs, les logements souterrains ou les villages-urbains, 4,7% dans des logements sociaux (Lian si, 2014).

2.2.2. Des migrants à l'épreuve de la précarité et de la relégation urbaine

Pour les Chinois venus travailler dans les grandes villes, louer un logement revient souvent à se confronter à un dilemme important : pour un prix similaire, vaut-il mieux habiter correctement en banlieue au risque de devoir passer des heures dans les transports, ou se frotter aux conditions douteuses de certains logements du centre-ville.

Selon les ressources diverses, on peut identifier trois types de logements à leur disposition qui correspondent aux différents espaces urbains : Logement individuel dans un quartier urbain, logement individuel dans un village-urbain (les bâtiments construits par les villageois), et dortoir dans la « résidence du personnel » (zhigong sushe), fournie par l'entreprise, le plus souvent dans le secteur industriel et dans certains secteurs de service, tels que la restauration et l'hôtellerie.

Dans le centre-ville de Pékin, environ un million de migrants louent une cellule dans des sous-sols d'immeuble. Ces caves sont, notamment à partir du 2005, devenus un des principaux espaces résidentiels des migrants à bas revenu. Les citadins pékinois les ont nommé « les rats » : locaux poisseux, murs gorgés d'humidité, absence d'issue de secours, de ventilation, de chauffage ou d'extincteur. Dans les grandes villes comme Pékin et Shanghai, une grande partie des jeunes locataires sont en colocation. Les locataires l'appelle « geduan » (cellules séparées dans un appartement), l'autorité a nommé ce phénomène « qunzu » (location de grand nombre).

Les villages urbains dans la zone de conjonction ville-campagne constitue un espace résidentiel essentiel de ces migrants, principalement les paysans-travailleurs. Selon certaines enquêtes, d'un tiers à la moitié des Mingong se logent dans les dortoirs fournis par l'entreprise. Si un grand nombre migrent aujourd'hui, on estime que 80% habitent dans les zones de conjonction urbaine-rurale (Chen Ying fang, 2009).

Les études sociologique sur les villages urbains sont nombreuses et elles s'intéressent essentiellement au fonctionnement et à l'organisation de ces espaces urbains si particuliers dans le processus de l'urbanisation : les formes d'activités économiques, les villageois – comme une classe de

propriétaires immobiliers. Dans cet espace résidentiel, les résidents-locataires, essentiellement des migrants, sont une dizaine de fois plus nombreux que les anciens villageois propriétaires, lesquels sont devenus invisibles.

Récemment, l'enquête sur les « fourmis » à Pékin a permis au grand public de connaître les conditions de vie de ces résidents urbains. Mais avant tout, ces résidents sont des « jeunes diplômés » avant d'être migrants. En effet, le village où habitent un grand nombre de ces « fourmis » est un véritable village-urbain. Le village Tangjialing compte environ cinquante mille migrants comme locataires, dont un tiers sont diplômés de l'université. Le chercheur Lian Si, qui a enquêté sur les conditions de vie de ces locataires diplômés, a surnommé ces villages « les fourmilières ».

Fait évident, dans ces villages, les migrants, diplômés et non diplômés, jeunes et moins jeunes partagent le même espace résidentiel dans lequel la précarité des conditions de vie est visible. Les migrants non-diplômés, plus nombreux, voient leurs conditions de vie s'avérer encore plus précaire, ayant le revenu le plus bas.

Pour poursuivre dans l'analyse de cette différenciation des migrants d'origine rurale selon leur qualification, l'enquête réalisée en 2010 par Han Yi dans 5 villes chinoises a permis de comparer leurs conditions de logement : parmi les locataires, les paysans-travailleurs habitent majoritairement dans des villages urbains(65%), et ils sont moins nombreux en ville (23%). Quant aux migrants qualifiés, 51% habitent dans les quartiers urbains, 41% dans des villages-urbains. Parmi tous les migrants qualifiés enquêtés, seulement 26,8% habitent dans un village-urbain. Han Yi constate que contrairement à la forte concentration des paysans-travailleurs dans les villages-urbains, les migrants qualifiés occupent l'espace de manière dispersée.

2.2.3. Interdire et démolir : réalité de relégation sociale et urbaine

Depuis l'an 2000, le nombre des migrants, appelés « population flottante », a très nettement augmenté. Le rapport 2011 sur la construction sociétale à Pékin montre que le nombre enregistré des migrants internes (séjour supérieur à 6 mois) atteint 7 millions, ce qui représente 40% de la population totale de Pékin (19,6 millions selon le recensement 2010). Tous les ans, environ sept-cent mille nouveaux résidents sont enregistrés. Le rapport estime que cette population « flottante » continuera d'augmenter dans les vingt prochaines années.

Un grande partie de cette population réside dans les villages-urbains, et ce, en raison du faible coût de la vie (loyer, produits d'usage courant), de l'accessibilité du centre-ville, grâce aux transports communs. Selon les chiffres du Bureau pékinois de gestion des migrants, juste avant les Jeux Olympiques de 2008, parmi les 8,5 millions migrants enregistrés, 60% habitent dans les 4 districts périurbains (Chaoyang, Haidian, Fengtai, Shijingshan), en particulier entre la 4ème et la 5ème périphérie.

Les villages urbains sont d'abord la résultante d'une ségrégation opérée « naturellement » par le mécanisme de sélection du marché foncier et de logement. Ces habitants du village-urbain se distinguent des groupes dominants disposant d'un réel pouvoir de choix. Ils ont des revenus relativement bas et sont contraints de résider là où il reste de la place. Exclus du système qui vise à garantir à tout citadin l'accès à un logement et n'ayant plus les moyens d'acheter un appartement, voire de louer un logement décent en ville, ils sont relégués vers les villages urbains qui font office de zone d'habitations à loyer modéré.

Le village-urbain est un espace construit et adopté par ses habitants suite au manquement de l'Etat quant à son rôle en matière d'offre de logement et d'infrastructure de la vie urbaine. Derrière l'esthétique monstrueuse des résidences et les rues « insalubres », les habitants apprécient ses côtés pratiques : « habitation à loyer modéré» et « accessibilité des transports en commun » sont leur principale logique d'appropriation de cet espace d'habitations. L'abondance des commerces de proximité et de services à la communauté (à prix abordable), jouent aussi un rôle important dans la vie des habitants. Contrairement à l'image relayée par les médias officiels ou l'autorité locale, c'est également un « quartier sécurisé » pour ses habitants. Pour ces locataires, le village urbain est non seulement un dortoir, mais aussi un espace de vie adapté à leurs besoins.

Les lieux d'habitation des migrants sont fortement concentrés dans les villages aux alentours des chantiers de constructions, des zones industrielles, technopôles, des halles de vente de gros et demi-gros. Le village X par exemple, situé à l'extérieur de la 3ème périphérie sud-est, est réputé pour ses commerces de matériaux de construction, d'ameublement. Ce village de 1,500 habitant accueille désormais plus de 20,000 migrants. Désormais, on y trouve de plus en plus de jeunes professionnels qualifiés, comme c'est le cas du village TJ près du technopôle zhongguancun, où 50,000 migrants sont hébergés, dont un tiers ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Suite à l'accélération des constructions entre la 4ème et la 5ème périphérie, les migrants déménagent massivement à l'extérieur de celle-ci. Cela entraine l'émergence de villages urbains situés de plus en plus loin du centre. Autrefois majoritairement regroupés dans les 4 anciens districts périurbains (Hai, Chao, Feng et Shijing), ces migrants ont été repoussés vers des districts anciennement ruraux, tel que Changping au nord-ouest, et Daxing au sud-est (cf. Tableau 1)

La densité de la population est particulièrement élevée dans la zone de conjonction urbaine et rurale, le nombre de migrants est parfois dix fois supérieur à celui des anciens villageois. En termes de densité, en 2010, on compte 81 villages où le nombre des migrants est supérieur à dix mille. Ils étaient 55 en 2007 (Zheng Siqi et al., 2008)

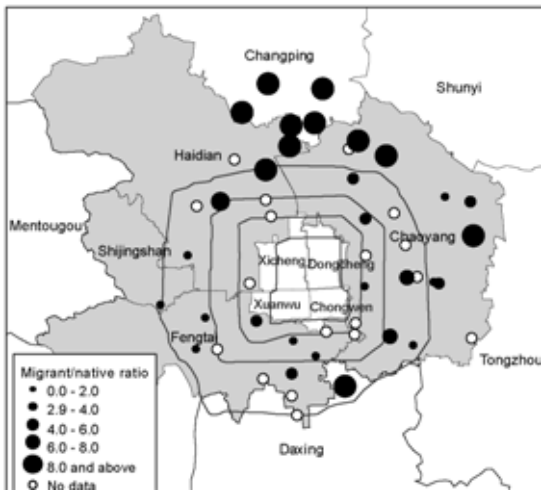


Fig. 2. The 50 sampled sites in the Beijing Urban Village Survey. Grey areas refer to the four suburban districts adjacent to Beijing's four urban districts. Open (white) circles refer to urban villages in which numbers for migrant and native populations are not available

Source: Siqi Zheng, Fenjie Long, C. Cindy Fan, and Yizhen Gu, "Urban Villages in China: A 2008 Survey of Migrant Settlements in Beijing", *Eurasian Geography and Economics*, 2009, 50, No. 4, pp. 425–446.

Le logement est une des mesures majeures employée par le gouvernement de Pékin pour contrôler la population migrante (mesures dites trio-moyens : visa, emploi et logement). Les espaces résidentiels des migrants à bas revenu sont particulièrement visés. Début 2011, le gouvernement a interdit la location des sous-sols comme espace résidentiel. Début 2012, la ville de Pékin envisage de mettre place des règlements concernant la surface de logement, stipulant que la surface d'habitation doit être supérieure à 5m^2 et une pièce pour 2 personnes au maximum. On estime que des centaines millions des migrants sont concernés. Ces migrants « sans droits » se voient privés de leur seul espace résidentiel, et ne bénéficient d'aucune aide de l'autorité locale, ni d'indemnité, ni de relogement.

Les habitants subissent une double violence : les mécanismes de sélection opérés par le marché immobilier hyper-libéral qui relèguent ces « non propriétaires » dans les périphéries, et une violence institutionnelle dans le fait d'interdire et de démolir les espaces d'habitats qu'ils se sont appropriés.

2.2.4. Villages urbains: processus de relégation et de « gentrification »

Si notre thèse de la relégation peut reposer premièrement sur le constat de la concentration d'immigrés appartenant aux classes populaires dans ces territoires, ces habitants subissent « une exclusion collective institutionnalisée » lié à la politique du logement mise en place par les autorités (Zhao Yeqin, 2014). Précisément, ce sont essentiellement des « *migrants*» [73] sans « *droits au logement* » (en pinyin : jūzhù quán) (Chen Yingfang, 2005, Qin Hui, 2012) [74]. L'Etat chinois, qui demeure propriétaire de la terre et du droits d'usage des sols, interdit l'édification des formes anarchique d'urbanisation par ou pour les personnes issus de migration[75].

[73]Migrants, au sens où ils ont quitté leur quartier/canton (où enregistre leur Hukou). Dans ces villages urbains à Pékin, il y a aussi des Pékinois « migrants » d'origine rurale, tels que ces chauffeurs de taxi dont le domicile se trouve à 80km du centre.
[74] Qin Hui suggère de ne plus nier « *l'existence des bidonvilles urbains »*, ce qui constituerait, selon lui, un premier pas vers « *la reconnaissance des droits des migrants*», voir Edmund W. Cheng (2008) sur la proposition de Qin Hui, ou directement les travaux de Qin Hui (2008, 2012).
[75]Pour les sociologues chinois (Qin Hui, 2012), sur ce point, les villages urbains sont différents des « bidonvilles » indiens ou des« favelas » brésiliennes, où les habitants migrants jouissent au minimum du droit de « squatter ».

Ces migrants locataires, souvent une dizaine fois plus nombreux, forme ce que le sociologue Zhao Yeqin (2014) appelle un « *4ème groupe* » silencieux, différent des administrations, des promoteurs immobiliers et des résidents « officiels ». Les villageois natifs disposent du droit d'usage des terrains à bâtir et les résidents urbains natifs jouissent d'un minimum de droit au logement, même s'ils sont souvent des populations défavorisées et victime du développement urbain[76]. Quand l'autorité décide de démolir leur habitat, les résidents « propriétaires » reçoivent des indemnités et sont relogés, alors que les migrants locataires ne bénéficient ni d'indemnités et ni d'aides au relogement.

La thèse de la relégation n'est valide qu'en prenant en compte la mobilité résidentielle de cette population dans les politiques de la ville, conjointement avec les mécanismes du marché. On appréhende l'ouverture de ces villages urbains dans le sens où ils accueillent tous ceux qui souhaitent y habiter. Ils ont souvent été poussés hors des villes par la hausse du prix de l'immobilier, la démolition et l'interdiction des habitations à loyer modéré. Le renouvellement de la population peut alors expliquer le déplacement des populations les plus pauvres vers des zones encore plus éloignés, pour certains, ou vers les sous-sols du centre-ville pour d'autres.

A l'intérieur du village urbain SG où nous avons effectué notre enquête, on a observé également un processus de micro-ségrégation : les démolitions des villages de TJ entre autres (une dizaine) en 2010, ont obligé la moitié de ses habitants (à l'ordre de 20 milles) à déménager dans le village SG encore plus loin du centre. La venue des jeunes professionnels qualifiés a pour effet de repousser les anciens locataires ayant des revenus inférieurs et instables, vers des logements dégradants. Le loyer a doublé, voire triplé en seulement 1 an, mais restent toujours largement inférieur par rapport aux prix pratiqués dans les quartiers urbain (en « ville ») où les loyers ont connu une augmentation vertigineuse (10 à 20%) à cause des démolitions.

Si ce processus de relégation urbaine accélérée n'épargne pas une catégorie des jeunes actifs ayant des revenus corrects, tels que les jeunes diplômés exerçants des métiers qualifiés, il atteint également d'autres catégories en situation de vulnérabilité, jusqu'à là protégées par l'Etat ou leur famille. Tel est le cas de ce citadin pékinois de 28ans, sans emploi, ni revenu stable, et qui s'est vu expulsé du logement de ses parents[77]. Il est venu chercher un toit dans le village SG. Ce couple de Pékinois retraité, habitants du Hu tong[78] depuis des générations et dont les revenus ne suffisaient plus

---

[76] Chen Yingfang (2008), « chenshi kaifa de zhendangxing weiji yu helixing kunjian » ("The Crisis of Legitimacy and Space of Rationality in Urban Development"), *shehuixue yanjiu (sociological studies)*, vol. 23, No3, pp.29-58. Yingfang Chen, « Légitimité, rationalité et stratégies politiques : les fondements du « miracle urbain chinois » » (trad. de G. Guiheux et O.Marichalar), *Terrains & travaux*, 2009/2 n° 16, p. 97-136.

[77] Alors que 40% de migrants ayant obtenu les Hukou pékinois sont propriétaire d'un logement, plus de la moitié des jeunes autochtones (diplômés et actifs) sont logés chez leurs parents, faute de moyens économiques, selon l'enquête de réalisé par Lian Si (2014) sur les jeunes et le logement à Pékin.

[78] Les Hu tong pékinois sont les ruelles de la veille ville de Pékin (centre), où figurent de nombreuses Dazayuan(cours carrées regroupant plusieurs familles et souvent délabrées).Ces quartiers étaient autrefois caractérisés par la mixité sociale de ses habitants. Ses rénovations et ses démolitions depuis fin 1990s, ont eu pour effet de reléguer une grande partie des autochtones, relogés dans des zones périurbaines. *« La mixité sociale qui caractérisait la capitale chinoise disparaît peu à peu au profit de*

pour leur survie, ont déménagé dans un village-urbain et y exercent le métier de cordonnier. Ils ont d'abord vécu dans le village HL pendant 6 ans et ont déménagé au village SG suite la démolition du premier.

Les villages urbains sont des « territoires de relégation » dans le sens où les habitants sont d'une certaine manière « captifs », car la mobilité résidentielle ascendante est faible.

Ces villages urbains sont marqués par différentes formes de mouvement et de mobilité. Les villages urbains eux-mêmes font partie d'une urbanisation en mouvement, où ce qui est construit n'a pas vocation à durer. Les villages urbains auront une durée de vie courte (de 9 ans environs). Ces cité seront démolies et remplacé par des zones modernes avec des gratte-ciels. C'est un processus vivant de « relégation » et de « gentrification »[79] dont les habitants ont pleinement conscience quand ils disent : « il sera démolie tôt ou tard ». On y trouve une opposition entre deux modalités de la ville contemporaine observable dans un seule espace, par les habitants des villages-urbains.

La trajectoire résidentielle des individus permet d'éclairer le processus de ségrégation avancée. L'interdiction, et la démolition par les pouvoir public de ces espaces d'habitations repoussent les habitants de plus en plus loin. Le quartier urbanisé et renouvelé sur les ruines du village-urbain accueille une clientèle plus aisés. Ses anciens habitants n'ont pas l'espoir d'y retourner, c'est un cercle vicieux induit par le « développement urbain »[80], que nos enquêtés dénoncent. Ce constat est d'autant plus alarmant, car les trajectoires professionnelles ascendantes d'une partie de ces habitants ne suffisent plus pour suivre l'augmentation du coût de la vie, notamment les dépenses liées au logement.

Où se logeront-ils ensuite ? Les deux tiers vers des zones résidentielles plus dévalorisée : des villages urbains encore plus loin du centre, et dans des dortoirs ou des logements sous-terrain du centre-ville, pourtant déjà formellement interdit par l'autorité locale.

Dans ce sens, le fonctionnement de ces villages urbains s'éloigne de celui des quartiers de transition, sur le modèle fondé par l'Ecole de Chicago, des quartiers de première installation jouant un rôle transitoire dans le processus d'intégration des immigrés.

---

quartiers bien différenciés, D'un côté, les tours, de l'autre, d'agréables résidences », www.courrierinternational.com › Hebdo n° 925

[79] J. Donzelot, *La ville à trois vitesses*, Paris, Editions de la Villette, 2009.

[80] Cf. Chen Yingfang, « Légitimité, rationalité et stratégies politiques : les fondements du « miracle urbain chinois » », *op.cit.*

CHAPITRE 2 : JEUNES EN MOBILITE : ENTRE VILLE ET TRAVAIL

Les jeunes sont souvent au cœur des mutations. Si pendant le siècle dernier, la « jeunesse chinoise »[81], était incarnée essentiellement par des élites : les étudiants et les intellectuels, la transition socio-économique de ces deux dernières décennies a propulsé sur le devant de la scène plusieurs catégories[82] de jeunes jusque-là invisibles et qui ont pris beaucoup d'importance dans les sphères économique, politique et sociale : les « Mingong », les jeunes « diplômés », les jeunes « classes moyennes », etc.

Le terme qui caractérise le mieux ces jeunes est « mobilités ». Les jeunes constituent le groupe le plus important parmi les migrants. Ils sont en quête d'un travail, et d'une vie urbaine permettant une amélioration de leurs conditions de vie. La jeunesse chinoise se construit désormais en ville et l'insertion de ces jeunes implique deux dimensions principales : l'insertion dans le marché de l'emploi urbain, et l'assimilation de la vie urbaine.

Dans ce chapitre, nous proposons donc d'analyser d'abord comment ces « jeunesses » se construisent dans un contexte de changement social. Cette jeunesse de migration, de mobilité et de circulation urbaine, est aussi une jeunesse « fragmentée », dans une société de croissance, mais aussi de multiplication des inégalités et de stratification sociale de plus en plus figées. Nous verrons comment les « mobilités » plurielles, deviennent, pour les jeunes, une caractéristique principale de leur passage à l'âge adulte, et un moyen d'action face aux inégalités multipliées[83].

Nous dressons ensuite, à partir d'une analyse secondaire des données statistiques sur l'emploi et la vie urbaine des jeunes, des bilans sur les situations des différentes « catégories » de jeunes sur le marché du travail. Si « la jeunesse n'est qu'un mot » (Bourdieu, 1979), nous pouvons identifier des catégories de jeunes en situation précaire et les rencontrer. Nous verrons concrètement la situation des jeunes en mobilité, notamment les jeunes diplômés « nomades », relégués dans les zones urbaines de vulnérabilité dans les grandes villes (Robert Castel, 1995), où différentes formes de précarités (notamment du travail et de logement) s'enchevêtrent et s'accumulent.

En fin, nous nous interrogeons sur le rôle des pouvoirs publics dans l'accès à l'emploi des jeunes et la structuration de celui-ci par les entreprises, notamment à travers ses politiques de recrutement et de gestion.

---

[81] Le sociologue Chen Yingfang (2007), dont la thèse porte sur ce sujet, nous a tracé la construction et l'évolution de la jeunesse chinoise : du début du 20ème siècle pendant la crise de la nation face à l'invasion étrangère, les « gardes rouges » pendant la révolution culturelle, ou encore les jeunes dans les années 1980 qui revendiquaient une « identité pour soi », en rejetant les « rôles » attribué par l'Etat et la société.

[82] L'enjeu de la « catégorisation » relève d'une logique pragmatique : « *les jeunes, ayant été classées dans différentes catégories selon leur classes d'âge, leur qualification, leur niveau de l'éducation, et leur capacité de consommation, constituent le moteur de la réussite de l'industrie de fabrication, des technologies, de l'éducation, e de l'immobilier* » (Chen Ying fang, 2008).

[83] Nous nous référons ici à la théorie des inégalités de François Dubet (2000), mobilisée par L.Roulleau-Berger dans ses travaux sur les jeunes migrants Chinois. Bien que le contexte social chinois soit très différent, cette approche sociologique pourra rejoindre celles des sociologues chinois sur la multiplication des inégalités. A ce sujet, Cf. L. Roulleau Berger (sous la dir.), *La nouvelle sociologie chinoise*, op.cit., p.33.

Il s'agit ici, non pas de faire une sociologie de la jeunesse chinoise, mais en considérant l'insertion des jeunes comme « une construction sociale »[84], d'étudier concrètement à travers les pratiques de sélection et de gestion de l'emploi des entreprises, les conditions et les structures institutionnelles et sociales qui agissent sur l'accès à l'emploi des jeunes, notamment des jeunes « migrants » et qui encadre leur socialisation professionnelle.

1. Jeunesse chinoise et changement social

.

1.1. Jeunes migrants : exode rural et mobilité sociale

À l'époque de l'économie planifiée, les possibilités de mobilité géo-sociale étaient rares pour l'ensemble de la population. La majorité absolue des jeunes, enfants de paysans ou enfants d'ouvriers urbains, prenaient directement le relais de leurs parents et travaillaient soit dans les champs soit à l'usine, « unité de travail » de leurs parents. Un petit nombre d'enfants de paysans et d'ouvriers obtenaient le statut de « cadre » et réalisaient leur mobilité géo-sociale, grâce à l'université ou à l'armée.

Aujourd'hui, c'est toute une jeunesse en mobilité qui constitue l'un des acteurs principaux de l'industrialisation et de l'urbanisation chinoise. Le hukou, dispositif chinois de migration, n'empêche plus aujourd'hui la liberté de circuler et de travailler en ville. Les jeunes, quelle que soit leur origine géographique et leur niveau de formation, circulent entre les marchés ruraux et les marchés urbains, ou d'une ville à l'autre afin de trouver leur « place » dans le milieu urbain, qui est synonyme la fois d'un « travail », mais aussi d'un « logement ».

1.1.1. Jeunes migrants et exode rural

La mobilité des jeunes se traduit d'abord par une un « exode rural» accéléré. Les jeunes ruraux représentent plus de 70% des jeunes de la même tranche d'âge et la grande majorité d'entre eux ont quitté la campagne et sont venus travailler en ville. Parmi ces jeunes ruraux, on peut distinguer ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire et sont classés désormais dans la catégorie des « jeunes diplômés » et ceux qui n'en ont pas (Mingong).Ces derniers sont numériquement beaucoup plus nombreux et ils constituent désormais le corps principal des ouvriers et des employés urbains.

La mobilité se passe également de ville en ville. Dans les grandes villes chinoises, on estime que 20% de la population migrante (n'ayant pas le hukou local) est originaire d'une autre ville, principalement des petites ou moyennes villes des régions moins développées.

Ces différentes mobilités des jeunes se traduisent directement dans la démographie des villes chinoises, notamment des grandes villes. Ces dernières ont d'abord connu un effet de «

[84]Nous nous référons ici à la définition de l'insertion de Claude Dubar (2001) : à la fois le « produit d'une histoire », une « construction sociétal », mais aussi une « résultante des stratégies d'acteurs ».

rajeunissement » de la population. Pendant la dernière décennie, les résidents âgés de 20 à 39 ans représentaient plus de 50% de la municipalité de Pékin contre 31% de la population nationale (référence : recensement national 2010). Cette tendance est entièrement due au gain migratoire élevé, notamment dans les grandes villes chinoises qui connaissent un taux de naissance très bas et un vieillissement de sa population d'« autochtones » (ayant le hukou local)[85]. Parmi les six cents milles nouveaux/immigrants (taux d'augmentation 3,8%) à Pékin enregistrés chaque année, 62,8% sont âgés entre 20 et 39 ans.

Les grandes villes ont connu également une *surqualificatio*n de leurs populations. L'effet de la concentration des jeunes qualifiés dans les métropoles est très significatif sur le plan démographique. Les universités pékinoises forment chaque année plus de deux cents milles diplômés. Outre les quatre-vingt milles Pékinois autochtones[86], quelques centaines de milliers de nouveaux diplômés restent (la majorité absolue) et viennent (d'une autre ville d'études) travailler à Pékins. La proportion d'étudiants ruraux a constamment diminué pendant les dix dernières années toutefois le milieu rural continue de fournir chaque année 46% des jeunes diplômés.

Les Mingong sont également des « élites » dans leur société d'origine. Le corps des Mingong est d'abord constitué de jeunes. Plus de 80% sont âgés de 16 à 40 ans (66,6% de 16 à 30 ans, 22,3% de 31 à 40 ans) selon les données nationales de 2010 sur cette population. Ils sont principalement diplômés du secondaire (64,8% niveau collège, 23,4% niveau lycée ou supérieur), un niveau bien supérieur à celui des jeunes restants à la campagne.

1.1.2. Jeunes migrants et mobilité sociale

La migration interne ou externe est souvent accompagnée d'un changement de statut social (profession, revenu, etc.). Dans le cas de la Chine, nous prenons le cas des migrants d'origine rurale. En tenant compte de leur statut avant et après leur migration, nous distinguons deux catégories de migrants d'origine rurale : les migrants, dits « *permanents* » qui avaient le hukou agricole à la naissance et ont obtenu le hukou urbain de la ville d'accueil à l'âge de 20 à 25 ans, notamment par l'accès à l'université et ensuite par un emploi formel, et les « migrants temporaires », relativement moins qualifiés, occupant souvent des emplois urbains informels, tout en gardant leur hukou agricole.

[85]selon le recensement national en 2010, à Shanghai, métropole de l'est, les personnes ayant de Hukou shanghaiennes âgés de 60 ans ou plus atteints 23% en 2013 contre 13% au niveau national, 28% en 2015, dans cette ville, dont les « migrants » compose environs 40% des habitants, le taux diminue à moins de 13%. Les enfants âgés de 0 à 14 ans représentent 8,6% de population ayant de Hukou local contre 16,6% au niveau national. En 2010, la ville comptait plus de trois millions de personnes âgées de 60 ans ou plus, soit plus de 22% de la population enregistrée totale. D'après les estimations, ce chiffre devrait augmenter à 28% en 2015 et il devrait compter pour un tiers de la population totale de la ville d'ici 2020.

[86]Les lycéens pékinois (détenteurs du hukou pékinois uniquement) enregistrent un taux d'admission à l'université supérieur à 80% et les majorités vont dans une université pékinoise.

Cette approche par l'origine sociogéographique[87] permet de se faire une idée de leur importance démographique et de leur position sociale à la fois dans leur milieu de départ et dans leur milieu urbain d'accueil.

Dans leur milieu d'origine, la catégorie des « migrants permanents » est évidement une catégorie d'élite socioéconomique. Selon une estimation[88] basée sur les données de l'enquête de 2002 sur les conditions de vies des habitants urbains, seul 2% des personnes d'origine rurale sont titulaires d'un diplôme universitaire (avant la massification de l'enseignement supérieur), dont 71% ont pu obtenir le hukou urbain permanant. Quant aux « migrants temporaires »[89], ce sont essentiellement les plus instruits et les mieux dotés des « forces de production » (plus de 80% ont entre 17 et 40 ans) qui quittent leur milieu rural et viennent travailler en ville (Li Qing, 2010). En cas de retour, cette catégorie de migrants peut améliorer et renforcer sa position sociale dans sa société de départ (Xu Hui, 2010).

Le revenu moyen des migrants temporaires est 2 fois supérieur à celui des paysans, alors que celui des migrants permanents est 3 fois supérieur à celui des paysans. Pour les migrants permanents d'origine rurale, outre le revenu élevé, les avantages économiques d'un hukou urbain comprennent aussi un meilleur bien-être social et une pension de retraite, ce que n'ont ni les migrants temporaires, ni les paysans.

Dans les villes d'accueil, les « migrants » d'origine rurale sont numériquement importants. On estime qu'en 2002 (Deng Quheng, 2007), 35% des habitants urbains sont d'origine rurale. Les« migrants permanents » représentent environ 20% des habitants urbains « officiels », en ajoutant les centaines millions de travailleurs-paysans, considérés comme « migrants temporaires ».

Au sein de la société urbaine d'accueil, les deux catégories de migrants d'origine rurale ont des statuts socioéconomiques bien distincts : les migrants *permanents* ont un statut relativement plus élevé que les autochtones. Selon les données de l'enquête 2002 sur les conditions de vies des citadins, les « *migrants permanents* » d'origine rurale ont un niveau d'éducation (11 ans en moyen) et de capital politique (la moitié est du PCC) bien supérieur par rapport au natif citadin de la même tranche d'âge. Leur niveau de revenu moyen (qui atteint son sommet à l'âge de 46-50 ans) dépasse également celui des natifs citadins (Deng Quheng et B Gustafsson, 2008)[90].

Quant au statut socioéconomique spécifique des migrants temporaires, il est socio économiquement très bas par rapport aux travailleurs citadins des mêmes secteurs. Ils travaillent pour

---

[87] Tels que l'enregistrement de Hukou à 14 ans, car le transfert de Hukou dans une autre région se fait souvent après l'entrée à l'université (l'armée) et l'obtention d'un emploi urbain.

88 Deng Quheng & Björn A. Gustafsson (2007), "China's Lesser Known Migrants" (in Chinese), *economic studies*, N°4, p.138- 151

[89]Du point de vue la région d'émigration, on peut parler d'une « fuite de talents » au moment de la migration, « exode rural », « vidé de » de ses jeunes et ses talents, en laissant des âgées, des femmes et des enfants, et handicapés.

[90]Björn A. Gustafsson et al. (éd.), *Inequality and Public Policy in China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008.

le marché secondaire, sont mal payés, n'ont pas de protection sociale et leurs conditions de travail sont mauvaises. Les études quantitatives montrent qu'à condition égale, les Mingong subissent une discrimination définie avant tout comme étant d'ordre institutionnelle (Yang & Guo, 1996, Wang et al. 2002). En tenant compte de leur importance numérique/démographique, ils constituent avec les chômeurs urbains la masse des classes inférieures de la société urbaine[91].

> « *In terms of human capital attributes, mobility resources, and labor market entry and shifts, permanent migrants are the most privileged and successful elite, followed by the nonimmigrant natives, and finally by temporary migrants at the bottom of the hierarchy*."(C. Cindy Fan, 2002)[92]

Ayant subi des discriminations et située au dernier rang de l'échelle sociale, cette catégorie de migrants se montre plutôt satisfaite de sa situation socio-économique actuelle (Li Peilin, 2006), leur référent identitaire les renvoyant à leur statut passé de campagnards.

L'approche historique à travers deux périodes – avant la migration et après la migration – est davantage mobilisée pour expliquer leur sentiment de l'injustice : « Les ruraux chinois, les paysans en particulier, sont moins sensibles aux inégalités, ils ne pensent pas que leur situation actuelle soit injuste.» (Martin K.Whyte, 2009)[93]. Leur subjectivité est déterminée par des facteurs liés à la comparaison individuelle, soit une comparaison avec leur situation antérieure, soit avec les situations de leur entourage (Ma Lei & Liu Xin, 2010).

Fait évident, le processus de stratification sociale est étroitement lié à la migration de travail. La mobilité sociale invite à tenir en compte simultanément de la dimension intergénérationnelle et du parcours biographique de l'individu. Selon Li Chunling (2010) parmi la première génération des *classes moyennes*, 65,3% sont des enfants d'agriculteurs et d'ouvriers et 56,5% de personnes appartenant aux « classes moyennes » au moment de l'enquête en 2001 étaient eux-mêmes des ouvriers ou agriculteurs[94].

Selon les mécanismes de mobilité sociale chinoise après les réformes, les trois barrières structurelles de la mobilité sociale sont le volume des ressources économiques, le capital culturel et l'emploi urbain (Li Chunling, 2005). L'enseignement supérieur, le marché de travail, ainsi que les politiques migratoires (l'évolution des dispositifs de hukou), sont des facteurs structurels déterminants. Ces facteurs « structurels », que ce soit par des voies « officielles» ou par des voies « non officielles »sont indissociables de la mise en place des séries de réformes.

---

91 Voire par rapport les ouvriers et les chômeurs urbains, les Mingong se trouvent le dernier rang de l'échelle sociale (Yang 2003;Appleton et al, 2004)

92C. Cindy Fan, "The Elite, the Natives, and the Outsiders: Migration and Labor Market Segmentation in Urban China", *Annals of the Association of American Geographers*, vol. 92, n° 1, 2002, p. 103-124.

93 Martin K.Whyte,« Comment les Chinois percevaient –ils les inégalités sociales d'aujourd'hui? » (En chinois) ; *Etudes sociologiques*, 2009/01

94 Li Chunling, "Characterizing China's middle class heterogeneous composition and multiple identities" in Cheng Li (ed.), *China's Emerging Middle Class*, Washington, D.C.: Brookings Institution Press, 2010, pp. 135-156.

Les migrants permanents d'origine rurale, âgés de 31 à 35 ans en 2002, représentaient 32% des citadins « officiels » de la même tranche d'âge, un taux supérieur par rapport aux autres tranches d'âge (20%). Cette génération née entre 1967 et 1971 atteint l'âge d'adulte dans les années 1985-1989, une époque où l'enseignement supérieur (réouverture des concours d'entrée en 1978) s'est développé et la politique du hukou assoupli. De plus, l'accès au logement était encore aisé car la flambée des prix immobiliers a commencé à partir de la fin des années1990. Tous ces éléments ont facilité l'installation en ville de cette génération.

Différents des 1ère générations, nos enquêtés ont des parents agriculteurs et ouvriers au moment de l'enquête. Ils ont souvent des premiers emplois comme « classes moyennes », après la sortie de l'université. Les générations nées après les années 1980, dite « génération post-80s » sont entrées dans la vie d'adulte vers fin des années 1990 et au début des années 2000.

1.2. Jeunesse entre logique de « génération » et logique de « classes »

Dans un contexte de changement social en Chine, les études sociologiques partant d'un point de vue générationnel sont rares. Cela n'empêche pas la société de créer elle-même des termes qui désignent les « générations » ou les « strates » ou encore les « cohortes », telle que *« génération post-80s* » (bālínghòu), « *nouvelle génération des Mingong* » (xīnshēngdài nóngmíngōng), « *les riches de seconde génération* »/« *2ème génération des riches* » (*Fu'erdai)*, « *2ème génération des pauvres* »(pín èrdài).

Ces termes révèlent souvent des critères définis qui s'appuient sur la condition sociale. Par exemple : au sujet des conditions de vie de ces groupes sociaux, une série de termes est apparue : *fangnv : « esclaves du crédit immobilier* » ; *woju* (humble demeure *nid d'escargot*), *yizu* « *troupes de fourmis* » (les habitants des villages-urbains), *shuzu* « *troupes des rats* » (les habitants du sous-sol).

Ces termes sont issus de la société civile et ayant évolués dans la culture internet, ils montrent souvent une anticipation des débats sociologiques. Le terme « *génération post-80s* » fut récemment récupéré par la sociologie et la démographie. Il inclut les jeunes nés à la fin des années 1970 et au début des années 1990. Il ne forme pas une génération faite d'espoirs communs, de projets, de visions d'avenir, de structuration et d'unité. Mais elle souligne la temporalité sociale des cohortes de naissances et des vagues migratoires successives. Elles subissent un contexte commun de socialisation et en partagent collectivement les conséquences.

Les phénomènes des « nouvelles générations » et « 2ème génération » trouvent leurs sources dans les changements structuraux de ces deux dernières décennies dans différents domaines : éducation, soins médicaux, emploi, logement. Ces domaines sont révélateurs des transitions profondes

qui traversent la société chinoise depuis les deux dernières décennies (notamment depuis le milieu des années 1990) telles que décrites précédemment.

La terminologie de la « *nouvelle génération des Mingong* » ou « *seconde génération des Mingong* » a été conçue par le monde intellectuel de la sociologie, avant qu'il ne soit reprit et définit par le champ politique à partir de 2010 pour désigner la catégorie des jeunes Mingong de la génération post-80s. Le terme « *nouvelle génération* »[95] veut notamment marquer une « rupture » par rapport à la génération passée. Cette nouvelle génération est plus instruite, a un style de vie plus urbain, ses membres sont plus conscients de leurs droits et sont tous moins attachés à la campagne que leurs prédécesseurs. Bien que ces deux cohortes de Mingong soient présentes simultanément sur le marché du travail urbain, leurs conditions d'accueil dans leurs régions d'exil n'ont guère changé.

Pour Li Peilin et Tian Feng (2011), qui distinguent la logique d' « inter-génération » et celle de « classe »[96], trois paramètres principaux doivent être pris en compte pour aborder la construction identitaire de la « nouvelle génération des Mingong ».

-catégorie professionnelle : ils ont un emploi dans le secteur non agricole, notamment dans l'industrie.

-statut social (Mingong) : de hukou agricole, leurs parents sont des agriculteurs ou des Mingong

-classe d'âge (nouvelle génération) : ils font partie « des jeunes nées dans les années 1980 et après » qui renvoie à la temporalité sociale de ces jeunes : les réformes depuis 1980, la croissance économique, la politique de l'enfant unique, la mondialisation, et la mise en réseaux de la société…

Avec l'accélération des flux migratoire à l'entrée du 21ème siècle, une sous- catégorie de « jeunes Mingong », que l'on peut appeler la « 2ème génération de Mingong » du fait que leurs parents étaient, ou sont encore des travailleurs-migrants (Mingong), devient statistiquement importante. Ils représentent environs 11, 8% des jeunes migrants sur le marché du travail urbain, selon une estimation en 2011 (Huang Binhuan, 2014).

1.2.1. Effet de « génération » : Jeunes post-80s et changements sociaux

Nous nous sommes intéressés avant tout aux conditions d'existence de ces jeunes, inscrites dans les changements sociaux et les temporalités générationnelles. Les changements structuraux de la société chinoise sont non seulement d'ordre économique mais sont aussi issus d'une série de réformes parfois contradictoires : l'une et l'autre peuvent se renforcer, partiellement indépendants, coproduisant des effets d'agrégation.

[95] passant de 160 articles publiés pendant 8 ans (de 200 à 2008) à 341 articles en seulement six mois de l'année 2010, D'ailleurs, le terme « *seconde génération* », désignant la même catégorie des Mingong a été abandonné depuis, jugé d'avoir trop mis « accent » sur la continuité entre deux générations, selon une étude de Ji Xiao Feng et Zhu Yi (2012) sur l'usage des deux termes comme mots-clés des articles scientifiques dans les principales revues en sciences sociales.

[96] J'ai traduit « jieceng » par « classe », en respectant sa traduction en anglais par l'auteur. Concernant le choix du terme « strates » (jieceng) ou « classe » (jiji) par les sociologues chinois, notamment dans la considération théorique, voir Aurore Merle, « De la reconstruction de la discipline à l'interrogation sur la transition : la sociologie chinoise à l'épreuve du temps », *Cahiers internationaux de sociologie* 1/ 2007 (n° 122), p. 31-52.

Les jeunes post -80 : caractéristiques démographiques

Selon le recensement national de 2005 (1%) et de 2010, il y a environ 220 millions de jeunes nées dans les années 1980 (âgé de 16 ans à 25 ans), soit 15,4% de la population totale. 76,9% sont nés dans les campagnes, 23,1% dans les villes. Le hukou étant héréditaire, les enfants le recevaient de leurs parents.

On dit souvent que ces jeunes forment une génération d'enfants uniques[97], car cette politique a progressivement été mise en place à partir des années 1980. Les données du recensement national invitent à nuancer cette image. Pour l'ensemble de la génération née dans les années 1980, environ 1enfant sur 5 est un enfant unique (22%). Le phénomène de l'enfant unique est également intrinsèquement lié à la question de la ville et de l'urbanisation. Environ 1 jeune né de parents « citadins » sur 2 est un enfant unique, alors que dans les zones rurales, la proportion de l'enfant unique passe à 1 sur 10. 4 sur 10 ont un frère ou une sœur, 2,5 sur 10 ont deux frères ou sœurs.

Quant à leur situation professionnelle, un peu moins de 20% sont des étudiants ou des diplômés universitaires[98]. Parmi les jeunes des milieux ruraux (ils ont hérité de leurs parents d'un hukou agricole), seuls 24% d'entre eux exercent encore le métier « d'agriculteur ». Les 100 millions des jeunes migrants peu qualifiés (Mingong) [99], représentent environ 45% de la génération nées dans les années 1980. Autrement dit, plus de la moitié des jeunes ruraux sont venus travailler en ville une fois leurs études au collège ou au lycée terminées. Ils ont un emploi urbain et vivent souvent de manière permanente en ville, tout en gardant leur hukou rural/agricole. Au moment de notre enquête en 2012, cette population était âgée de 20 ans à 30 ans et constituait environ un tiers de la population active.

Le processus de massification de l'enseignement supérieure qui débuta à la fin des années 1990 touche justement cette génération de jeunes nés dans les années 1980. En 2009, le taux d'accès à l'enseignement supérieur atteint environ 24% des jeunes de la même tranche d'âge[100]. Les titulaires d'un diplôme universitaire représentent environ 10% de la population active (20- 59ans), contre 9% en 2005 et 1% en 1980. Le gouvernement a poursuivi la stratégie de développement de l'enseignement supérieur et a pour objectif, dès 2020, de doubler le taux d'accès à l'enseignement supérieur en permettant à 40% des jeunes de cette classe d'âge d'accéder à l'université et à 20% de la population active d'avoir reçu un enseignement supérieur.

Les difficultés d'insertion des jeunes diplômés sont essentiellement pensées dans une logique d'offre et de demande sur le marché du travail[101], ce qui permet d'arriver à la conclusion suivante: il y a trop des diplômés et pas suffisamment de postes qualifiés correspondants. Aujourd'hui, les chercheurs commencent à s'intéresser aux inégalités d'éducation, à ses mécanismes générateurs et ses effets.

[97] Cette constate les lient souvent à l'image d'une génération des «enfants gâtés », « petits empereurs », «égocentrée » et« irresponsables». Ces identités négatives imposée, est bientôt transformé par les groupes eux-mêmes de cette génération (âge social que biographique) désormais consistait des images positifs.

[98] Cette estimation rejoint celle du taux d'entrée à l'université par tranche d'âge,

[99] Ils représentent 48% des Mingong de tout âge et environs 65% des jeunes d'origine rurale.

[100] Loin dernier les pays développé (60% en France) ou un taux encore inférieur par rapport aux pays de niveau développement comparables, tels que les « pays émergeants ».

[101] Yu Nanping (2003), « Les jeunes diplômés chinois en butte au chômage », *op.cit.*

La massification ne s'accompagne pas toujours d'une démocratisation de l'enseignement supérieur. Le taux d'admission est passé de 21% en 1991 à 34 % en 1998 et 73% en 2011, mais les inégalités sont a accentuées.

Toujours dans une approche générationnelle, le sociologue Li Chunling (2011) montre que la production des élites en Chine est de plus en plus influencée par leur origine sociale. Selon les données de l'enquête de l'Académie de Sciences Sociales Chinoises faite auprès de six universités prestigieuses, 25% des élites étudiantes de ces six universités sont issues d'une famille de cadres ou de professions intermédiaires, contre 16,6% pour l'ensemble des étudiants de la même génération. 41% des élites sont issus d'une famille d'ouvriers ou d'agriculteurs, contre 55% pour l'ensemble des étudiants.

Suivant l'évolution, Li Chunling estime que l'origine sociale a notamment un impact significatif pour les nouvelles générations. Sur la totalité des étudiants d'élites nés après 1990 (entrés à l'université après2008), 35% sont issus d'une famille de cadres et de professions intermédiaires contre 25% chez les étudiants de la génération 1980 (entrés à l'université entre l998-2008). Ceux issus d'une famille d'ouvriers et d'agriculteurs sont passés de 27% contre 41% pour la génération 1980.

Tableau 2.2. L'évolution de l'origine sociale des étudiants de l'université chinoise

profession du père	l'ensemble des jeunes diplômés de la génération "post-1980"	élites génération "post -1980s" (diplômés des universités de première classe)	élites génération "post-1990s"
managers & cadres	16,60%	25%	35%
ouvriers & agriculteurs	55,00%	41%	27%

Sources : Enquete 2010 sur les jeunes élites, Données et calculs de Li Chunling et al., Mise en tableau par l'auteur.

L'effet de reproduction par l'éducation, même régulé par un concours d'entrée, fait que les jeunes issus de zones rurales sont fortement surreprésentés dans les instituts techniques supérieurs ou lycées professionnels (environ 83% chez les bac+3, contre 43%pour l'ensemble des étudiants). Rappelons que les instituts situés au plus bas de l'échelle de l'enseignement supérieurs ont peu de moyens et que l'enseignement y est de mauvaise qualité.

Comme le souligne le sociologue Li lulu (2003,2008), dans une Chine aujourd'hui marquée par de grands changements et par une massification de l'enseignement secondaire et supérieur, on assiste plutôt à un renforcement et à une plus grande visibilité du rôle de « reproduction » (Bourdieu, 1970) de l'éducation dans la stratification sociale que de son rôle de « renouvellement ».

1.2.2. Effet de position sociale : Jeunes de la 2ème génération et perception des inégalités

La Chine est marquée par une forte croissance économique et un creusement des inégalités objectives, le tout sans partage des richesses. Le processus de polarisation sociale s'est développé de manière rapide durant ces deux dernières décennies (en une seule génération). On parle d'une rigidité

de la structure sociale et d'absence évidente de mobilité sociale. Certains sociologues portent le diagnostic d'un risque de dissociation sociale et d'une fracture installée au sein de la société (Sun Liping, 2004), la mobilité sociale s'étant bloquée.

Les vocabulaires inventés reflètent cette dynamique de la construction de l'identité collective et de la production de l'imaginaire social par la société civile elle-même. Ces vocabulaires issus de la société civile se sont très rapidement répandus, surtout avec les moyens de communication modernes, tels que l'internet ou les téléphones mobiles, dont l'accès s'est généralisé auprès de la majorité des jeunes issus de différents groupes sociaux.

Ces termes formulés par antagonismes : « riche »/« pauvre », ruraux/urbains, sont au centre de la prospérité de la génération précédente et dénoncent la transmission intergénérationnelle de privilèges et de positions avantagées. L'extrait du texte ci-dessous, largement diffusé dans les médias, illustre bien cette perception des inégalités et le sentiment d'injustice sociale.

Les destins distingués entre la 2ème génération riche et la 2ème génération pauvre

1) Dans des jeux de compétition

La 2ème génération pauvre : elle a échouée dans toutes sortes de « jeux des compétitions » dont l'enjeu est la position de leur père et son infériorité est confirmée, en particulier pour l'accès à l'emploi et à la consommation.

La 2eme génération riche : elle a réussi dans toutes sortes des jeux de « compétition », sa supériorité est confirmée, en particulier pour l'accès à l'emploi et à la consommation.

2) Rapport à l'éducation - déclin du principe de la méritocratie

La 2ème génération pauvre abandonne le concours d'entrée à l'université vue la situation semblable entre un travailleur-paysan et un travailleur-diplômé (ils deviennent Mingong- travailleurs paysans, pas de choix.)

La 2ème génération riche abandonne le concours d'entrée à l'université, vue la situation semblable entre un travailleur-paysan et un travailleur-diplômé pour entrer dans la fonction publique, faire du business, émigrer dans des pays occidentaux… de nombreux choix.

3) Rapport au temps

La 2ème génération pauvre ne réfléchit jamais au « *temps éternel*», mais s'inquiète toujours pour « *le jour suivant* ».

La 2ème génération riche réfléchit souvent au « *temps éternel* », cependant elle ne s'inquiète jamais pour « *le jour suivant*».

4) Rapport à la ville/ l'espace urbain

La 2ème génération pauvre en ville fait l'expérience de la dérision et de l'humiliation, se familiarise avec le dédain.

La 2ème génération riche en ville reçoit souvent des éloges et le couronnement, se familiarise avec l'agacerie.

5) Facteurs déterminants de son destin : efforts ou pouvoir ?

La 2ème génération pauvre aimait éperdument ses efforts, aujourd'hui elle reconnait qu'ils ne peuvent pas du tout changer son destin.

La 2ème génération riche dédaigne radicalement ses pouvoirs, aujourd'hui elle reconnait que ses pouvoir sont définitivement changé son destin.

Sources : «*18 critères pour une auto-évaluation* », *auteurs : les internautes (anonyme et collectif -commençant par les jeunes professionnels des média, diffusés et développé par d'autres internautes).*

Le phénomène de « 2ème générations » (erdai), révèlent l'inquiétude des jeunes face à une « reproduction » sociale basée sur leurs origines. Parmi cette 1ère génération pauvre, on trouve les figures des Xiagang (ouvriers licenciés des entreprises étatiques), les paysans et les Mingong(les travailleurs migrants d'origine rurale), considérés comme les catégories les plus défavorisées, voire « victimes» des réformes. Pour leurs enfants qui s'identifient comme la 2ème génération de « pauvres », ni « les efforts » fournis, ni leurs capacités ne leur donnent une chance de mobilité sociale : vivant dans la précarité, sans perspective d'avenir, ils subissent également le mépris et sont stigmatisés dans la société urbaine.

Les inégalités sont multiples. Tout en jouant un rôle primordial, l'accès à l'emploi n'est qu'un des éléments d'appréciation parmi d'autres. Leur droit à la ville, droits au passé et aux possibilités d'avenir, sont aussi à prendre en compte dans la construction de leur identité et leur sentiment d'injustice. La question qui se pose est de savoir comment cette nouvelle génération conçoit la *justice*, et s'ils estiment que la génération précédente (leurs parents) a été injustement traitée (inégalités injuste) ?

Cela est confirmé par des enquêtes qui mesurent la perception des inégalités sociales, en lien avec l'aspect objectif des inégalités, ainsi qu'avec les thèmes de la stratification, de la mobilité sociale et des conflits sociaux.

Le sentiment d'injustice est en premier lieu traduit par une contestation de la redistribution des ressources et des richesses. En mobilisant les données longitudinales de l'enquête CCSG, le sociologue Li Lulu (Li Lulu et al. 2012) conclue que le sentiment d'injustice sociale en matière de redistribution des ressources (fēnpèibùgōng) est largement partagé par différents groupes sociaux et les enquêtés pensent que les fonctionnaires et les élites économiques ont énormément tiré de bénéfices de la réforme, souvent au détriment d'autres groupes sociaux. Le revenu « estimé » légitime dépasse largement le revenu « souhaitable » pour cette catégorie. Au contraire, le revenu « estimé » d'un paysan et d'un ouvrier est bien inférieur au revenu « souhaitable» par l'ensemble des enquêtés.

Y-a-t-il un lien entre les inégalités perçues, surtout en matière de redistribution des ressources (fēnpèi bù gōng), et les conflits sociaux (shèhuì chōngtū) potentiels ? Les chercheurs signalent que les inégalités « estimée» augmentent si rapidement qu'elles dépassent le seuil de tolérance des individus. Le seuil de tolérance chez les classes inférieures apparait encore inférieur et ils éprouvent un sentiment de privation et d'injustice très fort.

La conscience des tensions sociales (chōngtū gǎn) (Li Peilin, 2005, 2011) atteint également un niveau élevé. Les tensions entre groupes sociaux, tout particulièrement entre les riches et les pauvres sont estimées « très graves » ou en train de « s'aggraver » (Li Lulu et al, 2012).

Les enquêtes montrent que malgré un grand nombre de divergences parmi les différents groupes de la société, ils arrivent à certains consensus : améliorer la rémunération des professions de

bas revenu, en même temps réduire celle de haut revenu afin de réduire les écarts et les inégalités (Li Jun & Wu Xiaogang, 2012). Le consensus suivant est largement partagé par les différents groupes sociaux : les inégalités de revenus dans le pays sont trop grandes.

1.2.3. Imbrication de la logique de « génération » et logique de « classe »

La construction de l'identité collective et de l'imaginaire social par les jeunes semble s'appuyer sur des logiques générationnelles et sociales. Cependant, l'interaction de ces logiques dans la construction de l'identité subjective chez les jeunes est difficile à mettre en évidence, tels est le cas des travaux analytiques sur l'expérience subjective des « jeunes qualifiés » d'origine populaire aujourd'hui.

Les chercheurs mettent particulièrement l'accent sur leur identité de « diplômés universitaires », et de ce fait, supposent qu'ils réclament plutôt la justice méritocratique[102]. Zhang Jing (2010) parle d'une « dislocation des statuts sociaux».

> *« Ces jeunes, qui sont diplômés de l'enseignement supérieur, ont quitté les zones rurales et ont trouvé un emploi dans la ville. Bien que leur situation économique se soit améliorée, leur statut social reste encore très bas. Ils ont le sentiment qu'ils n'ont pas obtenu le travail et le respect conforme à leur identité de « diplômés de l'enseignement supérieur ». Ils espèrent un statut social « convenable ». Par conséquence, certains postes stables sont rejetés, ils préfèrent continuer leur recherche d'emploi parce qu'ils jugent que le prestige social du métier ne correspond pas à leur attente, c'est-à-dire que le prestige d'un métier vient en tête et le salaire en dernier. »* (Zhang Jing, 2010).

Les chercheurs interprètent leur sentiment d'injustice selon le principe de l'égalité de chance (jīhuì píngděng)[103]. La position des « jeunes qualifiés » de la 2ème génération des pauvres est située entre les deux. Ils oscillent entre démonstration de leur fort engagement « dans les activités », tout en condamnant les « assistés », et ils critiquent l'injustice sociale au nom de l'égalité de chance en dénonçant des règles des jeux injustes. Citons ici la note de Lian Si dans son deuxième rapport sur les jeunes diplômés résidents des villages urbains des grandes villes.

> *« Pendant trois ans d'enquête, j'ai pris conscience de la bipolarisation aggravée de ces deux populations. Ces « fourmis » issues d'une famille pauvre, ne nient pas leur origine sociale. Mais quand leur statut de « fourmis » n'est plus lié plus à leur compétences individuelles, mais à leur naissance, la difficulté des fourmis n'est plus un problème individuel mais un problème social* » (Lian Si, 2010, p.35).

Le niveau d'éducation fait partie des facteurs affectant la perception des ingéalités et le sentiment d'injustice, tout comme les classes d'âge, le type d'entreprise et le statut social (catégorie socioprofessionnelle).C'est ce que montrent Wu Xiaogang (2009, 2012) et son équipe, en mobilisant les données longitudinales de l'enquête nationale (Chinese General Social Survey – China GSS).

S'appuyant également sur les données nationales (CASS : China GSS 2008), Li Peilin (2011) a étudié l'interaction entre la logique de « génération » et celle de « classe », et leur effet d'agrégation

[102] Marie-Duru-Bellat, *Le Mérite contre la justice*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.
[103] François Dubet (2010), fait la distinction entre « égalité des places » et « égalité des chances ».

sur le sentiment d'insécurité et d'injustice chez la « nouvelle génération de Mingong » en comparant avec, d'un côté, d'autres catégories des jeunes : les jeunes ouvriers urbains (peu qualifiés) et les jeunes « cols blanc » (qualifiés),et de l'autre côté, les Mingong plus âgés, dits « génération précédente ».

Il observe d'un côté un rapprochement de différentes « catégories» de jeunes en termes de perception des injustices sociales, de l'autre côté, des facteurs intermédiaires qui jouent sur leur perception de l'injustice, notamment « *La pression ressentie dans la vie socioéconomique* » ainsi que « *la prise de consciences de leur droits (du travail et à la ville notamment)* ».

Nous proposons de comprendre les situations des jeunes en tenant compte des deux aspects principaux de leur vie en ville : leur accès à l'emploi et leur accès au logement.

2. Situation globale de l'emploi des jeunes

La construction sociale du « chômage » des jeunes en termes de statistiques relève souvent de différentes normes et suit différentes logiques.

Dans un contexte de marché du travail complexe, les données sur l'emploi et le chômage sont partielles. Deux types de travailleurs sont pris en compte : les employés urbains et les employés ruraux. Sur les 600 millions d'urbains en Chine, 73% (soit 438 millions de personnes) sont considérés comme « formels » puisqu'ils sont enregistrés avec un « hukou » urbain. D'autres employés urbains sont considérés comme informels car ils n'ont pas ce « hukou ». Ce sont principalement ces migrants ruraux (« Mingong ») qui représentent 230 à 240 millions de personnes.

2.1. Catégorisation et statistiques

Les jeunes chinois sur le marché du travail sont classés en trois grandes catégories sociales selon leur formation et leur hukou : les jeunes urbains peu qualifiés, les jeunes diplômés des universités chinoises et les jeunes Mingong (« paysans-travailleurs ») dans les villes. Le hukou, plus qu'une classification géographique, détermine le statut politique et social des individus, participe activement au dualisme du marché du travail et est un facteur d'inégalités au sein de celui-ci. Les actions politiques de promotion de l'emploi ont été conçues et ne concernent qu'un de ces trois groupes.

2.1.1. Catégories des « migrants »

Quand les données officielles parlent des « jeunes », des « jeunes urbains » ou de la « population urbaine », il faut rester très vigilant, non pas sur fiabilité des données, mais sur la catégorisation et les normes de sa construction. Souvent, il ne s'agit d'études concernant uniquement les jeunes ayant le hukou urbain, comme le font les études concernant les modalités d'accès à l'emploi

des jeunes que nous avons mentionnées précédemment. Les jeunes Mingong, bien qu'ils aient un emploi urbain, sont souvent exclus des statistiques sur les jeunes urbains.

Les migrants d'origine rurale sont définis comme étant des résidents ruraux actuellement employés hors de leur bourg d'origine pour une durée minimale de six mois.

L'entrée à l'université signifie un tournant, une bifurcation pour les jeunes de la même origine. Pendant que les jeunes ruraux vont travailler à l'usine après avoir terminé le collège (64 ,4%) ou le lycée (22,5%), une partie des jeunes de la même origine poursuivent leurs études supérieures. Ces jeunes sortent diplômés après 3 ans (6,4%) ou 4 ans de vie universitaire. On estime qu'environ 15% d'entre eux sont étudiants ou diplômés de l'université.

2.1.2. Catégories des « chômeurs »

La restructuration du secteur public au cours des années 1990 s'est traduite par l'apparition d'un chômage élevé, phénomène inconnu jusqu'alors. Depuis, les études sur le chômage se sont essentiellement focalisées sur les Xiagang (ouvriers urbains licenciés par leur entreprise d'état). Au début du XXIème siècle, une autre catégorie de chômeurs, longtemps ignorée, retient finalement l'attention du public : les jeunes chômeurs. Il s'agit des jeunes urbains âgés de 16 à 29 ans qui sont souvent de nouveaux entrants sur le marché du travail et qui ne trouvent pas d'emploi.

Le terme de « *nouveaux chômeurs* » est créé par le sociologue Sun Liping en 2001 pour signaler l'émergence d'une catégorie de chômeurs urbains autre que les Xiagang : Il constate qu'aujourd'hui le nombre de nouveaux chômeurs a dépassé celui des Xiagang et désormais, ils constituent la majorité des chômeurs urbains. Devant cette perspective, les nouveaux chômeurs[104]devraient retenir toute notre attention (Sun Liping, 2001). Depuis, le problème de cette catégorie de chômeurs a suscité l'intérêt des sociologues et des enquêtes leurs sont consacrées.

Nous pourrions avoir des idées plus précises sur les caractéristiques de ces jeunes chômeurs selon plusieurs types de données : la première est une enquête de 2004 du Bureau du travail et de la protection sociale sur les jeunes et l'emploi. Les deuxièmes sources sont les bases de *données administratives,* qui couvrent les « chômeurs urbains enregistrés » auprès des Bureaux du travail.

Les jeunes urbains peu qualifiés ne peuvent pas occuper des postes de haute technologie. Ils sont plus ou moins pris en charge par les comités du quartier[105] de la ville où ils résident et sont enregistrés comme « chômeurs » auprès du bureau local du travail. Les chiffres fournis par ces institutions administratives tels qu'on les trouve dans les annuaires statistiques relèvent d'une catégorie officielle du chômage. Cela dit, les jeunes résidents « migrant » ne sont pas pris en compte.

[104]Sun Liping a précisé le concept des « nouveaux chômeurs ». Le terme « nouveaux » peut être utilisé dans deux sens : d'abord, en termes d'âge, ils sont « jeunes », ayant de 16 à 30 ans, puis en termes d'expérience au travail : ils sont « nouveaux arrivants » sur le marché du travail, souvent peu qualifiés et sans expérience (Sun Liping, 2005)

[105]Le niveau le plus bas de l'administration, ainsi unité de bas chargé d'auto-administration des habitants ayant le hukou local.

Établir des statistiques sur le chômage des Mingong, une population dite « flottante » occupant des emplois « informels », est considérée comme infaisable[106].De manière générale, les travailleurs urbains informels dont la majorité sont des Mingong, n'ont pas été inclus dans les indicateurs officiels de statistiques nationales, tels que « *l'Annuaire statistique de la Chine* », les éditions d'enquête statistiques annuelles sur l'éducation, l'emploi, l'industrie, les entreprises etc. Plus qu'une question de méthode de collecte de données administratives, cette « exclusion » relève d'une problématique plus profonde concernant la définition des statuts du travail de cette population « migrante » : leur relation avec l'employeur définie comme «*relation de prestation de services* » (*Lao wu*), au lieu de « *relations de travail* » (*lao dong*), ce qui leur confère une identifié « *d'ouvriers prestataires de services intérimaires* ». Ils ne bénéficient, de ce fait, que d'une protection partielle liée aux cadres juridiques du travail (P. C. C. Huang, 2012).

Le Bureau national des statistiques de la Chine a établi depuis 2006 un dispositif d'enquête annuel sur les Mingong (paysans migrant rural) et des données statistiques sur la situation globale des Mingong[107]. L'enquête la plus récente (rapport 2011) a notamment introduit un indicateur de « générations» en distinguant les Mingong de la « nouvelle génération » c'est-à-dire, les jeunes Mingong post-80s et l' « ancienne génération » de Mingong nés dans les années 1970 ou avant.

Certaines études scientifiques sur cette population, souvent faite sur de petits échantillons et dans une localité bien précise ont toutefois fourni des informations sur la durée de leur période d'inactivité. Leur chômage peut être cyclique. N'étant pas bien protégés, ils constituent les principales victimes des variations d'ajustements du marché du travail, en particulier en période de crise économique. Toutefois, dans ce contexte difficile, il existe aussi des difficultés de recrutement dans les régions du sud-est.

Les conditions d'accès à l'emploi des jeunes diplômés chinois se sont trouvées au cœur des débats médiatiques au cours de ces dernières années. Leur situation qui s'est dégradée dans un contexte de crise économique mondiale suscite des inquiétudes dans toute la société chinoise. Selon le chiffre officiel, le taux d'emploi des jeunes diplômés au terme de leur scolarité est de 70%. Il serait de 33,7 % en 2005 selon l'enquête réalisée par un groupe de chercheurs de l'Université de Pékin.

Les sources de données sur le taux d'emploi ou de chômage des jeunes diplômés que nous venons de citer, qu'il s'agisse de données administratives ainsi que de données en majorité scientifiques[108] se limitent à la période située avant l'obtention de leur diplôme (il s'agit du deuxième semestre de la dernière année universitaire). Derrière le « chômage » de jeunes diplômés chinois, commence un processus d'insertion professionnelle plus long et plus complexe de recherche d'emploi.

[106]L'observation d'A. Sayad « *L'immigré ne peut se concevoir qu'indissociablement lié au travail (un immigré chômeur, ca n'existe pas, comme dirait Robert Desnos*) » (A. Sayad, 2006, p45).

[107]Une première enquête nationale sur les Mingong a été réalisée en 2006, le détail des données à partir de l'année 2009 peut être consulté sur le site du Bureau national des statistiques.

[108]Enquêtes réalisées dans le campus avant que les étudiants sortant diplômés le mois de juillet.

Il nous importe de d'abord revenir sur la politique publiques de l'emploi des jeunes diplômés pour comprendre ce que représente ce chiffre de 30% de jeunes diplômés au chômage. « Trouver un l'emploi » ne signifie pas seulement signer un contrat du travail avec l'entreprise, il nécessite également de transférer son hukou (enregistrement de la résidence) et le dan an (dossier personnel) dans la région d'accueil, comme déjà expliqué précédemment. Cela fait que beaucoup des étudiants qui ont été embauchés dans un secteur informel n'ont pas pu transférer leur hukou et « dossier personnel » (dan an) dans leur lieu d'accueil. Cette catégorie n'est donc pas visible dans les statistiques officielles.

Cette situation d'emploi n'est plus exactement du chômage, mais plutôt un déficit d'emploi. On utilise le terme « emploi invisible » pour désigner ces formes d'emploi. Il rejoint la notion de d'emploi informel et contient toutes les formes de sous-emploi.

Les jeunes diplômés licence professionnelle (en pinyin : zhuanke = 3 ans) [109] sont traditionnellement classés comme des jeunes diplômés. Cependant depuis 2011, l'enquête annuelle sur les Mingong (paysans-travailleurs) a inclut cette population (les jeunes migrants d'origine rurale diplômés d'un Bac+3) dans les statistiques. On ne connaît pas les concepts, les définitions, la couverture et les normes de qualité appliquées à chaque source de données. Nous pouvons toutefois envisager deux hypothèses : premièrement, à l'entrée à l'université, les enfants d'origine rurale sont de plus en plus relégués vers la formation universitaire courte (zhuanke). Deuxièmement, leur situation d'emploi/condition de travail se rapproche de plus en plus de celle des Mingong -dits migrants d'origine rurale- les deux catégories des jeunes se croisent dans les secteurs où se concentrent les migrants et ainsi que dans leurs lieux de travail.

Nous essayons de dresser la situation des jeunes diplômés en nous appuyant sur trois sources de données quantitatives. Tout d'abord l'enquête nationale (2009, 2010) de l'Institut MYCOS sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés 6 mois après la sortie de l'université. Ensuite, l'enquête dirigée par Li Chunling (CASS) sur l'insertion professionnel des « élites »de la génération post-80s et enfin l'enquête (2009, 2010) dirigée par Lian Si sur les jeunes diplômés « *ayant de bas revenus* » habitants d'une agglomération et sur les conditions de vie des « fourmis ».

L'enquête de Lian Si sur les « fourmis » en 2008 à Pékin montre que si 56% des jeunes diplômés sont originaires de la campagne, seulement 31% se déclarent possesseurs d'un hukou rural.

[109] L'enseignement supérieur offre des cursus long, dits « principaux » (benke), ordinairement de quatre ans (cinq ou six ans en médecine), et des cursus courts dits « spécialiser » (zhuanke), de deux ou trois ans. Ces derniers existent dans toutes les disciplines et tous les établissements, mais ne permettent pas, ou difficilement, de poursuivre une formation de recherche en master ou doctorat. L'accès à l'enseignement supérieur est régi par un concours national (gaokao). C'est les cursus long (benke) qui attirent les meilleurs étudiants. Le taux d'admission en 2005 est de 21% d'une classe d'âge (18—22 ans), dont plus de la moitié en cursus court (zhuanke). A côté de l'enseignement régulier, existe un vaste dispositif d' « enseignement supérieur pour les adultes », essentiellement en formation professionnelles courtes (Zhuanke). Ces formations sont assurées par des instituts spécialisés pour les adultes, indépendantes ou rattachés aux établissements de la formation régulière. Leurs diplômes auront moins de valeur sur le marché du travail.

Selon l'enquête de 2009, 63% sont originaires de la campagne, 73% ont le hukou rural (62% de village d'une autre province, 11% du village de la province où est située la ville d'accueil), seulement 24% ont un hukou urbain.

2.2. Situations d'emploi

Selon le Ministère du travail, parmi les 24 millions de demandeurs d'emploi sur le marché du travail urbain en 2010, il y avait 6,3 millions de nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur, 6 millions de jeunes urbains ayant terminé leurs études secondaires. Les jeunes *Mingong* représenteraient 34,8% des demandeurs d'emploi.

2.2.1. Jeunes travailleurs-migrants : la nouvelle génération ?

Ces travailleurs nés après 1980 ont un « hukou » rural mais vivent en ville. Selon le rapport 2013 du Bureau des statistiques, ils sont environ 125 millions, soit 46,6% de l'ensemble de Mingong,[110] et 65,5% de la cohorte des jeunes post-80s d'origine rurale.

Ils sont plus qualifiés : environ un tiers ont un niveau d'éducation équivalent et supérieur au bac (20% titulaires d'un bac, 12,8% sont titulaires d'une licence pro ou supérieure) contre 12% de la génération précédente.

La concentration des jeunes dans les grandes villes est très significative : environ 55% des jeunes post-80s contre 26% pour la génération précédente. 80% travaillent dans une autre région (niveau provincial) que leur province natale contre 46.6% pour la génération précédente.

Ils sont surreprésentés dans les secteurs de fabrication (39% contre 26% les plus âgées), alors que les générations plus âgées travaillent davantage dans la construction (14.5% chez les jeunes, 29,5% chez les plus âgés). Plus de 83% sont salariés, 65% des salariés travaillent dans le secteur de la fabrication.

Différents indices montrent que leur mode de vie est « plus urbanisé » : leur consommation est 20% plus élevée, leurs transferts d'argent représentent environ un tiers de leur revenu annuel. Celui-ci est 30% moins important que pour leurs ainés (la moitié de leur revenu). Ils préfèrent louer un logement individuel que d'être logés de manière collective par l'employeur : 41% sont des femmes post années-80 pour 27% chez les plus âgées. S'ils quittent leur région plus jeunes (21ans en moyenne) que la génération précédente (38 ans). 88% n'ont jamais exercé d'activité agricole et sont célibataires (70%).Ceux qui se marient travaillent loin de leur foyer (60%) en laissant leurs jeunes enfants (63%) dans leurs villages natals.

[110]De 2008 à 2013, le pourcentage des jeunes postes-80s se décroit considérablement. En 2008, leur pourcentage dépasse 58%.

Cette nouvelle génération n'a pas la même mentalité que la précédente. Ses membres ne se considèrent plus comme des paysans et assument une identité urbaine avec l'ambition d'une carrière dans les grandes villes. La situation d'ensemble de ces travailleurs s'est améliorée. Toutefois, du fait des changements sociologiques au sein de ce groupe, beaucoup sont plus revendicatifs que par le passé. Cette évolution explique entre autre l'augmentation du nombre de grèves ces dernières années.

2.2.2. Jeunes urbains peu qualifiés : le « chômage » des jeunes ?

La première enquête de 2004 sur les jeunes et l'emploi du Ministère du travail et de la protection sociale (rapport «2003-2004, l'état de l'emploi en Chine») estime que le taux de chômage des jeunes urbains âgés de 15 à 29 ans a atteint 9%. Il est supérieur à la moyenne nationale (6,1%). La plupart de ces jeunes sont des chômeurs de longue durée. Selon la même source, en 2004, au niveau national, seulement 40% à 50% de la nouvelle main-d'œuvre ayant un hukou urbain pouvait accéder à l'emploi. Mais ce taux d'accès ne cesser de s'améliorer puisqu'il serait maintenant estimé à 62,3% par an.

Une enquête à Shanghai en 2004 auprès des jeunes chômeurs urbains enregistrés officiellement montre que la majorité de ces jeunes ont entre 21 et 25ans, ce qui représente 37,4% des jeunes urbain de cette tranche d'âge dans la ville. Ils ont un niveau scolaire assez bas (37, 4% ont achevé le collège et 52,8% ont fini le lycée professionnel). Ils n'ont pas d'expérience professionnelle ou ont fait des petits boulots. La moitié d'entre eux provient de familles pauvres. La plupart vivent avec l'aide de leurs parents. Dans la province de Guangdong, une enquête en 2004 montre que parmi les nouveaux demandeurs d'emploi, 83,93% ont entre 16 ans et 35ans.

Concernant le taux de chômage des Pékinois, le sociologue Li Lulu (2008) arrive à une estimation du taux de chômage de 18% en 2008. Il s'appuie sur les données de l'enquête nationale (CGSS-2005), tout en précisant qu'il s'agit de résidents disposant de hukou pékinois et que les résidents à Pékin n'ayant pas de statut ne sont pas pris en compte.

Une grande partie d'entre eux ne sont pas au chômage au sens propre. Ils sont plutôt en sous-emploi et en semi-emploi. Ils occupent très souvent des emplois informels de services. Après les Xiagang, occupant des emplois informels[111] dans les services, nous trouvons une situation similaire chez les jeunes « chômeurs » urbains.

On observe le phénomène du chômage « choisi » ou chômage « volontaire » chez ces jeunes (Lu Peng, 2005). Ils n'éprouvent pas le désir de travailler, surtout quand le décalage entre la réalité et l'attente du travail est grande. Ils refusent de travailler. Ils refusent même de suivre certaines

[111] Une estimation de 50 millions d'urbains travaillant dans l' « économie informelle » (Huang Zongzhi, 2013) (une proportion de 1 sur 4 - seulement 128 millions ayant un emploi formel parmi la population totale active).

formations d'insertion, en les considérants conçues pour les chômeurs adultes *Xiagang* (ouvriers âgés licenciés de l'entreprise étatique), mais pas pour eux.

Ils changent souvent de travail, avec des arguments tels que : « *on ne gagne pas assez d'argent* », « *les conditions de travail sont très mauvaises* ». Certains ont l'impression d'avoir subi « *l'exploitation du patron* » et revendiquent plus d'autonomie et de liberté dans leur travail (Mi Shu, 2006). Ces jeunes refusent souvent de travailler dans des usines. Certains d'entre eux ont une expérience courte du travail à l'usine, et ils le décrivent comme « *lourd, sale, répétitif et mal payé* ».

Comment expliquer le chômage massif des jeunes urbains? Nombreux sont ceux qui cherchent l'explication dans des caractéristiques personnelles des jeunes : leur savoir-faire, ainsi que leur rapport au travail sont mis en question : la première génération d'« enfants uniques », souvent gâtés, ne supportent pas un travail pénible. Leur niveau de formation est relativement bas, alors que leurs attentes par rapport au travail sont très élevées.

En replaçant ces jeunes dans leur contexte sociétal, Sun Liping a proposé une explication par des facteurs structurels. Ces jeunes urbains entrent sur le marché secondaire comme les Mingong (paysans-travailleurs). Leurs revenus sont limités au niveau du marché secondaire, cependant, leur mode de vie est le même que celui des citadins du marché primaire, leurs dépenses et charges financières dépassent leurs revenus, ce qui ne leur permet pas de survivre (Sun Liping, 2005).

La question qui se pose est de savoir si ce rapport au travail est spécifique aux jeunes urbains ? Y-a-t-il un rapprochement des situations de travail chez des jeunes « urbains » et les jeunes Mingong « urbanisés » ?

2.2.3. Hétérogénéité des jeunes diplômés : entre les « élites » et les « précaires »

Pour l'ensemble des jeunes diplômés universitaires : 3 ans après la sortie de l'Université, 69% des diplômés de la promotion 2007 ont changé au moins une fois de poste, 11% ont été renvoyés, 42% ont changé de métier, selon l'enquête de l'Institut Mycos. Les raisons majeures invoquées pour ces changements sont un manque de perspectives de promotion et une insatisfaction vis-à-vis de leur rémunération.

Comparée au salaire moyen des jeunes diplômés d'une même génération dans la même ville, les jeunes ayant les plus bas de salaires (25%) ont été classées comme « *population défavorisée* » dans le marché de l'emploi. L'instabilité de l'emploi chez cette population est plus marquée : leur taux de changement de poste (46%) est supérieur au taux moyen (38%). Ces jeunes travaillent souvent dans les secteurs les moins rémunérés : la vente, ou des métiers tels que comptable, secrétaire/assistant administratif, représentant, principalement dans des entreprises privées et des PME. Ces dernières sont les principales créatrices d'emploi pour les jeunes diplômés.

Ces jeunes « défavorisés » sur les marché ont souvent le profil des « migrants » : 85% d'entre eux sont originaires d'une ville de niveau inférieur au chef-lieu de province et ils travaillent dans une ville qui est ni leur ville natale ni leur ville d'étude. Leurs lieux de domicile légal sont des campagnes ou des cantons. Une grande partie est issue des régions moins développées, comme le Nord-est, le Nord-ouest ou le Sud-ouest.

Par rapport aux enfants des employés urbains, les enfants de paysans/travailleurs-paysans ont plus tendance à être mobile géographiquement (53% contre 42%). En parallèle, cette population est moins au chômage (34% contre 42%) que les enfants des employés urbains. Ces derniers ont enregistré un taux relativement élevé de chômage et un taux moindre de mobilité géographique.

L'enquête de Li Chunling dépeint la situation d'une autre catégorie de diplômés, sortant des universités de premier rang. Une caractéristique significative de ces « élites » scolaire est l'importance de leur « capital politique » : la moitié des étudiants font partie du PCC, dont 40% des titulaires de Licence, 70% parmi les titulaires d'un Master ou d'un doctorat.

Quant à leur situation professionnelle, ces jeunes diplômés préfèrent entrer dans des entreprises publiques ou à capitaux étrangers, ce qu'on appelle un *bon* emploi. En effet, 89,7% des jeunes titulaires d'un doctorat des universités-clés ont leur premier emploi dans le secteur public, 57,2% pour les titulaires de Master et 48,3% pour ceux de Licence. Ce taux est significativement plus élevé par rapport au niveau national. En fait, seulement 20,4% du total des jeunes diplômés universitaires nés dans les années 1980 ont leur premier emploi dans le secteur public.

À l'intérieur de cette population d'élites, la situation socioéconomique familiale n'a pas d'effet significatif pour l'accès à un bon emploi (mesuré par le temps de recherche d'un emploi, le risque de chômage, et la possibilité d'obtention d'un emploi). Néanmoins, le sexe, l'appartenance au PCC et le niveau d'études ont un impact évident dans l'obtention du premier emploi. Les hommes ont plus de possibilités d'obtenir un emploi dans les entreprises publiques que les femmes et les membres du PCC ont plus de chances que les autres.

L'enquête 2008 de Lian Si nous dépeint une catégorie des jeunes diplômés « précaires » : ceux qui habitants dans les villages urbains des grandes villes chinoises.

les « tributs des fourmis » (Yizu)

Le petit village de Tangjialing, localisé à 20km au nord de Pékin, compte environ 20 000 jeunes sortants des universités et ayant un bas salaire, soit environ un tiers des habitants total du village. On les appelle « les fourmis ». Ce concept inventé par Lian Si est issu de ses enquêtes sur les conditions de vie particulières de ces jeunes habitants. Cette population a trois principales caractéristiques : les jeunes sont diplômés de l'enseignement supérieur, ont de bas revenus, et vivent ensemble dans des village-urbains.

Majoritairement âgés de 22ans à 29 ans, leur sortie de l'université date de quelques mois à 5 ans (majoritairement entre 2 et 4 ans). Exerçant des métiers tel que cadre technique/technicien spécialisé, représentant, ou agent administratif, leur niveau de revenu est inférieur au salaire moyen des employés urbains

et à celui des jeunes diplômés 6 mois après leur sortie de l'université. Enfin, ils habitent en grand nombre dans les villages urbains où les conditions de vie sont moins bonnes que dans les centres villes. Outre le village de Tangjialing. Beijing abrite d'autres « fourmilières » similaires, telles que Xiaojiahe et Xiaoyuehe dans le quartier de Haidian. Lian a nommé cette population « la tribu des fourmis », appellation abréviative soigneusement choisie. Elle lui semble représentative des principales caractéristiques de ce groupe : « *Ils ressemblent beaucoup à des fourmis : intelligentes et laborieuses, grégaires, faibles physiquement mais fortes d'esprit.* ».

- résumé du rapport de Lian Si (2009) sur les « fourmis »

Quant à leur situation professionnelle, ces jeunes « précaires » travaillent massivement dans le secteur privé (63,6% travaillent dans des entreprises privées et 12,4% dans des entreprises publiques). La stabilité de l'emploi est aussi en question : la fréquence de changement d'entreprise est relativement haute. Ces jeunes étant sortis diplômés de l'université depuis moins de 5 ans ont changé d'entreprise 1,7 fois. 16,6% d'entre eux ont changé 3 fois d'entreprise, 28,7% ont changé 2 fois, et 24,2%, une fois et seulement 22,9% n'ont pas changé d'entreprise.

Si la majorité des ces jeunes « précaires » sont issus d'une université moyenne, on observe une augmentation rapide du nombre des diplômés issus des universités d'« élite » (de 11% en 2008 à 18,8% en 2010)[112]. En ce qui concerne leur appartenance politique, il y a peu de membres du PCC (17,7% chez les « fourmis » contre 40% chez les diplômés « élites ») de plus, ceux-là se sont isolés de l'organisation du PCC. Mais le nombre des jeunes de conviction religieuse a fortement augmenté[113].

3. Politique d'emploi des jeunes : des politiques des pouvoirs publiques aux politiques des entreprise

Pour comprendre le chômage des jeunes et en particulier des jeunes diplômés, il nous importe de revenir sur la politique publique de l'emploi.

3.1. Pouvoir public en matière de l'emploi des jeunes

Les politiques de l'emploi s'inscrivent dans une logique de lutte contre le chômage. Cependant, les priorités des actions publiques changent avec la transition de la structure (composition) de la population des chômeurs. Depuis 1998, le gouvernement chinois a pris une série de mesures destinées à favoriser la reprise d'activité des employés et ouvriers licenciés par des entreprises d'Etat (*Xiagang*). En 2003, face à la montée rapide du chômage des jeunes, notamment des jeunes urbains peu qualifiés, le gouvernement a entrepris un projet de formation et de qualification professionnelle pour ces jeunes.

[112] Parmi les 2000 universités chinoises (moitié « cursus courts », moitié « cursus longs »), seulement 6% (dit « projet 211 » daté du 1995, comprend environ 112 universités aujourd'hui) ont été promus au rang d'universités clés (zhongdian daxue), formant moins de 10% des nouveaux nouveau diplômés chaque année.

[113] 11.7% de ces jeunes sont de religion chrétienne (contre 2,4% de la population nationale- selon les données officielles), 5,6% sont musulmans (contre 1,7% de la population nationale), selon l'enquête de Lian Si (2010).

3.1.1. Formation professionnelle

Certains experts influents constatent que le chômage qu'a connu la Chine ces dernières années est en partie de nature structurelle. Il est aussi lié à une inadéquation de la main d'œuvre aux besoins et aux mutations de l'économie plus demandeuse de qualifications surtout techniques. C'est dans ce contexte que le gouvernement a ajusté ces dernières années ses politiques en matière de formation technique et professionnelle. La loi sur la promotion de l'emploi de 2008 a mis la formation professionnelle (FP) en position stratégique pour la promotion de l'emploi. Une série de mesures sont prises pour réguler le marché privé de la FP au regard de l'attribution de certificats de qualification pour tenir compte des besoins d'emploi.

La loi sur la promotion de l'emploi de 2008 et la Formation Professionnelle (FP)

La *loi sur la promotion de l'emploi* de 2008 a fixé un cadre de protection des travailleurs, encourageant entre autres leur formation initiale et continue, leur mise à niveau, la mise en place d'une assurance chômage, la création d'emplois pour les chômeurs ainsi que l'établissement d'un service public d'agences pour l'emploi. Ce cadre est complété par un dispositif de supervision et d'inspection pour la mise en application de cette loi avec des amendes prévues pour les contrevenants. Dans le cadre de cette loi, une partie des fonds spécialisés est consacrée à la FP. En juin 2011, le Ministère des Finances et le Ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale ont publié une « Circulaire sur la gestion du fonds spécialisé pour le promotion d'emploi ». Fin juin 2011, 36,9 milliards de RMB de fonds du gouvernement central ont été alloués aux bureaux locaux en charge des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale afin de soutenir les politiques pour l'emploi.

Dans ce contexte, la formation professionnelle est devenue stratégique et le gouvernement central a publié en octobre 2010 une « *directive sur le renforcement de la formation professionnelle en vue de la promotion d'accès à l'emploi* ». Il a pour objectif de créer un cercle vertueux de formations professionnalisantes en relation avec les emplois, en permettant à la fois de faciliter l'accès à l'emploi et de renforcer la compétitivité de l'entreprise, selon le slogan « *une personne formée, une personne embauchée ; une personne embauchée, une personne formée*».S'agissant de l'organisation de la FP, le gouvernement encourage l'exploration / l'expérimentation sous diverses formes. Il souhaite mobiliser et développer les trois principaux fournisseurs de FP pour donner plus de cohérence au dispositif permettant d'assurer une adéquation entre formation et emploi : les instituts d'enseignement professionnel, les centres de FP (20 000 centres privés) et les entreprises.

Sur le plan institutionnel et législatif, en effet, déjà en 1991, le Conseil d'Etat a formulé le souhait de voir se développer la formation professionnelle et technique. C'est suivant cette initiative qu'a été promulguée la loi sur la formation professionnelle, entrée en vigueur le 1er septembre 1996. En pratique, et malgré ces bonnes intentions affichées, la formation professionnelle et les stages en entreprise restent encore largement dans l'angle mort de la vision chinoise du système universitaire.

3.1.2. Emploi en alternance et première embauche

Il n'a pas de règlement des autorités publiques concernant les stages des jeunes et des étudiants. La rémunération du stagiaire dépend de l'entreprise ou de la négociation entre les acteurs concernés (l'école, le stagiaire et l'employeur). Souvent, l'Ecole se charge de trouver un stage pour les étudiants et de négocier la rémunération en signant un contrat collectif avec l'entreprise. Beaucoup de

stagiaires de lycées professionnels ou d'universités professionnelles ne recevraient que des subventions de survie.

Ces stagiaires ne sont pas non plus protégés par les lois du travail. Dans l'affaire des suicides à l'usine de Foxconn à Shenzhen en 2010, une enquête relève qu'une des causes principales de cette affaire est l'exploitation des étudiants par des instituts professionnels. Le rapport mentionne que *« Les étudiants constituent une main-d'œuvre bon marché pour les entreprises qui peuvent les employer sans signer de contrat ni payer de charge sociale. Ces étudiants souvent encore mineurs peuvent être contraints à faire des heures supplémentaires ou à travailler de nuit.* »

Il existe des incitations pour les entreprises à développer l'emploi en alternance : le Ministère de l'éducation, conjointement avec le Ministère du Budget, ont mise en place des mesures de réduction d'impôts, de subvention à l'entreprise pour créer des « centre des travaux pratiques » accueillant des stagiaires (jeunes ayant le statut d'étudiant). Mais en pratique, la procédure de demande de subvention est tellement lourde et compliquée que les entreprises les plus motivées, les mieux positionnées finiraient même par abandonner leurs demandes.

Comme il n'y a pas de lois ou d'articles de lois spécifiques pour les jeunes que ce soit sur la durée de période d'essai et sur le salaire minimum des jeunes travailleurs, ce sont les articles généraux du droit du travail qui sont applicables.

Contrat premier embauche : la durée de la période d'essai

A titre indicatif et pour exemple, la *loi relative au contrat du travail* mise en vigueur le 1 janvier 2008 a strictement stipulé :

- la durée de la période d'essai :

CDD inférieur de 3 mois ou contrat conclu pour une mission donnée, pas de période d'essai

CDD supérieur à 3 mois et inférieur à 1 an, période d'essai de 1 mois maximum

CDD de 1 an à 3 ans, 2 mois d'essai maximum

CDD de 3 ans et plus ou CDI[114], 6 mois d'essai au maximum

- la fréquence des périodes d'essai : 1 seule fois avec la même entreprise

- le salaire pendant la période d'essai : 80% du salaire du même poste de l'entreprise. De plus, il ne doit pas être inférieur au salaire minimum de la région dans laquelle se situe l'entreprise.

-Le montant de l'indemnité de licenciement[115] : calculé sur la base d'un mois de salaire par année d'ancienneté. Après 10 ans d'ancienneté, son contrat se transforme en CDI. Un CDD pendant deux périodes successives doit voir son contrat de travail, en cas de renouvellement, devenir un CDI.

Référence : « Lois 2008 sur le contrat de travail »

[114] Un emploi titulaire public est souvent considéré comme un CDI : en effet, le nouvel entrant signe un contrat de 10 ans.

[115] Selon nos enquêtés: l'entreprise préfère signe un contrat à longue durée de 5 ans, pour la période d'essai sera au maximum ainsi pour un licenciement sans indemnité ou le moindre. L'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans préavis et sans indemnité dans certaines circonstances, tels que « être en retard au travail », l'indemnité n'est pas conséquente pour les jeunes ayant peu d'ancienneté. On peut difficilement parlé de la stratégie de jeunes quant à leur job-hopping (changement d'employeur) fréquente, comme dit cette jeune, ayant changé 3 fois d'entreprise en seulement 2 ans, chaque nouvel emploi commence par quelques mois d'essai.

3.1.3. Politiques à l'égard des jeunes diplômés

Les mesures gouvernementales en faveur de l'emploi (formation professionnelle, indemnisation, emplois publics) ont ciblés principalement les travailleurs urbains formels et les étudiants au terme de leurs études (*yingjie sheng*), en lien avec les analyses alarmistes sur le chômage et la dégradation de leurs conditions d'emploi.

Au cours des deux dernières décennies, les politiques d'emploi à l'égard des jeunes-diplômés sont passés d'une planification étatique à une régulation par le marché du travail dans le contexte de la transition économique. Avant la moitié des années 1980, l'enseignement supérieur continuait de fonctionner selon le principe du « centralisme étatique ». Hérité de l'économie planifiée, le ministère de l'éducation gérait strictement les « inputs » et les « outputs ». Une fois diplômés, les jeunes étaient envoyés dans des entreprises d'état ou des institutions publiques des différentes régions. Depuis le milieu des années 1980 jusqu'au milieu des années 1990, la politique d'emploi change, en vue de passer progressivement vers l'économie de « marché » : on pratique à la fois « l'assignation» et « l'orientation », dites « double voie », en élargissant l'autonomie des entreprises dans le recrutement et le libre choix des diplômés. Du milieu des années 1990 jusqu'au milieu des années 2000, la régulation est devenue essentiellement l'œuvre des marchés du travail. A partir de1999, l'enseignement supérieur voit ses effectifs étudiants croître de façon considérable et 2003 était justement la première année où se testait la force intégratrice du marché du travail pour la main-d'œuvre issue du supérieur. Cette année-là, le gouvernement a confirmé la nouvelle politique d'emploi dont le principe est d'être « régulé principalement par le marché et d'être contrôlé par l'Etat ».

Depuis cette politique, la pression sociale liée au chômage des jeunes diplômés monte en Chine. Les jeunes diplômés constituent désormais un axe privilégié de réflexions des actions publiques. Quelques solutions proposées peuvent être distinguées :

- La première proposition concerne « la création d'entreprises par les jeunes diplômés ».Cette dernière est considérée par l'autorité comme la première solution visant à éluder le problème du chômage. Par exemple : la notice du Ministère du Budget et de l'Agence des impôts « politiques fiscales pour l'emploi » octobre 2010 précise que durant la première année après la sortie de l'université, les jeunes entrepreneurs bénéficient d'une réduction des impôts et des taxes.
- La seconde proposition est de proposer des postes aux jeunes diplômés à l'intérieur des institutions publiques, en particulier, par le recrutement de fonctionnaires par concours.
- La dernière est l'encouragement des petites et moyennes entreprises privées à recruter les jeunes diplômés en priorité.

Il n'y a pas d'études visant à évaluer les effets de ces politiques. Mais on peut déjà mettre entre parenthèses les performances de l'aide à l'insertion, en tenant compte de la complexité des situations de l'économie et de l'emploi en Chine. La première solution est peu envisageable pour la

grande majorité des étudiants, par manque de capitaux et à cause d'une forte concurrence. Dans la fonction publique, pour un emploi stable, souvent des milliers de jeunes diplômés se font concurrence pour un seul poste. Les politiques des entreprises ne correspondent pas toujours avec les politiques publiques.

Comme souvent en Chine, c'est la mise en application de ces textes qui engendre des difficultés. Le premier niveau relève des tensions entre « global » et « local ». Les politiques de l'emploi sont étroitement liées aux politiques migratoires plaçant le dispositif du hukou est au cœur de la question. Des mesures d'aides publiques sont mises en place par les autorités locales et s'appliquent à tous les demandeurs d'emploi, jeunes ou âgés, à condition qu'ils disposent d'un hukou urbain local. Les jeunes en « mobilité » géographique, les migrants de ville à ville et les migrants ruraux, sont systématiquement exclus des politiques publiques de leur ville d'accueil et de plus, ne sont plus concernés par celles de leur région d'origine.

3.2. Politique d'emploi de l'entreprise : du hukou aux logiques du « marché »

Nous regardons de plus près comment les politiques publiques, notamment la régulation de la migration de travail, et les nouvelles pratiques de gestion du personnel des entreprises, se traduisent par des mécanismes complexes de sélection et d'exclusion.

3.2.1. Politiques des structures de l'entreprise : entre flexibilité et précarité

On croit souvent que ce sont des jeunes entreprises et des PME qui ont besoin de cette flexibilité en matière de gestion du personnel. Selon J. Freyssinet (1996), il y deux logiques de gestion de l'emploi *: « logique prévisionnelle à moyen terme », afin* « *d'équilibrage de la pyramide des âges et de renouvellement des qualifications* » dans les grandes entreprises et une logique de « *flexibilité quantitative à court terme*» dans les petites entreprises.

Le cas chinois confirme le clivage entre « entreprises dominantes » et « entreprises dominées » en termes de gestion du personnel et nous invite à relativiser ce diagnostic et à prendre en compte le cadre social et juridique de relations professionnelles, mais aussi les nouvelles formes d'organisation du travail observées depuis les années 1980 (M. Lallement, 2007).

Les entreprises dites « dominantes », visent une stabilité de la main- d'œuvre très qualifiée, tout en conduisant la main-d'œuvre moins qualifiée[116] à la flexibilité. On observe là les deux faces d'une même réalité d'un nouveau modèle de gestion des employés. Nous prenons le cas de trois

[116]Dans le marché du travail concurrentiel, le critère de « qualification » est mouvant, notamment avec l'accroissement général et accélérée du niveau de formation en Chine, le changement de critère s'évolue également rapidement. Les entreprises ainsi l'autorité publique (politique migratoire) ont ajuté selon leur besoins en termes d'exigence du niveau de qualification. Désormais, les diplômés d'un master sont ainsi contraints d'occuper un emploi intérimaire.

grandes entreprises dont les responsables des ressources humaines (la DRH) nous ont accordé des entretiens, que nous enrichirons nos analyses par les études de cas du Pr. Tong Xin.

Nous assistons en Chine à ce mouvement général d'externalisation des coûts et de sous-traitance, promus comme mode moderne de la gestion des entreprises, comme nous le confirme ces professionnels de RH dans ces entreprises de la production. Qu'elles soient publiques ou privées, chinoise ou à capitaux étrangers, ces entreprises n'ont gardé que le « noyau dur» du personnel, tels que les techniciens-ingénieurs qualifiés et les cadres gestionnaires. Leur activité principale de production a été délocalisée dans d'autres régions, ou a été déjà externalisée à des sous-traitants.

Nous pouvons constater l'ampleur de l'utilisation de l'intérim dans ces entreprises d'industrie : les ouvriers sur la chaîne de production, numériquement plus nombreux, sont tous sous contrat d'intérim ou travaillent pour les sous-traitants. Suivant l'évolution de la gestion de l'emploi, les employés administratifs de moyen et de bas échelons sont aujourd'hui des intérimaires qui travaillent souvent de manière permanente dans l'entreprise, ainsi que nous le confirme Anya, responsable RH, « *Après 2 ou 3 ans de contrat d'intérim, s'ils arrivent à se faire apprécier, ils auront la possibilité de signer un contrat directement avec l'entreprise.* ».

> Anya : « Les ouvriers de la chaîne de production et les commerciaux n'appartiennent plus à notre entreprise. On ne s'occupe pas d'eux. On ne s'occupe que du département de Recherche& Développement, et de la gestion de la production.
>
> Le mouvement actuel est à l'externalisation et à l'utilisation de l'intérim. Les ouvriers sont tous intérimaires, même aussi certains postes fonctionnels de l'entreprise. Dans la DRH, quasiment tous les assistants et les secrétaires sont sous contrat d'intérim. S'ils ne sont pas recrutés en tant qu'étudiants sortants, les nouveaux recrutés signent leur contrat avec un établissement d'intérim, non pas avec l'entreprise. Après 2 ou 3 ans de contrat d'intérim, s'ils arrivent à se faire apprécier, ils auront la possibilité de signer un contrat directement avec l'entreprise. [… ..]
>
> La DHR d'une grosse entreprise confie que les affaires générales telles que la cotisation sociale SS ont été souvent externalisés à une autre entreprise. Les affaires liées à la gestion et la stratégie, telle que le salaire du personnel ne sont pas concernées. Les postes de moyens ou de bas échelons, tels que les postes d'assistante sont occupés par des intérimaires. »

Cette grosse entreprise publique du BTP recourt à une multiplication des sous-traitances pour l'embauche des ouvriers de construction. Ceux-ci sont dix fois plus nombreuses que les employés formels : « 40,000 ouvriers permanents dans les chantiers ». Les statistiques montrent que ce secteur enregistre le taux le plus élevé des accidents de travail et des conflits liés aux mauvaises conditions de travail et au non-paiement de salaire. Le phénomène de sous-traitance entrainant une déresponsabilisation de l'entreprise. À l'égard de la condition ouvrière, cette grande entreprise du BTP ne se sent pas concernée et pourtant elle se préoccupe fortement des conditions de travail de ses employés formels, comme montré précédemment par cette DRH qui met en place toutes sortes de stratégies pour baisser le taux de rotation des nouveaux employés qualifiés.

Bin : « Nous avons 4000 employés formels. Nous avons environs 40,000 ouvriers permanents dans les chantiers de construction. Ces sont des intérimaires, nous ne nous occupent pas de cette catégorie de personnel. Ce sont des entreprises sous -traitantes qui charge de tout, du recrutement à la gestion. »
Bin, H, 27 ans, Bac+4 en gestion de Ressources Humain, 4 ans d'expériences, Chargé de relation au personnel de la DRH dans une grosse entreprise publiques

Cette entreprise de la ville de Tianjin est dans le secteur de fabrication des produits électroniques, secteur qui emploie le plus d'ouvriers, majoritairement des ouvrières. L'entreprise, à capitaux américains, dont le siège se trouve aux Etats-Unis et à Hongkong, possède une usine à Canton et une usine à Tianjin. L'usine sous-traitante (dai gong chang) pour des grandes marques (Motorola, Nokia, Samsung, etc.), dont l'activité principale est l'assemblage des téléphones mobiles, emploie entre 3000 à 5000 personnes employés à Tianjin, parmi lesquels environ 700 sont des employés formels : majoritairement sur des postes managériaux et techniques tels que contremaîtres et techniciens d'usine, ainsi que des postes « *stratégiques* » directement liés aux intérêts de l'entreprise, par exemple le « *poste de sécurité et de surveillance* ».

Sur les 3,000 à 5,000 ouvriers[117] travaillant sur les chaînes de production tous sont sous contrat d'intérim. L'intérim est utilisé comme un dispositif permettant de faire face aux variations de volume des commandes : « *On peut recruter en une seule journée entre deux cents et trois cents ouvriers, des jeunes, habile et pragmatique et dociles* », confirme Livée, une des responsables des RH.

Question : à qui appartient votre entreprise ?
Livée : une coentreprise sino- américaine.
Quelle est ta taille ? Combien emploi – t- emploie du personnel ?
Livée : c'est une entreprise de production, dont le nombre du personnel est très variable, peut atteindre 5,000 personnes. Aujourd'hui, nous sommes environ 3,000. Cela dépend des saisons. En saison basse, on perd des centaines d'ouvriers en seulement un mois. Parce que le nombre des ouvriers à la chaîne s'ajuste en fonction des commandes. Si pendant cette période, (on) a beaucoup de commandes, je dois recruter d'un seul coup beaucoup d'ouvriers. Le recrutement est très simple, notamment pour les ouvriers à la chaîne. On peut recruter en une seule journée deux cents à trois cents personnes. Comment ? Par des agences d'intérimaires. Actuellement, nous avons environs 3,000 ouvriers.
3000 ouvriers, tous sont des intérimaires ?
Livée : C'est ça.
Ils ne sont pas des employés formels de l'entreprise ?
Livée : C'est ça.
Combien d'employés formels avez-vous dans votre entreprise ?
Livée : Environ 700. Le chiffre exact, je ne suis pas au courant, tu peux demander à X. Leur profil ? La majorité des personnes sont âgés entre 20 et 30ans. L'âge médian des employés formel est un peu plus élevé (par rapport aux ouvriers/ouvrières à la chaîne), parce que les employés formels occupent essentiellement des postes de managements. Environ de 50% à 60% sont titulaire d'un bac+3 ou supérieur. Les contremaitres sont des employés titulaires. Ils ont en général un diplômé équivalent à Bac ou à un Bac +3. Les ouvriers à la chaîne changent souvent.

[117]Par rapport à Foxconn Technology, employant 400,000 ouvriers sur son seul site dans la ville de Shenzhen, cette entreprise à Tianjin est de petite taille. Elle est parmi les milles entreprises portant le nom « technologie » du même secteur dans la zone du développement économique et d'industrie à Tianjin. Selon Livée, responsable de RH, selon les professionnels du secteur, Foxcom est connu pour ses conditions de travailles les meilleurs à l'intérieur du secteur.

L'emploi d'intérim a connu une explosion depuis 2008, l'année d'entrée en vigueur de la loi relative au contrat de travail. L'utilisation de ces emplois informels est loin d'être un simple outil pour réduire le coût salarial[118], c'est aussi un moyen de réduire les risques de conflits avec les employés, notamment en cas de licenciement.

> Anya : « Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises font ça, notamment les entreprises étrangères. L'objectif est de réduire les risques liés aux relations de travail. Car les jeunes ne sont pas mûres et aiment bien changer de travail. [……]
> Il y a beaucoup d'établissements d'intérim. Vous pouvez en trouver un tas sur l'internet. Dans la plupart des cas, ils apparaissent sous le nom de « consulting en RH ».
> *Anya, responsable ressources humaines, 5 ans de métier. Elle a d'abord travaillé pour une entreprise japonaise de chasseur tête, puis pour une grosse entreprise privée chinoise de production électronique, avant d'entrer dans une entreprise étatique de production d'énergie. Elle travaille actuelle dans une coentreprise sino-étrangère de l'industrie pharmaceutique.*

Dispositif de « *sélection et de mise sous tension* » (L. Boltanski, p.305), l'emploi intérimaire forme une *épreuve* de plus pour les travailleur voulant « formaliser » leur statut, comme le relève la sociologue chinoise Tong Xin (2012) dans son étude d'une usine de fabrication automobile. « *L'entreprise multiple les épreuves à franchir avant de donner à l'ouvrier un statut qui était auparavant accordé naturellement et immédiatement* ». La multiplication des emplois précaires est évidement le résultat des nouvelles stratégies de l'entreprise, visant contourner les contraintes du droit du travail (Tong Xin, 2012). Cette coentreprise sino-américaine emploie environ 3,300 personnes. À partir de l'année 2008, l'année de l'entrée en vigueur de la loi relative au contrat du travail, tous ses nouveaux effectifs sont recrutés sous contrat d'intérim[119]. Sur une équipe composée de 8 à 12 ouvriers qualifiés intérimaires, seul le contremaitre a le statut d'employé titulaire.

Toute cette nouvelle organisation interne est fondée sur un système de stimulation, de promotion et au nom de la « *reconnaissance* », si un des ouvriers intérimaires est promu au poste de contremaître, il devient membre titulaire de l'entreprise. On occulte en effet un nouveau rapport social dans lequel les ouvriers sont fragilisés : « *la position d'intérimaire mettant l'employé dans une situation précaire et psychologiquement éprouvante, permet à l'employeur de mieux contrôler ces employés.* », conclut Tong Xin (2012).

---

[118]Les grosses entreprises, notamment les entreprises à capitaux étrangers ou privée chinoise, payent un salaire relativement plus élevé par rapport au prix du marché local et elles cotisent ainsi pour les ouvriers tout en maintenant leur statut d'intérimaires (ou CDD renouvelables). Dans le cas du secteur de production, les ouvriers sous contrat d'intérim, travaillent souvent de manière permanents et à temps plein à l'entreprise et bénéficient une couverture des risques sociaux. Ce résultat est confirmé par les enquêtes nationales sur le taux des assurances sociales des Mingong (travailleurs-migrants).Ceux dans le secteur de production ont un taux de couverture des risques relativement élevé (57%) par rapport au secteur de construction (21%).

[119] L'entrée en vigueur en 2008 de la *nouvelle loi relative au contrat du travail* et l'expansion à la même période des emplois intérimaires n'est pas une coïncidence. D'un côté, il relève de la possibilité offerte par le droit du travail de façon à contourner les contraintes du droit du travail, comme relève de nombreux experts (Tong Xin, 2012) : *La loi 2008 n'a pas suffisamment « préciser » ses conditions d'usages, les secteurs et les postes du contrat d'intérim.* Outre les « aucunes » de texte juridique, la force de négociation dans l'établissement des nouveaux textes juridiques est aussi une évidence à travers le cas de « *La mise en place difficile des règlements de négociation collective de salaire* ».

Une main-d'œuvre toujours jeune, polytechnique et qualifiés

Nouvelle modalité de gestion de l'emploi dans une multinationale de la construction automobile en Chine

L'usine située dans la province de Shandong, Chine, appartient à une multinationale. L'usine est intégrée dans une organisation du travail nommée « GMS » (Global Manufacturing System), ce système GMS assurant à la compagnie-mère américaine une « intégration globale » de ses usines-branches. Cette entreprise insiste sur sa responsabilité sociale.

Ces ouvriers sont majoritairement des hommes (90% des effectifs), ont tous un niveau de formation équivalent ou supérieur à un bac (30% sont titulaire d'un Licence pro.) et ont quasiment tous moins de 35 ans.

Les principales compétences professionnelles sont :1) Etre à la fois polyvalent (maitriser 2 ou 3 opérations technologiques) et interchangeable aux différents postes.2) Etre rapide dans l'exécution des tâches confiées et capable d'accomplir une opération dans un temps donné très court. 3) Les machines tournant 24h sur 24h, et il y a une rotation des équipes par 8 heures pour assurer une production en continue.

Ce contrôle est réalisé par un système d'incitations est conçu sur la base de la création de la catégorie des intérimaires de masse (80% de son effectif sont des intérimaires). Le système d'incitation passe par l'assurance d'un salaire élevé (par rapport au marché interne en Chine) pour tous, et par la perspective d'obtenir le statut d'employé titulaire pour les meilleurs intérimaires.

Cette organisation est accompagnée d'une gestion « semi-militaire » du personnel où l'on peut trouver une mise en pratique d'une culture commune correspondant plutôt à une gestion « psychosociologique » de masse pour les travailleurs. Il y a abord le rituel du matin d' « encouragement » et la réunion « bilan» de fin de journée, organisée par unité de d'atelier. Cette pratique rituelle et militaire vise à introduire et renforcer un rapport au travail chez les jeunes basé sur la « *culture de l'effort, l'optimisation de sa capacité de production, de sa chance de réussite pendant sa jeunesse* ».

Reference : Tong Xin (2012), "Dispatched Workers and the Flexible Labor Relations –The case study on an automobile enterprises"

L'utilisation des emplois intérimaires sert aussi à obtenir une flexibilité spatio-temporelle (*Tongxin*, 2008, 2012). Dans le cas de cette entreprise du secteur de l'industrie automobile, les intérimaires ont le même traitement salarial et les assurances sociales complètes. L'intérêt est de bénéficier d'une part d'une main d'œuvre jeune, qualifiée et polyvalente, capable d'effectuer des tâches productives exigeant à la fois rapidité, diversité et une haute qualité et d'autre part, d'éviter de payer les indemnités de licenciement en cas de crise et de pouvoir licencier sans le moindre contraintes des ouvriers devenus trop âgés, ces derniers ne pouvant plus supporter une telle intensité de travail. Voici l'exemple d'une entreprise dans le secteur de fabrication des produits électroniques :

Livée : « Un nouveau projet, par exemple, l'année dernière, nous avions un programme avec Samsung, j'ai dû recruter ceux qui maitrisaient la langue coréenne. L'entreprise grandit, on recrute. Le programme est modifié, on recrute aussi des nouveaux. »

Comment vont les anciens employés ?

Livée : « Notre entreprise a longtemps fait de la sous-traitance pour Motorola, la majorité des employés le connaissent très bien. Mais maintenant, on n'a plus de projet avec Motorola, on a des nouveaux projets, ces personnes sont transférées dans les nouvelles équipes. En générale, si cette personne s'efforce de faire des progrès, d'apprendre de nouvelles choses, elle s'adapte à sa nouvelle équipe. Mais la plupart des gens pensent qu'ils sont déjà dans la trentaine, la quarantaine, et ils ne souhaitent pas apprendre de nouveau. L'entreprise ne les renvoient pas, mais ils vont découvrir qu'eux-mêmes ne sont pas compétents sur leur nouveau poste, ils s'en vont d'eux-mêmes. »

Et après avoir quitté l'entreprise ?

Livée : « Ils cherchent eux-mêmes un nouvel emploi. C'est comme ça. »

L'analyse des formes d'emploi dans les entreprises publiques est particulièrement révélatrice des transformations en cours de la relation salariale. Rappelons que celle-ci, juste avant sa restructuration au début de l'année 1995, était construite sous la forme d' « unité de travail » (dānwèi)[120]. Désormais la gestion de l'emploi dans les entreprises publiques n'est pas différente du secteur privé.

Les cadres techniques, occupant une position supérieure sur le marché du travail, disposent d'une certaine autonomie, cependant leur marge de manœuvre est limitée. En cas d'insatisfaction dans leur travail, ils le quittant pour un autre[121]. Les ouvriers titulaires[122], moins qualifiés, se soumettent afin de garder un emploi stable. Les Mingong sur le marché d'emploi informel – une réserve de main-d'œuvre sans risque de pénurie, sont en mis en concurrence. Cela a pour effet d'affaiblir leur potentiel de revendications[123] et ainsi de baisser le coût de la main-d'œuvre. Cette emprise sur cette catégorie des travailleurs est réalisée de manière visible et violente, conclut Tong Xin (2008) : les managers qui possèdent le pouvoir suprême se servent consciencieusement et publiquement de l'existence du marché de l'emploi informel afin d'améliorer la performance de l'entreprise.

Si le mode de gestion de l'emploi se différencie selon la taille, le type de l'entreprise et du secteur d'activité, nous devons nous interroger sur la hiérarchisation des entreprises. Dans une PME privée d'un secteur concurrentiel où la régulation du travail n'est pas appliquée et l'intervention de l'état faible, la relation professionnelle dépend largement de la volonté de l'employeur et des négociations entre celui-ci et les employés.

Le cas de cette PME spécialisée dans la fabrication de meubles permet d'étudier une gestion de main-d'œuvre libérale et non régularisée. Située en banlieue de Pékin et n'étant au départ qu'un simple atelier familial, elle est devenue en seulement une dizaine d'années, une chaîne de production prenant en charge la conception, la fabrication et la commercialisation. La DRH est le

[120] L'ensemble des personnes des activités (professionnelles ou de production), ainsi des services sociales (éducation, logement, restauration, soins médicaux), voire civiles (naissance, mariage et défunts) au personnel appartenaient tous à la même « unité de travail », à l'intérieur du même Dānwèi, l'écart des statuts socio-économiques des employés sont peu important (Wang Han sheng, 1992). L'écart inter- unité était important. (Li Peilin, 1992; Zhang Jing, 2001).

[121]La rétention de cette catégorie d'employés est un grand défit pour l'entreprise. Malgré des nombreuses mesures, une grande partie des cadres managériaux et ingénieurs (souvent expérimentés et moins de 40ans) quittent l'entreprise étatique pour les entreprises à capitaux étrangers, qui leur offrent des salaires beaucoup plus avantageux, ainsi de promotion de carrière.

[122]On suppose qu'ils sont souvent les épargnés de licenciement collectif, durant laquelle beaucoup d'entreprises ont « vidé» de cette catégorie de « ouvriers urbains », notamment les plus âgés, les moins qualifiés et les femmes et les ont « remplacé» (transfert indirect de l'emploi) par des travailleurs d'origine des milieux ruraux.

[123]Nos analyses ainsi celles de Tong Xin, rejoignent à celle de Serge Paugam (2009) sur l'insécurité grandissante de l'emploi *« recruter sous la forme d'un emploi temporaire permet de sélectionner la main-d'œuvre, de la mettre à l'épreuve pour mieux discerner ses compétences et ses limites […] la différenciation des statuts au sein de la même entreprise peut affaiblir l'esprit revendicatif* (p.71). Les catégories contaminées à l'insécurité de l'emploi sont différentes, ces catégories s'inscrit durablement dans l'insécurité.

département le moins estimé par le patron[124] « *le personnel des ressources humaines est considéré comme une dépense, et non productive. La mission de la DRH est de négocier fermement avec les travailleurs et de les payer le moins possible* » (Choya, responsable des RH).

Elle emploie aujourd'hui environ 400 personnes, environ 300 ouvriers, plus une centaine d'employés de bureau et de commerciaux. La majorité absolue des 400 employés n'a pas de protection sociale. Les ouvriers sont essentiellement des Mingong (travailleurs- paysans), âgés de 30 ans à 50ans. Les peintres ouvriers sont nombreux dans l'usine. Attirés par un « *salaire conséquent* » (600 euros par mois), ces paysans-travailleurs déjà « âgés », ayant un niveau scolaire très bas (collège au maximum), sans formation professionnelle, exercent les activités boudées par les jeunes, souvent les plus dures et usantes pour leur santé. À force d'être en contact au quotidien avec des produits chimiques toxiques, ces ouvriers peuvent développer des maladies qui risquent de se manifester 4 ou 5 ans après le début de leur carrière.

Pour déresponsabiliser l'entreprise, la DRH pratique un recrutement prudent des nouveaux et un licenciement sans indemnités des anciens. Voici les stratégies que relève Choya[125], qui était assistante puis responsable des RH pendant 4 ans :

- Au moment du recrutement, La DRH va examiner soigneusement l'expérience précédente du candidat « *le mieux est qu'il débute de ce métier, ou qu'il ait au maximum 2 ans d'expérience* ». Ces candidats, d'origine paysanne, âgés et peu qualifiés n'ont pas de CV. Le recruteur les interroge oralement sur toutes leurs expériences.
- Au cours du contrat, un système d'incitation par rémunération des heures supplémentaires est mis en place : « *ils sont contents de pouvoir faire des heures supplémentaires. Car ils auront un complément de salaire* ».
-Fin du contrat : licenciement sans indemnités des anciens. Il n'est « *pas question de prolonger le contrat des ouvriers ayant déjà 5 ans d'ancienneté*». L'entreprise est consciente que des maladies professionnelles risquent de se manifester après 5 ans de métier.

[124] L'essor du marché immobilier à Pékin à partir la fin des années 90 a fortement soutenu le développement des PME en matière de construction, de décoration intérieure et d'ameublement. Cette entreprise privée en est un exemple : le patron de l'entreprise, âgé aujourd'hui d'une quarantaine d'années, a immigré à Pékin dans les années 1990 et a fondé un petit atelier d'ameublement. Malgré son développement, la gestion de l'entreprise demeure « familiale ». Le patron a le pouvoir absolu, il décide et contrôle tout. Les parentés du patron (femme, sœurs et cousins…) sont placées à la direction de chaque secteur. Cette gestion « non-modernisée » est souvent source d'insatisfaction, voire de tensions entre « les nouveaux cadres dirigeants » et leurs supérieurs non diplômés. Le patron est décrit par ses employés comme une personne « *devenu riche brutalement, et qui veut toujours faire des bénéfices immédiats et au maximum* ».

[125] Comme responsable des RH, Choya était chargée du recrutement, elle dépose des petites annonces le soir partout dans le quartier et elle est chargée de négocier en cas de conflit (accident du travail…). Au moment de l'enquête, elle a déjà démissionné de cette entreprise.

3.2.2. Quota de hukou : des politiques migratoires aux politiques de recrutement de l'entreprise

Le hukou est-il un facteur discriminant à l'embauche ? Si le système du hukou ne constitue plus aujourd'hui une entrave à la circulation des travailleurs, ses effets dans l'accès à l'emploi sont difficiles à mettre en évidence.

L'appartenance au secteur privé ou public semble décisive. Le secteur public apparait premièrement comme un secteur semi-fermé : non pas qu'il soit totalement fermé aux migrants, mais parce qu'il y est pratiqué une sélection basée sur le hukou et la qualification. Les migrants hautement qualifiés se voient octroyé un emploi formel et le hukou urbain local, alors que les migrants moins qualifiés, y compris la majorité des jeunes diplômés universitaires, se trouvent relégués et maintenus dans les marchés précaires du travail et n'obtiennent que des emplois informels, que ce soit dans le secteur public ou dans des petites et moyennes entreprises privées.

Dans le contexte d'une politique migratoire restreinte, les jeunes talents provinciaux souhaitant s'installer/immigrer[126] à Pékin cherchent à obtenir le hukou pékinois et par conséquence, l'obtention d'un premier emploi formel dans une entreprise détenteurs des quotas de hukou. Le hukou est devenu un objet de convoitise. Le secteur public et les grosses entreprises en fonction de leur contribution fiscales[127] sont avantagés pour obtenir des quotas.

Les entreprises qui cherchent à s'assurer la meilleure main d'œuvre au meilleur coût et à réguler au mieux la concurrence ont tout intérêt à considérer le hukou comme une ressource institutionnelle devenue monnaie d'échange afin obtenir au moindre coût le « *capital humain* » des jeunes migrants hautement qualifiés. Il permet en effet de compenser et d'éventuellement compléter les lacunes d'un emploi, tel qu'un salaire relativement bas, une promotion interne lente.

> Anya : « A Pékin, le premier souci des étudiants sortants de l'université n'est pas le niveau de salaire, mais «l'obtention » du hukou *(pékinois).* Ils préfèrent signer leur premier contrat avec une entreprise publique, car celle-ci dispose d'un certain nombre de hukou à distribuer. Même si le niveau de salaire est très bas, incomparable à celui offert par les entreprises étrangères, s'ils souhaitent entrer dans une entreprise étatique, certains d'entre eux quitteront leur poste un an après pour aller dans une entreprise qui leur donnera de haut salaire. Cependant, l'entreprise étatique offre d'autres formes d'avantages sociaux (accès à un logement subventionné, prise en charge totale des soins médicaux, accès à une scolarisation de bonne qualité). <u>En transformant ces avantages sociaux en valeurs monétaire, on retrouve un équilibre</u> avec les entreprises étrangères. Donc, beaucoup d'entre eux ne vont pas changer d'entreprise. »
> - *Anya, Femme, responsable RH – entreprise d'industrie énergique.*
> Bin : « Le hukou peut-être l'un des pions du jeu. Cependant, tous les candidats ne visent pas le hukou. La demande des candidats peut être variée.»
> *-Bin, H, 27 ans, Chargé de relation au personnel, entreprise étatique de BTP*

[126]Le dispositif hukou permet de distinguer la mobilité et migration. La mobilité des citoyens au niveau continental est assuré, mais le droit d'immigrer – c'est-à-dire droit de s'installer et de jouer les droits politiques et sociaux de la région de son travail est différenciées et déterminés par les politiques de hukou.
[127]Un critère de quota de Hukou en fonction de leur côte d'impôt

Retenir le personnel qualifié et baisser le taux élevé de turnover, constitue l'une des tâches principale des DRH. Le « capital politique » du candidat (ex : membre du Parti) peut entrer en jeu et constituer comme un signe de leur attachement à la « culture » de « l'intérieur du système ». A titre d'exemple : « *Ceux qui exerçaient une fonction dans le comité des étudiants de leur université (rattaché à la Ligne de la jeunesse communiste chinoise*)» sont les préférés des recruteurs.

> Anya : « Les entreprises publiques ont des quotas d'immigrés à Pékin, il leur donc est facile de recruter les excellents diplômés, parce qu'ils visent à obtenir le hukou. Mais on risque de les perdent très vite. Donc, la direction du personnel préfère recruter les jeunes stables. Elle n'osait pas recruter les meilleurs candidats. Maintenant, le salaire dans les entreprises publiques augmente sans cesse, la stabilité du personnel s'est en conséquence améliorée. Auparavant, on n'arrivait pas à retenir les excellents employés, le niveau de salaire était vraiment très bas. »

Différent du titre de séjour, le hukou est accordé pour une durée indéterminée (comme la nationalité). Voici les stratégies mises en place par la DRH d'une grosse entreprise du BTP qui connait un taux de turnover annuel très important (environ 50%).

> - Identifier dès l'étape de l'entretien les candidats ayant des « motifs malhonnêtes », c.à.d. ceux qui ont pour but principal d'obtenir le hukou pour s'en aller rapidement après.
> -Dans la relation avec le personnel, en cas de départ volontaire des employés, aller jusqu'au procès pour leur réclamer des indemnités et le cas échéance, un retrait de hukou pékinois.
> *Bin, H, 27 ans, 4 ans d'expériences, Chargé de relation au personnel de la DRH dans une grosse entreprise étatique, originaire de province, ayant obtenu hukou pékinois*

Le système bureaucratique de recrutement hérité de l'économie planifiée est maintenu, comme nous le confirme les professionnels de la DRH des entreprises publiques : en effet, la politique migratoire de l'autorité pékinoise influence directement le recrutement de ces entreprises par le maintien et l'ajustement du dispositif du quota de hukou.

> Anya : « La politique de hukou à Pékin est devenue de plus en plus restrictive, parce que le nombre d'habitants permanents à Pékin augmente très vite, alors que la capacité d'accueil d'une ville est limitée. L'autorité pékinoise accorde un certain nombre de hukou aux entreprises à capitaux étrangers et aux grosses entreprises privées, à condition que leur côte d'impôt atteigne un certain niveau. Nous sommes des organes publics (shiye dānwèi), l'Etat nous donne directement un quota de hukou. La gestion des RH planifiée au niveau de l'Etat, s'applique d'échelon en échelon. Au mois de décembre, on soumet un plan annuel de recrutement à notre unité administrative titulaire Nous précisons le nombre de nouveaux employés à recruter et nous leur demandons de nous accorder un certain nombre de hukou pékinois pour nos nouveaux employés provinciaux. Une fois obtenu le quota de hukou pékinois, on va recruter dans les campus universitaires dès début de l'année suivante ».

Dans le cas de Pékin, la politique locale mise en place vise à protéger l'emploi des citadins « autochtone ». Un « quota de 1 pour 3 » est imposé aux entreprises ayant la capacité de donner le hukou Pékinois et il a été ensuite réduit à « 1 pour 2 » : une politique de discrimination « positive » concernant les jeunes « autochtones », devenu « minoritaire » face à un plus grand nombre des migrants qualifiés. Ces jeunes, confrontés à un taux de chômage élevé, sont « défavorisés » sur le marché du travail.

> Anya : « On ne peut pas utiliser à notre convenance le quota de hukou. Pendant des années, le Bureau du travail de Pékin nous a imposé comme condition préalable de privilégier les diplômés Pékinois, « le quota

de 1 pour 3 ». C'est-à-dire, on doit préalablement recruter 1 Pékinois autochtone, ceux dont le numéro de livret du hukou commence par 11, pour pouvoir recruter 3 provinciaux et leur obtenir le hukou pékinois. Si l'on souhaite recruter 20 diplômés provinciaux, on doit recruter préalablement 7 Pékinois autochtones. Par conséquence, les autochtones sont très demandés. »

L'interaction entre la politique locale « discriminatoire » à l'égard des migrants et les stratégies des entreprises de « préférences » des migrants, engendre un cercle vicieux : sur le marché de la main-d'œuvre qualifiée, la concurrence entre les jeunes autochtones et diplômés originaires provinciaux devient cruciale. Pour obtenir un « bon » emploi, les Pékinois autochtones entrent en concurrence directe avec les migrants plus qualifiés.

Dans le cas de cette grande entreprise du secteur de l'énergie, les jeunes autochtones occupent soit des postes moins importants ou soit le même poste, mais ils seront en concurrence dans la suite de leur carrière avec leur collègues originaires de province, plus qualifiés et compétitifs. La concurrence tire rapidement vers le haut l'exigence de qualification demandée aux nouvelles recrues : désormais il faut au minimum être titulaire d'un Master pour les postes techniques ou de gestion. Mais afin de pouvoir recruter ces provinciaux hautement qualifiés, l'entreprise prend aussi quelques autochtones, titulaires d'une Licence.

« Déjà au moment d'entrée de l'université, ils sont privilégiés (quota de recrutement fixés en fonction des régions). Maintenant, les entreprises se précipitent pour recruter des Pékinois autochtones. Nous sommes une entreprise dans le secteur minier et géologique, et recrutons rarement des femmes, à part si elles sont Pékinoise autochtones pour des postes de secrétaire ou d'assistante administrative. En générale, on les entretiens, c'est-à-dire cette personne a un poste mais n'a pas de vraies tâches à accomplir. On recrute également les Pékinois titulaires d'une Licence. Maintenant, les entreprises ne recrutent plus, ou rarement, les titulaires d'une Licence pour les postes d'ingénieur ou de gestion.»

Anya, F., 30 ans, cadre en RH, ayant 5 ans de métiers à Pékin et ayant travaillé successivement dans les entreprises publiques et privées. Diplômée d'un Master en gestion d'une université prestigieuse à Pékin, elle est originaire de la province du Hebei.

Dans un contexte où l'emploi formel se raréfie, si le dispositif de hukou constitue un nouvel enjeu dans la compétition entre les jeunes diplômés de différentes origines géographiques, ceux-ci vont mobiliser d'autres ressources pour accéder à un « bon » emploi. La concurrence s'intensifie entre les diplômés des différents niveaux de formation : beaucoup choisissent de poursuivre en priorité un master voire un doctorat dans une grande ville en vue de devenir plus compétitif sur le marché du travail et de pouvoir accéder à un emploi « classique » dans une des grandes villes et y obtenir le hukou. La compétition fait également entrer en jeux les ressources relationnelles de l'individu, entre ceux qui possèdent ou non des réseaux de « relations ». Mahui, ingénieure hautement qualifiée, originaire de la province du Liaoning, n'a pas pu obtenir le hukou pékinois et elle est employée non titulaire d'une entreprise publique d'industrie aérospatiale à Pékin.

Question : Tu n'avais pas obtenu le hukou Pékinois car tu n'étais pas au courant des démarches ?

Mahui : « Si, j'étais au courant, mais je croyais qu'on pouvait également résoudre le problème du hukou en juillet ou en août. Mon université est très stricte. Je n'avais pas prévu tout cela. Sinon, j'aurai demandé à mon prof de me prolonger une année universitaire. […..] Je suis venue à Pékin chercher du travail en

mai (par des salons de l'emploi). J'ai postulé à une institution X dans le secteur A. Le recruteur me dit clairement « Nous n'avons pas de quota de hukou pékinois, ni pour le titre d'un emploi public (Bianzhi). Tu devrais rentrer et voir avec tes parents pour trouver une solution. Selon tes conditions (diplômée d'un Master d'une bonne université), tu devras trouver un emploi qui fournit le hukou (de la ville du travail) et le bianzhi (d'emploi public titulaire). ».Je me suis dit : « ce recruteur est bien gentil, ne prend pas mon CV et me suggère de mobiliser mes relations (Guanxi). Je lui réponds « je ne connais personne à Pékin, à qui devrais-je faire appel ? ». Le recruteur explique « nous avons quelques quota de hukou Pékinois. Nous recrutons des Pékinois natifs titulaire d'un Licence, ils s'en fichent du hukou. On offre aux titulaires d'un Master le hukou pékinois et le bianzhi. Sinon, sans hukou ni bianzhi, le salaire étant très bas, ces postes ne seraient pas attirants pour eux ».

Question : Même les titulaires d'un Master doivent chercher des « relations » (Guanxi)?

Mahui : « Les entreprises pékinoises donnent la priorité aux titulaires d'un Master des universités pékinoises, ex : l'université H de Pékin. Nous les diplômés d'un Master d'une université provinciale, nous devons plus ou moins passer par le Guanxi pour obtenir un poste de titulaire. »

Mahui, F., 30 ans, titulaire d'un Master, ingénieure à Pékin (N°31)

La politique de hukou à Pékin impose comme critère de l'éligibilité que les futures titulaires soient diplômés des meilleurs universités et aient obtenus un « bon » emploi – les critères du « meilleur » et du « bon » étant bien évidemment mouvants. C'est pour cette catégorie des « élites » que l'obtention du hukou pékinois est devenue de plus en plus concurrentielle. Autrement dit, les migrants diplômés d'un Bac+3, d'une université moyenne, ayant un emploi précaire et les Mingong (non diplômés) qui sont en effet la majorité numérique des travailleurs urbains, sont systématiquement exclus de ce dispositif.

Ce n'est donc pas pour eux une source de préoccupation. Les jeunes migrants trouvent que le hukou « *n'empêche pas de trouver un travail et de gagner de l'argent* », tout en étant conscients que le hukou aura son impact en matière d'accès au logement, à l'éducation et aux soins médicaux dans leur ville du travail.

Question : Le hukou est-il important pour les employés?

Lun : « Pour trouver un travail et gagner de l'argent, le hukou ne gêne pas. Selon les politiques de l'autorité pékinoise, le hukou devient important si l'on veut acheter une maison ou une voiture à Pékin. De plus, les Pékinois ont droit aux logements sociaux, à l'accès à la propriété d'un logement subventionné, ou d'un logement réservé. La plupart des Pékinois dans notre entreprise ont par famille 2 ou 3 appartements. La plupart des provinciaux sont venus à Pékin pour gagner de l'argent. Ils rentrent chez eux après avoir travaillé un certain nombre d'années à Pékin. Ils n'ont pas la possibilité de s'installer à Pékin sauf s'ils ont un niveau de revenu élevé. »

Lun, H., 33 ans, d'origine de la région nord- Est, Responsable RH d'une entreprise pékinoise d'environ 1,000 employé, dont 90% sont des migrants sans hukou pékinois

Bien que l'importance du hukou soit liée au profil économique de la région et à la politique de l'emploi des autorités locales et que d'une ville à d'autre, des séries bien distinctes de critères d'attribution de hukou existent, la tendance est la même : une migration choisie basée sur la qualification de travailleur et la qualité de son emploi et le droit de migrer n'ont été accordés qu'à une catégorie des migrants d' « excellence ».

L'entreprise de Livée se trouve à la ville de Tianjin. Cette grande ville voisine de Pékin octroie le hukou local aux migrants titulaires d'une Licence générale (Bac+4) ou supérieure et ayant trouvé un emploi stable. Dans cette entreprise du secteur de production, il n'y a que les cadres managériaux qui ont obtenu le hukou urbain local. Les contremaîtres et les techniciens (titulaires d'une licence professionnelle), même si leur emploi est stable, ne peuvent que très difficilement obtenir le hukou par leur travail. Les ouvriers dans la chaîne de production, incarnés par la figure de Mingong, n'ont quasiment pas de possibilité d'obtenir le hukou urbain local. Ces derniers, maintenus sous contrats intérimaires ont été mis « dehors » par le système de politiques d'emploi et d'immigration.

Livée : Parce que les employés formels occupent essentiellement des postes de managements. Environ 50% à 60% ont un diplôme bac+3. Les contremaîtres sont des employés titulaires. Ils ont en général un diplôme équivalent à Bac ou à un Bac +3. Les ouvriers à la chaîne changent souvent.

Les contremaîtres ont –ils obtenu le hukou de Tianjin ?

Livée : Je dirais que la moitié l'a obtenu.

Seulement la moitié?

Livée : Eux, ce se passe comme ça : au début, ils sont des provinciaux, mais ils se sont mariés à des natifs de Tianjin, alors ils sont devenus des gens de Tianjin (hukou). Mais quand ils étaient sur le poste de *contremaîtres*, ils n'étaient pas de Tianjin.

Par la voie de mariage ?

Livée : Non, ce n'est pas ça. Ce ne veut pas dire qu'ils se sont mariés afin d'obtenir le hukou de Tianjin. Comme ils travaillent depuis 8 ans ou 10 ans dans l'entreprise (à Tianjin), ils cherchent forcement des conjoints à Tianjin. Peu probable qu'ils retournent les chercher dans leur région natale. Donc la moitié a obtenu le hukou de Tianjin.

Donc, la moitié n'a pas eu de hukou. Ils ont un travail stable, mais pas de hukou ?

Livée : Non, ce n'est pas ça. Les *contremaîtres* dont tu parles, eux, ils n'en ont pas. La ville de Tianjin n'accorde le hukou qu'aux diplômés ayant un bac+4, ceux qui ont un niveau inférieur, même un bac+3(la situation des petits chefs d'atelier) n'ont pas droit au hukou.

Comment les employés de bac+3 peuvent-ils obtenir le hukou, s'il le souhaite ?

Livée : Comme je t'ai expliqué hier. Par l'obtention d'une distinction d' « excellent -travailleur migrant », cette voie-là n'a pas de contraintes au niveau du diplôme.

Combien de quotas avez-vous par cette voie?

Livée : Ceci dépend l'échelle de ton entreprise. Le quota est fixé selon le somme des impôts que l'entreprise a payé à la localité. Notre entreprise en a eu une trentaine (pour un effectif de 800 employés formels et 3000 ouvriers à la chaîne). Ton niveau d'éducation importe peu, un ouvrier à la chaine peut ainsi en faire la demande.

Auprès de quelle administration en fait-on la demande ?

Livée : Le bureau de gestion de hukou rattaché au bureau du travail de la zone industrielle.

L'entreprise aide-t- elle dans la démarche de demande ?

Livée : Le département RH de notre entreprise n'a pas de personnel occupant cette fonction. Le préposé aux relations avec le personnel a découvert cette politique (distinction de l'excellent travailleur migrant et l'octroi du hukou local) et elle en a informé les employés intéressés. Elle les aide à préparer leur dossier de demande.

Elle a découvert cette politique ! Le bureau du travail de la ville n'informe pas les entreprises ?

Livée : Il y a tellement des mesures politiques, comment peuvent-ils vous informer ? Ils mettent les nouvelles mesures politiques sur leur sites-internet. C'est à l'intéressé d'y faire attention.

Si les politiques migratoires, appliquées à travers le hukou joue aussi dans l'accès à l'emploi des jeunes, la réalité est un peu plus complexe. Hukou semble être en train de perdre de son importance, parce qu'il n'empêche guère la liberté de circuler et de travailler. Les politiques les plus restrictives en matière d'immigration professionnelle, telle que celle de la ville de Pékin, limitent son effet au secteur public, alors que le secteur privé, désormais principale créateur d'emploi, jouie d'une totale liberté de recrutement, sans contrainte de hukou.

On constate que le pouvoir public et les entreprises produisent des formes de segmentation et de discrimination différentes. Dans les grandes villes, les entreprises et les organisations publiques sont soumises à la fois à la régularisation migratoire de l'autorité locale et aux mécanismes du marché, alors que les entreprises privées, à savoir, principalement des PME, adoptent des pratiques libérales de recrutement et de sélectivité sur le marché du travail.

On découvre que même si le hukou ne consiste plus une barrière pour la circulation des travailleurs, les recruteurs continue à produire intentionnellement une différenciation, voire une opposition entre les travailleurs « natifs » et les « migrants », à écarter telles catégories de population ou à privilégier telles autres. Peut-on parler de mécanismes d'exclusion, voire de discrimination ? Au moment du recrutement, les « migrants » sont catégorisés par les entreprises comme des « travailleurs mobiles».

3.2.3. Employabilité : opposer les travailleurs « autochtones » et les « allochtones »

Les recruteurs déclarent directement qu'ils préfèrent embaucher des jeunes diplômés de hukou extérieurs qui correspondent mieux à leurs attentes. Même dans les entreprises publiques, les recruteurs manifestent leurs préférences aux « migrants », décrit comme une main d'œuvre « permanente » et « productive ». Alors que les natifs sont décrit comme « *fainéants* », « *profiteur de l'aide publique* », « *cherchant le confort* ». Cette préférence de l'employeur à l'égard des « migrants », des groupes subissant des discriminations institutionnelles, n'est-elle pas une autre forme de discrimination ?

Dans le classement du pouvoir public, les « migrants permanents » et les citadins « autochtones » sont tous considérés comme « citadins locaux » (ils sont tous détenteurs du hukou local). La politique de la ville, octroi exclusivement le droit de migrer aux plus qualifiés et aux plus fortunés, en leur permettant le transfert du hukou, de l'obtention de la citoyenneté de la ville d'accueil.

Selon la catégorisation construite par les individus, l'origine géographique reste un élément important : Ji'an, ingénieur d'industrie à Pékin dans une grosse entreprise privée dit de ses collègues - jeunes cadres, qu'ils sont essentiellement des Pékinois de type : « *provinciaux d'origine mais ayant obtenu le hukou pékinois après leurs études supérieures* ».

Question : As-tu des contacts avec les Pékinois ?

Jian : quelle définition de Pékinois ? Des natifs Pékinois ou ceux qui ont de hukou Pékinois ?

Ceux ayant le hukou.

Ji'an : Les natif pékinois et ceux qui ont de hukou pékinois sont différents.

Prenons l'exemple des pékinois autochtones.

Ji'an : Une grande tante à moi, elle est arrivée à Pékin il y a 60ans, peut-on la compter comme Pékinoise native? Sauf elle, Je n'ai pas eu de contact avec d'autres natifs pékinois.

Parmi tes amis et tes collègues ?

Ji'an : Parmi mes amis, pas de natifs. Parmi mes collègues, il y a beaucoup de Pékinois mais ceux-ci sont provinciaux d'origine mais ils ont obtenu le hukou pékinois après leurs études supérieures. Les véritables Pékinois, non, je n'ai pas eu contact.

La circulation des élites ne connaît pas de frontière. Dans les métropoles, celles-ci exercent une domination dans le champ économique, voire politique, comme nous en témoigne ces responsables des ressources humaines, à Pékin : « le patronat, les managers et les ingénieurs » sont pour la plupart originaires d'une autre région.

« Néanmoins à Pékin, la plupart des capitalistes, les grands patrons sont des gens originaires de la province, en particulier, de la Province du Zhejiang et de la région Nord Est. On sait aussi que beaucoup de travailleurs-migrants ainsi venus de provinces, mais certains d'entre eux sont devenus patron. Par exemple, ils commençaient par l'ouverture d'un petit magasin, maintenant et finissent par gérer une chaine de supermarchés. Mon ancien patron, originaire de la région Nord-est, est arrivé à Pékin en 1992 et a ouvert son petit atelier de fabrication des meubles. Aujourd'hui, son entreprise emploie 400 personne et lui-même possède plusieurs villas à Pékin ». (Choya, Responsable *RH)*

Même au sien de la société urbaine, ils ont un statut relativement plus élevé que les urbains natifs. Cette catégorie de migrants qualifiés, occupe une position supérieure, voire dominante dans le marché du travail. Adon, ingénieur informatique à Pékin, estime que « *les gens hautement qualifiés et très compétents ne sont pas des Pékinois autochtones, mais des migrants internes* ».

Dans les métropoles, telle que Pékin et Tianjin, les travailleurs autochtones sont en effet souvent minoritaires dans leurs entreprises[128], qu'ils soient sur le marché de la main-d'œuvre qualifiés ou sur le marché secondaire. Dans cette jeune entreprise privée à Pékin spécialisée dans l'E-commerce, environ 1,000 employé, c'est-à-dire la moitié de ses cadres supérieurs sont des « Pékinois autochtones », l'autre moitié des « migrants permanant ». Les cadres moyens managériaux et techniques sont majoritairement des « migrants flottants », quelques-uns des « migrants permanant » ou des Pékinois autochtones. Parmi ses employés peu qualifiés, la majorité absolue est constituée de « migrants flottant », titulaires d'un diplôme universitaire (Licence pro pour la plupart).

Lun : « [… …] À mon avis, parmi ceux qui réussissent dans leur métier, il y a très peu des Pékinois autochtones. Dans notre entreprise, il y a des Pékinois parmi les cadres supérieurs et moyens. Le directeur de finance est Pékinois autochtones, ainsi le CEO et son adjoint. Parmi les hauts cadres, on dirait moitié – moitié. Les cadres moyens managériaux sont en général des provinciaux. Notre patron est sorti de l'université quand la politique favorisait la venue de migrants qualifiés à Pékin, il est resté travailler et a

[128]Minoritaire dans beaucoup des entreprises et des secteurs, on trouve cependant des « niches économiques » des travailleurs autochtones où ils sont majoritaires.

obtenu le hukou Pékinois. (*Lun, H., 33 ans, Responsable des RH, jeune entreprise pékinoise d'E-commerce d'environ 1,000 d'employés)*

Dans cette entreprise privée dans la ville de Tianjin, les cadres managériaux et techniques sont presque tous des « migrants permanents » mais sont reconnus par les institutions comme des « citadins locaux ».

Question : Quelle est la proportion de natifs de Tianjin dans l'effectif ?
Livée : Il y a peu des Tianjinais autochtones (elle rit), même parmi les cadres de l'entreprise. Par exemple, les cadres de mon entreprise, aucun n'est de natif de Tianjin. En effet, ils ont tous obtenu le hukou de Tianjin, mais ils se distinguent des Tianjinais autochtones. Moi, je ne me considère pas comme Tianjinais, mais mon hukou est à Tianjin.

Ces professionnelles de RH, qui ont plus ou moins réussi leur parcours professionnel ont montré en même temps leur capacité à affronter la concurrence, ce qui renforce leur vision d'une justice « méritocratique », sur laquelle serait bâtie une catégorisation sociale des individus, entre ceux qui sont « *avide de progrès* » et qui « réussissent » et ceux qui sont « fainéants» (Livée). Ces même personnes, comme nous le montrons ci-dessous, exercent le pouvoir de recruter, de gérer et de licencier les employés « peu qualifiés », les ouvriers « trop âgés », qu'ils soient migrants ou natifs. Ces migrants qualifiés ont établi une image d'« assistés » (Lun) et de « privilégiés » (Anya) des travailleurs « autochtones ».

Livée : Les natifs de Tianjin, ont majoritairement un diplôme équivalent ou supérieur au bac. Il n'y a pas de politiques publiques qui exigent des entreprises qu'elles recrutent en priorité des natifs de Tianjin.
Question : S'ils (les diplômés natifs) ne trouvent pas de travail ?
Livée : Ils sont comme des travailleurs de l'extérieur. Au niveau de l'autorité locale, il n'y a pas de politiques (d'aide). Ils sont dans la même condition que les travailleurs migrants, sauf… Par exemple, le petit-fils de mon bailleur (logement), il a eu une longue période de chômage, sauf que leur famille aide à chercher un travail. Tianjin n'est pas comme Pékin, il n'y a pas ce genre de politique. D'ailleurs, les entreprises à Tianjin n'aiment pas recruter des natifs.
Pour quelles raisons ?
Livée : Parce que les natifs de Tianjin vivent une vie confortable, ne sont pas suffisamment laborieux et combattants. Les gens de l'extérieur (migrants) sont spartiates et bosseurs. Je parle des entreprises privées et des entreprises à capitaux étrangers. Je ne connais pas les entreprises publiques.
Livée, F., 30 ans, Cadre en RH chargée de training, entreprise sino-américaine de production électronique à Tianjin – 4,000 employés, dont 3,000 ouvriers intérimaires, 800 employés formels.

Derrière la distinction entre « autochtones » et « migrants », il y a une logique d'identification des conditions de vie de l'individu. C'est parce qu'ils ont moins de contraintes économiques et sociales et qu'ils demandent un travail décent, ce qui entraîne une augmentation du coût du travail, que les « autochtones assistés » sont mis en opposition aux migrants « non assistés ».

Question : L'Etat encourage l'entreprise à recruter les jeunes diplômés et les jeunes chômeurs. A Pékin, il y a beaucoup de jeunes chômeurs. Penses-tu que les politiques du gouvernement pékinois aient un impact sur la politique de recrutement de l'entreprise ?
Lun : « Les politiques publiques d'emploi à Pékin, je n'en connais pas bien les mesures concrètes, mais j'ai eu de contact avec les comités du quartier. Ces mesures s'appliquent principalement aux personnes détenteurs d'un hukou pékinois, mais ces derniers, permettez-moi d'employer des mots durs, préfèrent

rester à la maison plutôt que sortir travailler. Les Pékinois urbains ont une allocation chômage et les Pékinois de hukou agricole ont aussi un bon revenu : même s'ils ne travaillent pas, le comité du village leur donne une subvention mensuelle. Ces personnes me sont toujours incompréhensibles. Toutefois, je suis allée dans les villages urbains à Pékin, tel que DG, on y voit bien que de nombreux jeunes hommes sans travail se baladent dans la rue. Je suis venu pour recruter, le comité du village se moque : « jeune homme, tu n'es pas le premier recruteur à venir ici, mais tu n'arrives à recruter personne». Je pose la question : « Vous avez tant de jeunes, pourquoi ne travaillent-ils pas ? », la personne du comité répond : « Je n'arrive pas à vous expliquer, réfléchissez vous-même. »

Question : Que pensez-vous de ces politiques d'aide de l'autorité Pékinoise?

Lun : « C'est compréhensible. Aux paysans expropriés de leur terre agricole, tu devras verser des indemnités, mais ces indemnités cultivent leur fainéantise. Pour les provinciaux, cela n'a pas d'importance. Les Pékinois autochtones pensent que les provinciaux viennent et volent leur travail. À mon avis, parmi ceux qui réussissent dans leur métier, il y a très peu des Pékinois autochtones. »

Dans la politique de gestion de l'entreprise, la catégorie des « migrants », créés en fonction des besoins de main-d'œuvre, est censée subir en silences les mauvaises conditions de travail. Les recruteurs vantent les nombreuses qualités des migrants (les provinciaux) : leur servilité, leurs motivations pour sortir de leur misère, « travaillent dur », « désireux de progrès ».

Les recruteurs, dont une grande partie sont des migrants, font une différenciation entre « natifs » et « provinciaux » moyennement ou faiblement qualifiés, selon leur attitude au travail, leur seuil de tolérance à la pénibilité, leur compétence, et leur ressources sociales. Ils préfèrent largement recruter les migrants que les natifs. Leurs conditions « misérables » et « vulnérables » renforcent leur « servilité ». Alors il faut maintenir une condition «fragile » des travailleurs afin qu'ils soient « productifs ».

Lun : « Beaucoup de jeunes ne souhaitent pas travailler […] leur famille lui offre le gîte et le couvert. Ceux dont la famille n'apporte pas de soutien, tu lui donne un travail dur, il le prendra et s'y engagera. Les entreprises aiment bien engager les jeunes issus de milieux ruraux. Parce qu'ils sont capables de supporter les épreuves. Ils savent que leurs parents travaillent dur dans les champs et n'ont que peu de revenu annuel. » (*Lun, H., 33 ans, Responsable de recrutement, Entreprise de l'E-commerce siégeant à Pékin).*

Choya : « Nous ne recrutons pas des Pékinois (natifs), parce qu'ils n'accordent pas l'importance à cet emploi et ils n'ont pas de pression. Les provinciaux disent : je devrais payer mon loyer, me nourrir. Comme j'ai besoin de ce salaire, je devrais donc endurer la souffrance dans le travail. Les pékinois, au contraire : « je ne suis pas satisfait de ce travail, alors, je démissionne, je cherche un autre travail ». (

Cette stratégie de sélection est désormais affrontée à un défi : les relations subjectives que jeunes entretiennent avec leur travail et plus largement avec leur emploi. Ces jeunes des générations post 1980 et post 1990, rejettent le modèle de la réussite sociale et revendiquent une identité de « losers»[129].

Choya : « Beaucoup des hommes ne veulent plus ce genre de travail, ils vivent comme des Diaosi (« losers ») : Ils sont pauvres, ayant un revenu très bas, sans perspective de carrière. Leur revenu suffit justement pour manger et boire. Ils ont un travail stable, en effet, un petit salaire, ils sont locataires,

[129]Karita Kan**,** « La nouvelle « génération perdue » Inégalités et malaise social au sein de la jeunesse chinoise », *Perspectives chinoises*, 2013/2 | 2013

célibataires. Ils se lèvent tôt et rentrent tard, prenant le bus comble et faisant des heures supplémentaires. Enfin une journée de repos, ils s'enferment à la maison et passent leur temps devant l'internet. »

Nous contentons d'ici de citer l'observation faite de ce professionnel des RH, quant aux causes des « conflits » entre l'entreprise et les jeunes employés. Ce recruteur découvre une « *nouvelle génération* » de jeunes employés, subissant moins les contraintes matérielles (salaire) et institutionnelle(le hukou leur importe peu) du travail, et ressentant le besoin de « s'exprimer ».

> « Depuis l'année 2010, les nouveaux arrivants ont le besoin de « s'exprimer ». Les moyens de communications à leur disposition sont très fluides, par groupe QQ, micro blog, réseau virtuel des anciens. Ces anciens travaillent dans différentes entreprises du même secteur, ils s'échangent des informations, des idées, et leur communauté virtuelle est très dynamique. Ils ont tendance à manifester publiquement leur mécontentement à l'encontre de leur employeur respectif. Ils s'informent à travers ces communautés virtuelles en temps réel des problèmes et des accidents de leurs entreprises.[…] Même si l'entreprise d'aujourd'hui leur a accordé de meilleures conditions de travail, de salaire et des perspectives d'évolution, ils ne sont pas satisfaits. Les jeunes diplômés depuis 2010 ont de grandes chances de quitter l'entreprise. Cette génération-là, il s'agit d'une tendance générale de toute la société, est souvent constituée d'enfants uniques et leurs parents leur offre un soutien financier. Leur contrainte économique est moins importante que pour la génération précédente. Dans ce contexte-là, l'entreprise a moins de chance de les retenir. »
> *Bin, H, 27 ans, Bac+4 en gestion de Ressources Humain, 4 ans d'expériences, Chargé de relation au personnel de la DRH dans une grosse entreprise du secteur de la construction.*

Parfois les employeurs préfèrent recruter des Pékinois autochtones. Les responsables des ressources humaines jugent les travailleurs natifs « fainéants », « assistés », voir « privilégiées », même si, sur certains postes, ils sont indispensables. S'ils sont minoritaires dans beaucoup de secteurs et d'entreprises, on trouve cependant quelques « niches économiques » où les travailleurs autochtones sont majoritaires : ils travaillent davantage dans les services publics et communautaires (la banque, les transports commun, l'hôpital, la poste, etc.), mais occupent des postes souvent peu qualifiés. Dans le secteur privée, tels que les hypermarchés du centre-ville, les postes de caissier, vendeur, ou comptable sont souvent occupés par des natifs.

> Lun : « Pour les fonctions liées à la finance, telle que la comptabilité, on emploie des Pékinois autochtones ou des personnes possédant un bien immobilier à Pékin, parce que chaque jour, ils manipulent de l'argent. [……] Les postes tels que l'accueil ou le secrétariat, n'exigent pas beaucoup d'efforts, mais ne sont pas bien payés. Je les confie à ces jeunes et ils en seront satisfaits. J'ai observé que sur le même poste, un Pékinois profite de son temps libre pour surfer sur internet et jouer. Alors qu'un provincial, il utilisera ce temps pour étudier et préparer des examens de certification professionnelle. »

Les ressources sociales et qualités intrinsèques des « autochtones » peuvent intéresser les employeurs. La « sédentarité» est devenue profitables à l'entreprise dans un contexte d'hyper-mobilité. Le fait de « *posséder un bien immobilier à Pékin* »[130], est un signe de sédentarité, devenant un critère de sélection, car en cas de perte, les entreprises doivent pouvoir trouver des responsables. Les travailleurs natifs sont censés pouvoir accepter un salaire inférieur au marché « *car ils n'ont pas le*

[130] Plus de 80% des détenteurs du hukou Pékinois sont propriétaire d'un logement à Pékin.

charge du logement » ou « ont d'autres sources de revenu ». Les natifs peuvent éventuellement occuper des postes délaissés par les migrants, car trop mal payés.

> Lun : « Beaucoup de jeunes diplômés ne souhaitent pas travailler et ils ne se pressent pas. Il y en a pas mal qui font semblant de chercher sous la pression de leur parents, mais ils sont difficiles. C'est pareil partout. C'est un peu plus une évidence pour les enfants Pékinois.
> *Question : sans travail, comment faire pour vivre ?*
> Lun : « sa famille lui offre le gîte et le couvert. […] En effet, ils cherchent un travail léger, sans contrainte. Ils ne sont pas exigeants au niveau du salaire. Tu peux leur donner 2,000 yuans, ou 1,200yuan (150euros), ça n'a pas d'importance pour eux. L'important est que le travail ne soit pas dur et qu'ils ne fassent pas des heures supplémentaires. Leur attitude est totalement différente des jeunes provinciaux. Ces derniers, sans travail aujourd'hui, peut-être demain n'auront rien à manger et seront exclus de leur logement ».

Les travailleurs autochtones sont « enracinés » et « attachés » à leur région et ont un réseau de relations locales dont les entreprises reconnaissent la valeur en tant que ressources productives. Ils vont embaucher ces employés qui vont mobiliser leurs réseaux dans lequel s'inscrivent leurs clients potentiels, comme en témoigne ce jeune manager d'une entreprise de produits alimentaires. Son usine est située dans sa région natale, employant environs 1,000 personnes. Le bureau de marketing est à Pékin et emploie une centaine de personnes, dont une partie est constituée de jeunes Pékinois autochtones. *« Je préfère même employer des jeunes Pékinois (autochtones), ils sont sociables, éloquents, et réalisent souvent de bons résultat pour l'entreprise» (Lei).*

3.2.4. Employabilité : ambigüité de l'approche par « compétences »

La gestion de l'emploi et des RH semble développer de nombreux moyens « avancés » pour identifier les candidats les plus aptes et analyser leurs « compétences ». Comment évaluer la compétence d'un candidat à l'étape du recrutement ?

Si le terme « compétence » fait partie des terme les plus utilisé par les recruteurs (évaluer) pour justifier une embauche ou un licenciement, beaucoup de professionnels des RH soulignent pourtant l'ambigüité et l'imprécision de cette notion, notamment quand il s'agit d'une application à une catégorie de jeunes, ou à des emplois moyennement qualifiés.

> Livée : « En ce qui concerne de les compétences, c'est vraiment relatif. Moi, je regarde la correspondance entre la formation et le poste. Mais cela dépend ainsi du patron. J'ai recruté un jeune diplômé dans mon programme de training, mais mon directeur l'a jugé « incompétent » et m'a demandé de le licencier. Avant que cela soit fait, il y a eu un changement de direction. Alors le nouveau directeur a beaucoup apprécié ce jeune et l'a promu à un poste important. Ce jeune a vu son destin radicalement changer. Les critères de compétences sont variables. Cela dépend de son supérieur, mais aussi du type d'entreprise, du mode de gestion et de l'environnement. Un employé « incompétent » dans une entreprise, peut tout à fait s'épanouir dans une autre. »
> -Livée, *responsable RH, Entreprise américaine de production électronique à Tianjin –3,000 ouvriers à la chaîne (intérimaires), 800 employés formels*

L' « employabilité » (keguxing) dépasse largement les qualifications, ou les connaissances d'un travailleur. La sélectivité sous le nom de « compétence » ressemblent plutôt à une évaluation de

l'attitude et du comportement du candidat, notamment en ce qui concerne la disponibilité temporelle : travailler (chez soi ou le samedi) pour accomplir« une tâche reçue le vendredi au moment de la sortie du travail » (question posée au candidat) afin de faire preuve d'«esprit initiative » et de montrer son « sens de l'équipe » (compétence cherchée), sans dire, ni compter les « heures supplémentaires », sinon risque d'être jugé « inefficace » ou « incompétent ». (*Livée, Responsable RH- entreprise sino-américaine à Tianjin*).

Les recruteurs peuvent intentionnellement chercher à écarter ou à privilégier telles catégories de population, selon les caractéristiques sociales : origine sociale, situation familiale et conditions de vie. Voici comment certains profils ont été mis en avant : *« homme, d'origine rurale et d'une famille pauvre, diplômé de l'université, au caractère réservé»*, considéré comme candidat idéal dans un secteur où la disponibilité à la mobilité géographique est fortement appréciée.

> *Question : L'entreprise enregistre un taux de turn-over à 50%. Quelles sont les mesures mises en place pour pallier?*
>
> Bin : « Premièrement, nous recrutons beaucoup et laissons partir ceux qui le souhaitent. Le hukou peut-être un des pions du jeu. Cependant, tous les candidats ne veulent pas le hukou et leurs attentes peuvent revêtir plusieurs formes. Les candidats d'origine rurale, issus d'une famille pauvre avec plusieurs enfants, sont plus mobiles. Ils peuvent être éloignés de leur famille pendant des mois et travailler dans les régions désertiques et montagneuses pour construire des routes, des ponts. Je peux les envoyer travailler quelques mois ici ou là. Ils représentent pour l'entreprise un personnel stable. Leurs lacunes dans certains domaines, telles que la communication et le sens relationnel, sont secondaires, car elles peuvent être atténuées via des formations continues et l'expérience professionnelle. Après tout, ils ont fait l'université et disposent une grande capacité d'apprentissage. Ces employés-là, l'entreprise peut leur faire confiance et les promouvoir à des postes importants. Comme la plupart de postes sont de type technique, nous préférons aussi les candidats au caractère réservé. »
>
> (*Bin, H, Chargé des relations avec le personnel dans une grosse entreprise du BTP)*

Dernière le discours sur la « *compétence* » et l' « *employabilité »,* la discrimination sexuelle se fait de manière silencieuse et invisible. Une partie du temps de l'entretien avec des candidates est consacrée à un interrogatoire sur la vie, les enfants, sur les caractéristiques du conjoint, telles que ses origines géographiques et son métier. En conclusion, cette responsable des ressources humaines préfère recruter les femmes « migrantes » et « célibataires » pour des postes administratifs.

> *Question : Concrètement, comment se passe l'entretien ?*
>
> Choya : « Pour un entretien qui dure une demi-heure, 10 minutes sont consacrées au travail, le reste sera utilisé à parler de la vie. Cela reflète la mentalité du candidat. »
>
> *Quelles sont les questions souvent abordées ?*
>
> Choya : « Par exemple, si c'est une femme, on veut savoir si elle est mariée, si elle a des enfants, et quelle est son origine et le métier de son conjoint. Quant à une femme célibataire, je devrai connaître son plan d'avenir. Si elle se marie dans 1 an, mais qu'elle n'envisage pas d'avoir un enfant d'ici 3 ans, celle-ci nous convient bien ! On doit connaitre l'origine de son fiancé. Si ce dernier travaille dans sa région natale, cette femme rentrera très probablement dans cette région après six mois de travail chez nous. Si c'est le cas, pourquoi je la recruterai aujourd'hui? On ne souhaite pas recruter une femme dont l'enfant est à Pékin. Elle va dire que les grands parents sont venus à Pékin s'occuper de l'enfant, mais pour nous, une mère et une célibataire sont totalement différentes. Si l'enfant est malade, peut-t-elle encore faire des

heures supplémentaires ? Même si elle reste au bureau, son esprit est accaparé par l'enfant et elle est pressée de rentrer. Une femme célibataire peut faire des heures supplémentaires sans aucuns soucis. »

« Tu mérites combien sur le marché ? » Dans ce mode de négociation salariale individualisé, l'individu ne connait pas le salaire de ses collègues. Il est totalement dépendant de ses connaissances sur le niveau de salaire du marché du travail externe. On suppose que les individus n'ont pas la même capacité de négociation, ni de connaissances suffisantes pour obtenir un salaire « *correct* ».

« On ne connait pas le salaire des autres collègues, même au sein de l'équipe de la Direction des Ressources Humaines. Chacun négocie son salaire avec le directeur des RH et on n'a pas droit de connaître le salaire des autres. C'est un secret suprême, c'est un tabou. »
Livée, F., 30 ans, Cadre en RH, entreprise américaine de production électronique à Tianjin

Cette mode de fixation du salaire peut s'étendre à tous les niveaux de responsabilité. Les individus, qualifiés ou non, sont amenés à négocier leur traitement salarial avec l'employeur. Les capacités de négociation sont inégales.

Question : comment les jeunes diplômés négocient-ils avec nous leur rémunération ?
Anya : «Y-a-t-il un jeune diplômé qui dispose d'un réel pouvoir de négociation? À l'exception des secteurs où la main d'œuvre spécialisée manque, par exemple, le secteur de l'informatique ou de la finance. Mais ces genres de secteurs sont tellement rares qu'ils ne sont pas représentatifs. C'est pourquoi tout le monde fait du *job-hopping.*» *(Anyan, F., cadre en RH, 5 ans de métiers à Pékin dans les entreprises publiques & privée)*

Les jeunes qui entrent en « négociation » individuelle sont dans une position de faiblesse. Dans un contexte de « crise » de l'emploi, les discours des employeurs *« moi, je te donne un bol de riz, je te donne une chance d'emploi* » ne sont pas rares. Pendant l'entretien, les candidats doivent montrer leur compétence, en réalité une productivité sans contrepartie. Pour des demandeurs d'emploi peu expérimentés ou moyennement qualifiés, dans certaines professions, tels que secrétaire, employé du bureau, leur productivité n'est pas directement visible.

Choya : « Tous les patrons me demandent de recruter la personne la plus compétente pour un salaire minimum. Cette personne pourra apporter beaucoup de bénéfices à l'entreprise à un meilleur coût.
Comment fixez-vous le salaire ?
« Il n'y a pas de critères à suivre, on regarde le salaire moyen dans notre secteur à Pékin. Le patron demande de réduire le plus bas possible le salaire. Par exemple, un agent d'achat, l'usine voisine le paye 2,200 yuans par mois, alors on va lui donne 1,800 yuans.
Question : Peux-tu trouver facilement des candidats ?
« Bien sûr, je t'ai dit déjà : ce qui ne manque pas à Pékin, ce sont les gens. D'ailleurs, tu ne veux pas ce travail, alors je cherche quelqu'un d'autre. Tu dis « *j'ai l'expérience et je pourrai me mettre immédiatement au travail* », mais moi, je préfère trouver quelqu'un qui connait rien et que je payerai beaucoup moins, parce qu'il acquerra cette technique dans un ou deux mois. »

Les professionnels des ressources humaines sont les plus à même de négocier leur salaire. Certains sont plus réflexifs via leur propre travail, mettent en question « l'éthique professionnelle».

Choya : « On (la DRH) dit toujours aux employés : « *si tu es compétent, l'entreprise ne sera pas ingrate envers toi* ». En effet, les personnels des RH sont du côté de l'entreprise et ont pour objectif de minimiser au maximum le coût salarial. Par exemple : pour un poste de secrétaire, le candidat demande un salaire de

2,000 yuans, c'est juste le salaire que l'entreprise souhaitait donner pour ce poste. Mais moi, je continue à négocier avec ce candidat : « *je te donne 1,800yuan, acceptes-tu? En tout cas, si tu ne le prends pas, beaucoup de personnes attendent ce poste.*».C'est un défaut très répandu dans les milieux de recrutement, on discute le prix, c'est du marchandage. C'est sont des infamies que commettent les RH. Moi, quand je m'engage comme RH, je demande à l'entreprise de me donner le salaire maximum, mais une fois que je suis entrée dans l'entreprise et que je m'occupe du recrutement, je défends fermement et fidèlement l'intérêt de l'employeur : tu es venu postuler, je te donne le minimum de salaire pour un maximum de travail. C'est une pratique de maximiser son propre intérêt au détriment des autres, mais je n'ai vraiment pas le choix. »

Ces professionnels du recrutement sont également entrés dans le jeu de l'évaluation de leurs propres compétences pour « *recruter la personne la plus compétente pour un salaire minimum*». «*J'ai beau recevoir une centaine de CV et passer des dizaines d'entretiens par jour, et il m'arrive de n'obtenir qu'un seul employé par semaine* ».

Choya : Dans la réunion hebdomadaire, mon patron m'a reprochée d'être inefficace dans mon travail. J'ai dû recruter 6 nouveaux, mais je n'en ai trouvé qu'un. Je lui ai suggérer de modifier un peu le critère de recrutement, avec le niveau du diplôme moins exigeant et une légère augmentation de salaire, « *je peux vous trouver tout de suite 5 personnes* ». Mon patron a sèchement refusé, en répliquant : « *si vous n'arrivez pas à recruter autant des employés à temps, c'est parce que vous n'êtes pas compétent*e ».

Ces professionnels des RH entrent dans un cycle « éternel » de recrutement, car les jeunes employés se rebiffent, le « job-hopping » est l'arme des faibles.

Lun : « Maintenant, il est impossible que les employés soient fidèles. Franchement, tout le monde a quitté sa région pour travailler et gagner de l'argent. Parler du « sentiment d'appartenance », de la « culture de l'entreprise », tout cela est superficiel. Si la culture de son entreprise est meilleure, mais que le salaire est bas, l'employé ne reste pas. « *Oui. L'environnement de travail est très bien. Mais le salaire n'est que 3,000 yuans! Moi, je dois survivre, faire vivre ma famille et élever mon enfant. J'ai besoin d'argent !* »La survie est le problème majeur! Pourquoi les centres privés de formation professionnelle prospèrent ? Ils sont destinés aux employés qui doivent sans cesse améliorer leur compétitivité, pour ne pas être éliminé. »

PARTIE II : ACCES A L'EMPLOI ET CARRIERE PROFESSIONNELLE

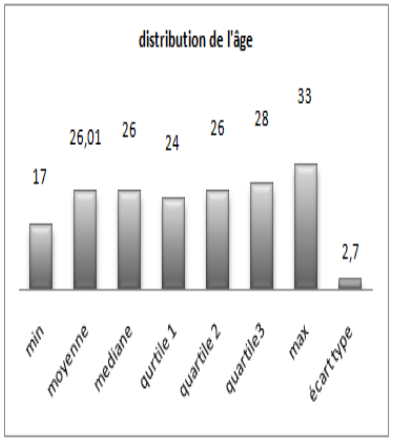
CHAPITRE 3 : RESEAU, CAPITAL SOCIAL ET ACCES A L'EMPLOI

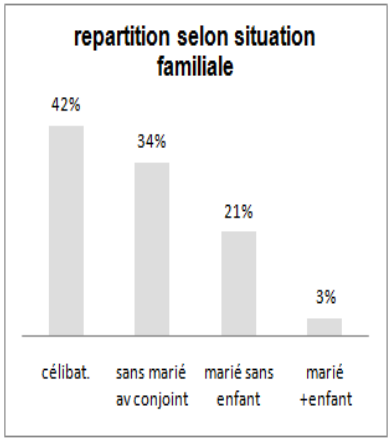
1. Morphologie de la population d'enquête

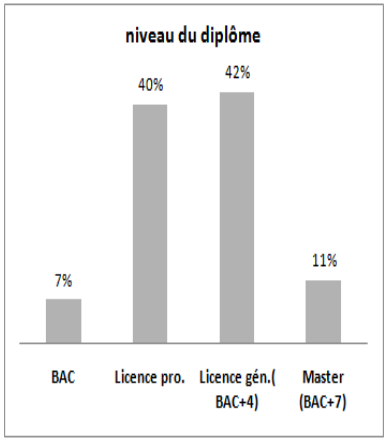
Dans un premier temps nous présenterons les caractéristiques essentielles de nos enquêtés permettant de décrire leur parcours d'insertion.

1.1. Caractéristiques essentielles

Ce sont des jeunes diplômés : l'âge moyen de nos enquêtés est de 26 ans, dont 98% sont diplômés de l'université chinoise. 6 sur 10 ont 3 ans et plus d'expériences professionnelles et 9 sur 10 ont travaillé depuis 2 ans.







1.1.1. Niveau de qualification

Parmi nos enquêtés, 82% ont un Bac+3 ou un Bac+4 (niveau Licence en Chine) et 11% ont un Bac+7 (niveau Master). 60% sont spécialisés en sciences ou en sciences techniques. (43% en sciences appliqués & techniques) ; environ 17% sont diplômés en sciences humaines &sociales, et 24% en sciences économiques & gestion. Cette proportion correspond à l'ensemble des jeunes diplômés de l'université (proportion Bac+3/Bac+4/Master : 9/9/1).

type de formation	Femme	Homme	total
SHS	32%	10%	20%
sciences et technologies	46%	68%	**59%**
économie & gestion	22%	21%	21%
Total	100%	100%	100%

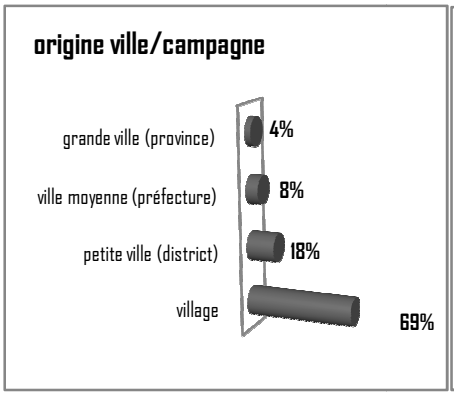
1.1.2. Conditions de vie

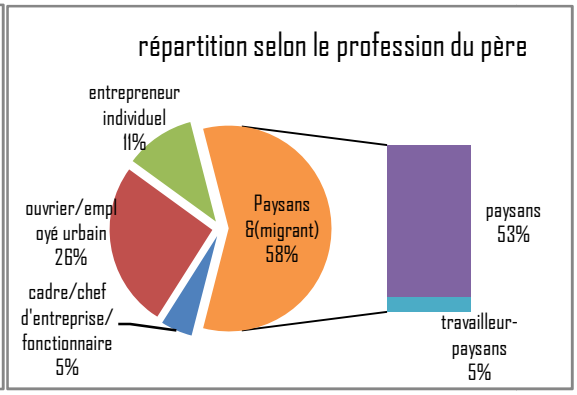
Parmi nos enquêtés, 4 sur 5 habitent dans les villages urbains au moment de l'enquêtes. 90% sont des provinciaux n'ayant pas obtenu le hukou de leur ville d'accueil, à l'image des « fourmis » de l'enquête de Lian Si (2009,2010) réalisée auprès des jeunes diplômés universitaires habitant dans les villages-urbains.

1.1.3. Origine géographique et sociale

Nous proposons d'appréhender le milieu d'origine de cette population migrante sous deux aspects. « La profession des parents » constitue l'indicateur le plus classique pour mesurer l'origine sociale des individus dans un cadre local défini. Le phénomène de migration nous impose de prendre aussi en compte l'origine géographique, tout en tenant compte de l'importance des inégalités socio-économiques entre zones rurales et zones urbaines. Cet indicateur du contexte sociétal d'origine s'avère déterminant dans les pratiques migratoires des individus. Il faut aussi prendre en compte les tailles des« communautés d'origine », que nous classerons en quatre catégories : les villages, situés au plus bas de l'échelle de développement économique, puis par ordre croissant les petites villes (niveau district), les villes moyennes et les grandes villes.

On peut séparer les inégalités en 2 catégories : inégalités spatiales (hiérarchisation des espaces) et inégalités sociales (statuts socioprofessionnels). 70% de nos enquêtés sont originaires de la campagne, 18% sont issus des petites villes, seulement 12% sont issus des villes moyennes et grandes villes. Quant à leur milieu social d'origine, 58% des parents sont agriculteurs, 11% dirigent des entreprises familiale (Ge ti hu)[131]. Nous trouvons également les enfants des migrants travailleurs (5%). Ces jeunes sont appelés « la 2ème génération de migrants ». Dans notre recherche, ils sont parmi les enquêtés les plus jeunes.





En croisant les deux indicateurs, nous avons une population dont environ 70% est issue de zones rurales et a des parents agriculteurs (53%) ou entrepreneurs individuels (11%), 25% est issue d'une famille d'ouvriers ou d'employés dans des petites villes.

Notre population, principalement des jeunes migrants qualifiés vivants Pékin, s'inscrit dans le mouvement de migration qui se traduit par un exode rural accéléré, par l'essor de l'industrialisation et de l'urbanisation. En termes de milieu d'origine, la composition de notre population est similaire à celle des migrants internes en général. Rappelons que dans l'ensemble des migrants interne, environ 80% est issu de la campagne, alors que 20% sont des résidents urbains quittant leur ville d'origine (où

[131] Les entrepreneurs individuels sont souvent d'origines rurales, mais ils peuvent être des urbains « semi-chômeurs », migrants ou non migrants selon la localisation géographique de leur activité. Tel est le cas de certains ouvriers licenciés des entreprises étatiques qui ouvrent une petite boutique ou un petit commerce.

leur hukou a été enregistré). Dans les grandes villes chinoises, telles que Shanghai, Pékin et Canton, les migrants (n'ayant pas le hukou de la ville d'accueil) représentent près d'un tiers à la moitié des habitants de ces villes.

1.2. Situation actuelle sur le marché du travail

Nos enquêtés enregistrent un taux élevé d'emploi : 9 sur 10 ont un emploi au moment de l'enquête. La majorité sont salariés d'une entreprise. Nous avons aussi quelques enquêtés (6%) chômeurs, licenciés ou ayant démissionné de l'entreprise précédente, à la recherche ou non d'un nouvel emploi au moment de l'enquête. Quelques enquêtés (3%) travaillent à leur propre compte, il s'agit de micro entreprises ou de toutes petites entreprises (moins de 5 salariés). Nous avons aussi quelques cas de reprise de formation.

1.2.1. Secteurs d'activités

Un enquêté sur quatre a débuté sa vie professionnelle dans le secteur de l'industrie, en particulier les diplômés d'une licence pro (Bac+3), la plupart ont quitté ce secteur au moment de notre enquête à Pékin. Ils travaillaient principalement comme ouvriers qualifiés et techniciens supérieurs, nous avons également les cas de deux employés administratifs et de deux ingénieurs industriels. Parmi les sept jeunes non-diplômés universitaires, nous avons trois jeunes débutants dans la vie active comme ouvriers de première ligne.

Cette proportion correspond à la situation générale de l'emploi des jeunes diplômés en Chine. Selon une enquête nationale (Mycos 2010, 2012), environ 30% des jeunes diplômés ont trouvé leur 1er emploi dans le secteur de l'industrie, principalement dans le sous-secteur de l'électronique : en 2009, le nombre d'emploi des jeunes diplômés a augmenté de 5,71% dans ce secteur par rapport 2008, avec une croissance significative dans la branche de la fabrication des équipements et appareils électriques, électroniques, informatique (7,67% de croissance) et des produits chimiques.

Le secteur de l'information et de la communication (TIC) concerne plus de 30% de nos enquêtés. Au niveau national, ce secteur absorbe environ 8% des nouveaux diplômés en 2010. 17% des nouveaux diplômés de l'année 2008 travaillant à Pékin ont leur emploi dans le secteur TIC. C'est le secteur qui offre le plus d'emploi aux nouveaux diplômés.

Dans la division technique du travail, nos enquêtés occupent des postes de technicien supérieur (tels que programmeur ou testeur débutant) jusqu'au poste d'ingénieur expérimenté. Ils font partie de la catégorie des « techniciens spécialisé et ingénieur », qui représente environ 8% de la population active chinoise et 46% de notre population d'enquête.

Les filières commerciales illustrent bien la domination du secteur des services dans la ville de Pékin. Au niveau national, une grande partie (12%) des nouveaux diplômés intègre ce secteur de

travail. Parmi ceux qui ont changé de métier pendant les trois premières années de leur vie active, 17% (environ 20% chez les Bac+3) se sont réorientés vers des métiers commerciaux. Cependant, le diplôme compte relativement peu dans ce secteur.

1.2.2. Positions dans les structures économiques

72% travaillent pour des PME privées (de moins de 250 employés) ou des micros entreprises soit 20 point de plus par rapport à l'ensemble des jeunes diplômés à Pékin (pour leur 1er emploi, 55% travaillent pour des entreprises de moins de 300 employés, selon l'enquête Mycos 2010).

le type d'entreprise selon le régime de propriété (emploi actuel)					
données de différentes enquêtes	**Entreprise privée**	entreprise à capitaux étrangers ou sino-étrangers	**Entreprise publique**	Organisation gouvermentale ou publique	autres (y compris des ONG et entrepreneriat)
les "précaires" **(notre enquête 2012 à Pékin)**	**75%**	10%	**8%**	7%	0%
les "fourmis" (jeunes diplômés habitants du villages-urbain à Pékin (enquête 2009 -Lian Si)	64%	13%	12%	12%	10%(entrepreneur individuel)
les" élites" de la génération post-80 (enquête 2010- Li Chunling)(niveau Bac+4)	**26%***	22%	**32%**	14%	5%
l'ensemble des jeunes diplômés de la promotion 2010 (enquête nationale -Mycos 2010)	**51%**	15%	**24%**	8%	2%

*pour les jeunes "élites" (diplômé d'une université clé), seulement 17,3% titulaire d'un Mastre (3% chez les titulaires des doctorat) travaillent pour les entreprises privées; environs 58% travaillent pour les entreprises et organisations publiques

L'instabilité professionnelle s'avère encore plus significative chez notre population d'enquête. Parmi ceux qui ont 2 à 4 ans d'expérience professionnelle (113 enquêtés sur 180), la majorité (80%) a déjà changé au moins une fois d'employeur. Parmi ceux ayant 1 an d'expérience, 37% ont déjà changé une fois d'entreprise.

Nb.d'année d'expérience	Nb.	%
1 an	27	15%
de 2 à 3 ans	**80**	**44%**
de 4 à 5 ans	**51**	**28%**
plus que 5 ans	22	12%
Total	180	100%

Nombre d'employeurs (ceux ayant de 1 à 3 ans d'expériences)	Nb.	%
1 employeur	**32**	**30%**
2 employeurs	**47**	**44%**
3 employeurs	19	18%
4 employeurs et plus	9	8%
Total (Nb.observation)	**107**	**100%**

Nous avons observé que la dichotomie « formel »/informel est une dimension importante de leur propre interprétation du monde du travail. Il convient donc d'introduire ces notions pour étudier l'accès à l'emploi de nos enquêtés. Pour eux, le terme « formel » (entreprise formelle, secteur formel, emploi formel) désigne le secteur public et les emplois public, ainsi que les grosses entreprises dominantes. Par contre, ils excluent les postes de techniciens et d'ouvriers dans tout type d'entreprises.

Quand nous parlons du secteur informel ou de l'économie informelle, nous désignons les emplois du secteur privé et en particuliers les PME privées chinoises. Dans leur conception, l'informel et le « formel » reflète le rapport de domination à l'intérieur d'une pluralité d'économie et de secteur.

Parmi nos enquêtés, une majorité a un poste qualifié dans le secteur privé, 80% d'entre eux ont signé un contrat de travail et 83% bénéficient d'une cotisation à la sécurité sociale. Ces taux sont bien supérieurs par rapport au niveau national.

2. Accès à l'emploi : entre opportunités et inégalités

Les inégalités sur le marché de l'emploi s'expliquent en partie par les différences de capital social, en termes de ressources humaines ou matérielles, utilisées par l'individu au moment de la recherche d'un emploi. Notre enquête permet d'étudier ces différentes ressources dont disposent les jeunes diplômés, ainsi que leurs mécanismes de fonctionnement.

2.1. Opportunités du marché et processus de déqualification

Nous allons distinguer trois types de situation qui correspondent à trois secteurs d'activités économiques en prenant en compte les moyens (temps et ressources mobilisée) et les résultats (secteur d'activité et forme d'emploi) de cette recherche de travail.

2.1.1. Situations d'assignation et emploi dans l'industrie

En prenant en compte les opportunités d'emploi du secteur de l'industrie, il n'est pas étonnant que nos enquêtés n'aient pas éprouvé de grandes difficultés à obtenir leur premier emploi. « *C'est facile de trouver un emploi à l'usine* », confirment ces jeunes diplômé d'un Bac+3 en chimie fine, en technique électronique et électrique, etc.

Les dispositifs institutionnels constituent des facilitateurs d'accès à l'emploi. Ces jeunes ont principalement trouvé leur premier emploi par les campus-recrutement. Les entreprises et les agences privées d'emploi viennent recruter les étudiants au terme de leurs scolarités. Avant la sortie de l'université, les étudiants ont commencé un stage ou ont eu une promesse d'embauche. Jing, étudiante en commerce internationale à Xi'an (ville principale au Nord-ouest de la Chine) a été embauchée dans une entreprise industrielle privée de Suzhou (au Sud d'Est).

> Liment : « Beaucoup d'entreprise viennent recruter au campus, j'ai choisi l'entreprise U, une multi nationale cotée en bourse.» (Licence Pro en chimie fine)
> Lee : « La dernier semestre, j'ai commencé un stage dans une usine sidérurgique. Si on le souhaite, on peut tout de suite obtenir le statut d'employé officiel de l'usine, même avant l'obtention du diplôme universitaire » (Licence pro d'industrie).

Beaucoup jeunes enquêtés n'ont pas su formuler un projet, ou ont eu des attentes floues à l'égard du monde de l'entreprise et de leur future travail. Lee décrit des étudiants confus et stressés, sans expérience professionnelle, ni de connaissance concernant le monde du travail urbain. Cette facilité à trouver son premier emploi en usine par le biais des dispositifs institutionnels est considérée comme une contrainte liée au manque de ressources relationnelles ou économiques : « *la famille n'a pas de réseau social qui peut aider* » et « *les offres d'emploi exigent de l'expérience professionnelle* ».

> *Question : Que penses-tu de ton université?*
> Lee : « Ça va. C'est un institut universitaire technique. Après 2 ans et demi de cours, le dernier semestre est réservé aux stages et la recherche d'un emploi. Située près de deux grandes villes : Pékin et Tianjin, il

est facile de trouver un emploi. Le taux d'insertion professionnelle à la fin des études atteint plus que 90% ».

Question : Comment avez-vous cherchez votre premier emploi ?

Lee : « L'école organise beaucoup de campus de recrutement. La majorité des étudiants sont confus et stressés, sans expérience professionnelle, ils ne pensent qu'à trouver n'importe quel travail et à accumuler leurs premières expériences. Si on va aux salons de l'emploi à l'extérieur du campus, la première question du recruteur est « quelles sont tes expériences professionnelles ? ». Justement, on vient de terminer ses études, on n'a pas d'expérience. On est contraint de passer par les campus de recrutement. Les étudiants qui croient en leurs compétences ou qui ont planifié leur carrière, cherchent par d'autres moyens. Ceux qui envisagent de devenir un jour ingénieur en électronique, acceptent de commencer par un poste faiblement rémunéré. Ceux qui n'aiment pas leur spécialisation, mais qui ont de l'éloquence, cherchent un emploi d'attaché commercial, en rêvant de faire fortune un jour. Beaucoup sont venus travailler à Pékin ».

Lee, H., 26 ans, en couple, 3 ans d'expériences, Bac+ 3 en technologie d'industrie, 1er emploi comme ouvrier qualifié dans une usine sidérurgique à la ville de Tangshan (N°42)

Les nombreuses opportunités d'emploi dans le secteur de l'industrie sont liées à une pénurie de main-d'œuvre. Dans le cas de nos enquêtés, quelle que soit la localité, le niveau et la discipline de leur formation, les lycéens (majoritairement des femmes) et les étudiants des instituts techniques, se voient « *attribuer un emploi (fēnpèi)* » par l'école. L'expression est un héritage de l'époque de l'économie planifiée pour désigner ce processus de redistribution des « places » dans la division du travail. Aujourd'hui, les étudiants sont envoyés travailler à la chaîne ou dans les usines de fabrication.

Question : comment s'est passé votre formation (Lycée professionnel) ?

Emma : « C'est une formation d'une durée de 3 ans. En général, après 1 ou 2 ans. Tous les élèves sont envoyés en stage en entreprise.»

Vous cherchiez alors un emploi à Tianjin ?

Emma : « L'école nous a promis *un emploi une fois sorti de l'école* ». En fait, ce sont tous des emplois à la chaîne : on assemble des pièces de téléphone portable**.** Tous nos camarades de classe sont envoyés travailler à la chaîne ».

Emma, F., 25 ans, célibat., 5ans d'expériences, Bac professionnel d'industrie, 1er emploi - ouvrière de première ligne à la ville Tianjin (N°50)

Les jeunes après avoir fait l'expérience ouvrière, expriment leur indignation et leur déception vis-à-vis de leur institut de formation. Celle-ci en effet ne leur a pas laissé de choix. Cette expérience est vécue comme un traumatisme. Leur vécu fait écho à celui des jeunes ouvriers français pour qui le travail semble « imposé » (Roulleau-Berger, 1991, p. 97, 2001).

En réalité, la logique d' « assigner » des places à l'époque socialiste a déjà disparu aujourd'hui au profit d'une logique marchande de main-d'œuvre de masse (la main-d'œuvre peu qualifiée) ou « au cas par cas »[132].Dans le cadre d'un accès à l'emploi industriel conditionné par une forte demande du marché et facilité par l'étroite collaboration entre des agents public et privé, la soi-disant qualité de formation et d'emploi s'avère être un lien forcé. Les lycéens et les étudiants estiment avoir « *ni appris, ni acquis de compétences* » à l'école. Cela ne les empêche pas de s'insérer rapidement dans ce marché

[132]Nous pensons au recrutement par l'intermédiaire des « chasseurs de têtes ». En Chine, ce mode de recrutement s'étend à la catégorie moyenne des jeunes professionnels spécialisés, tel un ingénieur, un technicien ou un journaliste ayant quelques années d'expériences.

du travail. Dans le recrutement de ces ouvriers sur la chaîne de production, ni le critère de« qualification », ni celui des « compétences », semble jouer un rôle important. Sur le marché du travail, les destinées des jeunes sortants du lycée ou de l'institut universitaire professionnel se croisent et se ressemblent.

> *1er emploi : stagiaire électricien dans une usine sidérurgique, durée 6 mois.*
> *Question : Pouvez-vous utiliser ce que vous aviez appris à l'université?*
> Lee : Non. En fait, nous étions très orgueilleux au début, croyant savoir tous faire. En réalité, on ne sait rien faire et il fallait que les ouvriers expérimentés nous apprennent le métier.
> […]
> *2ème emploi : électricien industriel à Pékin, durée 1 an*
> *Question : Comment tu as trouvé cet emploi ?*
> Lee : La personne qui m'a interviewé était originaire de ma région, je crois que cela a beaucoup joué. L'usine se trouve dans une zone très isolée, une zone encore rurale de Pékin. Il y avait peu de candidats pour l'entretien. J'étais venu en taxi et on m'a pris tout de suite après l'entretien.
> *Ce n'est pas grâce à ta compétence technique ?*
> Lee : Je n'avais pas de compétence technique ! Pendant l'entretien, on me demandait de lire un *Plan* et un schéma *électrique,* j'ai été incapable de comprendre le plan.
> *Lee, H., 26 ans, 3 ans d'expériences, Bac+ 3 en technologie d'industrie (N°42)*

Dans ce sens, les instituts techniques, tout comme les villages, ne constituent qu'un autre grand réservoir de main-d'œuvre, la plus qualifiée possible. Le lycée professionnel et l'institut universitaire, souvent de grande taille, fournissent chaque année des milliers nouveaux sortants. C'est le cas de Yeh. Il s'est réjoui d'avoir obtenu facilement son premier emploi dans une entreprise de renommée internationale. Mais une fois sur place, il a expérimenté des conditions de travail identiques à celle des ouvriers dans les usines de la nouvelle économie de production.

> *Question : Comme s'est passé la vie universitaire ?*
> Yeh : « A l'université, c'est le désordre ! On n'arrive pas à apprendre grande chose, il n'y a que des cours très théoriques, sans vraiment de pratique. J'y suis resté pendant 3 ans sans avoir appris une technique réelle, par contre, je me suis fait quelques bons amis dont je perds le contact petit à petit.
> *Question : Comment tu as trouvé ton 1ère emploi ?*
> C'était début 2010, ma dernière année universitaire, beaucoup d'entreprises sont venu recruter à l'école. J'ai passé un entretien avec l'entreprise *Samsung*. J'ai eu l'emploi! […]
> *(Environ 1an plus tard, il a démissionné ainsi que de nombreux de ses camarade de l'université)*
> Une grande partie (anciens camarades de l'école) a quitté l'entreprise, cette dernière continue à recruter des nouveaux sortants de l'école. »
> *Yeh, H., 23 ans, célibat. 3 ans d'expériences- Bac+3 en technologie de commande numérique, premier emploi, technicien, usine Samsung à Canton (N°37)*

Cette contradiction trouve une explication dans l'organisation sociale du travail. L' « *usine du monde* » aujourd'hui est totalement différente de l' « *usine du monde* » d'Angleterre du 19ème siècle. Ces usines, le dernier chaînon de la décomposition internationale du processus productif (DIPP),

doivent se soumettre aux « *donneurs d'ordre* »[133]. L'irrégularité des cadences de travail, l'une des trois anomalies de la division du travail que Durkheim avait déjà identifié il y a un siècle (serge Paugam, 2000, p.7) , est la caractéristique principale de l'organisation de ces entreprises qui doivent recruter en quelque jours des centaines de nouveaux ouvriers et faire face à la démission massive des anciens.

2.1.2. Situation paradoxale et opportunités d'emploi dans l'informatique

La situation dans le secteur NTIC apparait paradoxale. Alors que ce secteur est en plein « boom », il connait une pénurie de main-d'œuvre et de proposition de premier emploi. Les étudiants en informatique connaissent en effet des difficultés pour commencer à travailler dans ce secteur.

Une fois obtenu leur diplôme universitaire (Bac+3 en majorité, ainsi des Bac+4), une grande partie d'entre eux a dû suivre une formation professionnalisante dans un centre privé pour une durée de 4 à 6 mois avant de pouvoir trouver leur premier emploi. Le cas de Chen et Jus est révélateur : après avoir obtenu leur licence en informatique dans leur région natale, ils sont arrivés à Pékin et ont cherché activement un emploi dans leur domaine. Les offres d'emploi dans ce métier étaient nombreuses. Ils ont envoyé une centaine de CV par semaine, mais après 2 mois, ils n'ont eu aucune réponse. Ils se sont alors orientés, par hasard, vers une formation payante (financée par leurs parents) d'une durée de 6 mois. Ensuite, ils ont rapidement trouvé leur premier emploi (3 semaines environ). Comme tous les jeunes dans ces métiers, ils changent souvent d'employeurs. En 3 ans de carrière, Chen a déjà travaillé pour 4 employeurs. Ils ne s'inquiètent plus pour la sécurité de l'emploi. « *Il m'a fallu 1 mois pour trouver mon premier emploi, 1 semaine pour le deuxième, et maintenant 1 ou 2 jours me suffiront pour trouver un nouvel employeur* ».

Question : Est-il difficile de trouver un emploi à Pékin ?

Chen : « Non. Pas du tout. Au contraire, je pense que c'est très facile.

Pour trouver son premier emploi ?

Chen : « Difficile ! Très difficile ! Vraiment très difficile ! »

Jus: (son ami, ancien camarade universitaire) « Pour le premier emploi, oui. Car tu ne sais rien faire, l'entreprise ne te prend pas. »

Chen : « Je ne suis pas d'accord. C'est parce que la situation a changé. Dans les années 1990, l'entreprise valorisait encore le diplôme universitaire, et acceptait de les former. Aujourd'hui, il y a beaucoup de jeunes diplômés, et les entreprises ne souhaitent plus former les débutants et elles veulent des gens qui ont déjà de l'expérience. À l'exception des grosses entreprises qui forment encore les débutants pour qu'ils deviennent dans deux ou trois ans, des cadres principaux de l'entreprise. »

Ce que vous avez appris à l'université n'est pas suffisant ?

Chen : « Ce que nous avons appris à l'université est loin de ce qui se pratique dans l'entreprise. »

Chen, H. 26 ans, en couple, Bac+3 en informatique, 4 ans d'expérience, 1er emploi, programmateur à Pékin (N°18)

[133]Dans la première partie, nous avons analysé la politique d'emploi d'une entreprise parmi des milliers du secteur industriel de la ville de Tianjin, portant le nom « d'entreprise de technologie électronique » et qui est en fait une usine d'assemblage (fabricant d'équipement d'origine : FEO alias OEM en anglais) soumises aux contrats de fabrication signés avec les donneurs d'ordre. Durant l'année, il y la basse saison où l'entreprise emploie environ 3,000 ouvriers, alors que pendant la hausse saison, ce chiffre passe à 5,000.

Nous écoutons les explications données par ces jeunes eux même. Pour Jus et Chen, « *la situation a changé* », ce changement se traduit par une massification de l'enseignement supérieur accompagnée d'une dévaluation des diplômes et par un changement structurel de certains segments du travail : les recruteurs sont désormais majoritairement des jeunes PME privées qui ne sont pas en mesure, et n'ont probablement pas l'intérêt de former les débutants.

Ils sont nombreux à être dans le cas de Gao (N°9), cet homme de 31 ans, aujourd'hui ingénieur confirmé dans la création de site-web, qui a dû changer de ville d'emploi afin de poursuivre une formation continue à Pékin avant de trouver son premier emploi. Cette formation est décrite par nos enquêtés comme un tournant décisif pour faciliter l'accès à l'emploi. Nous avons rencontré un jeune entrepreneur, gérant d'un centre de formation en informatique depuis 2006.

> « Le secret est de fournir une formation professionnalisante, garantie par des formateurs qui sont des professionnels hautement qualifiés, tels que des chefs de projet ou des ingénieurs expérimentés. Ce centre de formation sélectionne les étudiants candidats par leur vocation et leur potentiel dans ce métier. »

Nous avons observé une faible présence, voire une absence de production et de mobilisation du capital social, collectif et individuel, dans l'accès à l'emploi. Contrairement à l'image que nous avons eue de ces organisations de formation au regard de leur relation étroite avec le monde de l'entreprise, non seulement l'étape des stages en entreprise est absente, voir superflue, mais l'institut et les formateurs n'ont pas non plus mobilisé leurs relations avec le milieu professionnel pour faciliter l'insertion de leurs étudiants, comme nous confirme ce programmateur débutant. Dans leurs instituts privés de formation, le service d'insertion n'existe pas. L'aide qu'il a obtenue à la fin de sa formation n'était qu'un conseil sur la préparation de son CV. Cela n'empêche les étudiants de rapidement trouver un emploi par l'intermédiaire des sites-internet de recrutement. Il s'agit plus d'une démarche individuelle que collective : chacun cherche des annonces sur l'internet, postule et passe des entretiens.

> *Question : Ton centre de formation t'a aidé pour trouver un emploi ?*
> Jie : « Je l'ai trouvé par moi-même. J'ai envoyé des CV. »
> *Ton centre de formation ne t'a pas fourni d'aide ou des conseils d'orientations?*
> Jie (H) : « Oui et non, seulement le dernier jour de la formation. Le formateur du centre nous a présenté quelques stratégies pour la recherche d'un emploi. Je lui ai posé des questions sur mon CV. Il m'a suggéré de mettre « Bac+3 » comme niveau de diplôme et 1 an d'expérience professionnelle afin d'être convoqué pour l'entretien et que je montre mes compétences professionnelles à ce moment-là. »
> Jane (F) : « J'ai du mal à le croire. Les candidats doivent s'entretenir avec le chef de projet. Celui-ci évalue leurs compétences professionnelles. Ils ne se sont aperçus de rien ? »
> Jie (homme) « Non. On dirait que 80% des CV contiennent de fausses informations. Le chef du projet, il te donne une tâche à accomplir, il regarde uniquement ton résultat. »
> *Jane (F) : «* Son centre de formation est bien meilleur que le nôtre : Mon centre est venu dans mon institut recruter les étudiants, alors nous sommes allés à Pékin. Après 4 mois de formation dans ce centre, nous avons commencé par nos propres moyens à chercher du travail.»
> *Jie, H.,-23 ans, célibat., formation Bac+ 6 mois en informatique-4 ans d'expériences, programmateur à Pékin (N°20) Jane., 25 ans, célibat. Bac+3 en informatique + 6 mois de formation, 3 ans d'expériences, programmateur à Pékin (N°44)*

Nous sommes amenés à reconnaitre l'effet structurel dans l'accès au travail de ces jeunes professionnels en informatique. Ce secteur est marqué par une évolution rapide entrainant l'instabilité d'une partie des entreprises. Dans la technopole de Zhongguancun, 98% sont des PME et des micros entreprises privées, dont une grande partie est constituée des jeunes et très jeunes entreprises (25% ont moins de 5 ans) de petite taille dont l'avenir est encore incertain. Chaque année sont créées 3 ,000 nouvelles entreprises. L'âge moyen du personnel est de 30 ans et le taux élevé de turn-over du secteur est de 20% en moyenne, c'est-à-dire qu'1employé sur 5 quitte l'entreprise chaque année. Le taux est plus élevé dans les PME. En 2009, 53% des entreprises recrutaient entre 1à 10 nouveaux employés, 16% (30% en 2008) recrutaient entre 10 à 30 nouveaux employés, selon le rapport annuel du secteur [134](depuis 2007).

2.1.3. Sentiment d'urgence et emploi informel

L'épreuve des situations d'urgence est un processus de négociation avec ses propres attentes en cas de difficulté d'accès à un « bon » emploi. Dans la première partie, nous avons montré qu'un emploi « titulaire » dans le secteur public représente l'idéaltype d'un « bon » emploi pour la moitié des étudiants sortants.

Notre enquête montre que les étudiants rencontrant des difficultés dans l'accès à l'emploi ne se trouvent pas forcement dans une logique d'urgence. Nous pouvons distinguer plusieurs stratégies des individus dans ces situations : ceux qui adoptent des stratégies de survie, ceux qui accèdent à des emplois « faute de mieux », et ceux qui prennent leur temps pour trouver un « bon travail ».

Des stratégies de survie sont liées au fait qu'« il faut s'intégrer à tout prix et le plus vite possible », afin de devenir indépendant. Pour les enfants issus de familles populaires, le sentiment d'urgence s'avère encore plus présent. Ils mettent en place des stratégies de survie par l'accès à un travail rémunéré. Zhou est titulaire d'un Bac+3 en droit économique à Pékin. Il est issu d'une famille originaire d'une région reculée. Son père était un ancien ouvrier. Il est décédé quand Zhou était encore à l'université. Sa mère est une paysanne sans ressources. Les premiers six mois (à partir de juillet 2005) après avoir été diplômé, il continuait d'exercer plein de petits-boulots. A partir du début 2006, il a travaillé pendant un peu plus d'1 an comme agent commercial pour une assurance privée, un métier pour lequel il se donnait peu de chances de réussite. Il a beaucoup hésité mais a été contraint à ce choix par l'absence de possibilités et sa volonté de s'insérer à tout prix.

Était-il difficile de trouver ton premier emploi?

Zhou : Bien évidemment, c'était difficile. J'ai dû travailler comme agent commercial d'assurance parce que je n'avais pas le choix. Les grosses boites recrutaient des candidats expérimentés, de plus, elles

[134]Le rapport annuel sur *la situation des ressources humaines dans le secteur informatique du parc zhongguancun,* est basé sur une enquête quantitative, coréalisée par l'Université du Peuple à Pékin et l'Association des Professionnels en Informatique

offraient un niveau de salaire tellement bas, environs 1,000 yuans, cela ne suffit même pas pour se loger et manger à Pékin.

Comment faire?

Zhou : « À cette époque (il hausse le ton)!, j'ai survécu grâce à mes amis. Le premier mois, j'ai eu la rémunération de base, ensuite, j'ai survécu grâce à l'argent que j'empruntais à mes amis. Ayant travaillé comme si ma vie en dépendait, j'ai pu vendre quelques contrats, grâce auxquels j'ai pu survivre. Cependant, dans le secteur de l'assurance, si tu n'as pas un réseau social développé, ton travail ne peut pas durer ».

Ton premier emploi a commencé début 2006 alors que tu as été diplômé en juillet 2005, qu'as-tu fais entre temps ?

Zhou : « Cette année-là, je n'ai pas vraiment cherché un emploi, j'exerçais plein de petits- boulots, tels que vendeur dans un supermarché, vendeur de DVD, distributeur de fiches. Mais tout cela ne peut pas être considéré comme des emplois formels. Donc, ne parlons plus de cela. Tous ces boulots sont de très courtes durées, d'un jour ou deux, on t'appelle si on a besoin de quelqu'un ».

C'est-à-dire, tu as travaillé à temps partiel pendant ta formation, mais aussi après l'obtention du diplôme ?

Zhou : Oui. Environ 6 mois. Mais travailler à temps partiel, ce n'est pas une solution. La raison principale est que je n'ai pas pu trouver un autre emploi. Ce travail à temps partiel a ruinée ma carrière car n'étant pas fait pour nous.

N'étant pas fait pour nous ?

Zhou : Oui, c'est ça. Ceux n'ayant pas fait des études peuvent tout à fait le faire. Si j'avais le choix, j'aurais préféré un travail permettant un développement personnel, un métier ayant un sens symbolique.

En réalité, tu effectuais des petits- boulots ?

Zhou : Mais, avant tout, il faut penser à la survie. Tu n'arrives même pas à survivre, comment peux-tu parler de projet ?

Et tu as accepté un travail comme attaché commercial d'assurance ?

Zhou : Oui, après y avoir regardé à plusieurs fois, je l'ai accepté. Le premier mois, on te donne une base de démarrage, à partir du 2ème mois, il n'y avait plus de rémunération de base.

Zhou, H., 31 ans, en couple, Bac+3 en droit économique, 7 ans d'expériences professionnelles, 1er emploi, commissionnaire de l'assurance à Pékin (N°21)

Le sentiment d'urgence est accentué par l'intériorisation d'un échec, par l'abandon de manière complète ou partielle des leurs attentes de ce qu'ils définissent comme un « bon » travail. Nous trouvons ici ceux qui ont obtenu un emploi « intérimaire » dans le secteur public. Heya est une femme de 30ans, diplômée d'un Master de littérature d'une bonne université pékinoise. La dernière année de l'université, elle a passé beaucoup d'entretien d'embauche, sans résultat. Précisément, elle a rejeté quelques pré-embauches qu'elle a estimées sur le moment, « *pas assez payées, sans possibilité d'obtenir le hukou, avec en arrière-pensée l'espoir de trouver mieux* ». Une connaissance, un ancien étudiant de la faculté, lui a proposé un poste de secrétaire dans le Ministère à l'administration où il travaille. Elle a accepté cet emploi informel « *faute de mieux* ».

« Je n'avais plus le choix. Je n'avais rien trouvé pendant un an, déjà diplômée, j'ai accepté ce qu'on me proposait sans aucune revendication, par exemple, le salaire, le hukou, Bianzhi (titre officiel d'employé public personnel administratif), etc. Je détestais le travail administratif, mais voilà un tel job ! » (Heya, F.).

Beaucoup des jeunes sont dans une logique de « *trouver au plus vite un travail, peu importe lequel*», répondant ainsi à l'appel très médiatisé des experts en éducation et en emploi, pour que les jeunes « *s'insèrent à tout prix, quel soit ce le travail, et choisissent le poste par la suite*»

(xianjiuye, zaizeye). Cela est présenté comme une solution face à la difficulté d'insertion des nouveaux diplômés. Ils découvrent ensuite ce qu'est « l'informel ». Pour ces sortants de l'école, il y a encore cette méconnaissance et la confusion entre un « *travail* » et un « *emploi* ».

> *Question : Commentas-tu cherché ton premier emploi ?*
> Ji'an : « J'ai trouvé un emploi par mon université, le campus-recrutement, même si celui-ci est loin de ce que je souhaitais, c'était quand même une entreprise formelle. Mais à la fin, je n'y suis pas allé. Je le regrette. Je suis allé finalement travailler dans une petite boite d'une dizaine d'employés, informelle, sans couverture sociale. [… ..] La première entreprise fournissait à ses nouveaux arrivant une formation d'insertion. Mais j'ai quitté l'entreprise pendant la période d'essai, parce que je n'étais pas en accord. Le formateur nous demandait d'être totalement à ses ordres : vous devez occuper les postes que je vous confie, peu importe si ce poste correspond ou non à votre formation, même si je te demande de t'occuper de l'entretien de l'usine. Je me suis dit « *je suis formé en sciences appliquées, tu me demande de faire le ménage à l'usine, cela ne correspond pas à ma formation, cela n'est pas juste».* J'ai tout de suite démissionné. [… ..]Une fois démissionné, J'ai passé 20 jours à chercher un emploi sur l'internet. Je commençais à sentir la pression, déjà diplômé, je n'étais plus étudiant. J'ai alors accepté une offre. C'était une décision à la hâte, j'ai mis de côté mes attentes, je me suis dit qu'il fallait trouver un travail, n'importe lequel. » *Ji'an, H., 29 ans, 5 ans d'expériences, Ingénieur industriel, premier emploi dans une petite entreprise à la ville de ses études QHD (N°36)*

La perception qu'ont nos enquêté de l' « informel » évoluent au fil de leurs expériences, liée à leur perception des rapports sociaux et de la hiérarchie. Pour Zhou qui s'est battu pour la survie en exerçant divers petits poulots ici et là, un emploi « formel » est d'abord un emploi à temps plein. Pour son contenu, l'idéal serait « un travail permettant un développement personnel, un métier ayant un sens symbolique ». Les non titulaires d'un emploi public, même si ils bénéficient aussi de la cotisation sociale, demeurent des employés informels dans un secteur « formel ».

Les jeunes ont des attitudes très différentes pour faire face aux difficultés d'accès à l'emploi, notamment à un emploi « formel ». Alors qu'une catégorie de jeunes diplômés éprouvent un sentiment d'urgence, d'autres jeunes ne se précipitent pas pour trouver un emploi disqualifiant, refusant les emplois (ou les entreprise) informels. Guo, diplômée d'un Master en langues étrangères, cherche un emploi depuis 8 mois et n'as pas encore eu de résultat. Elle n'éprouve pas de sentiment d'urgence. Pour elle, l'important est de trouver un bon emploi, même si elle doit passer beaucoup de temps à le chercher[135].

> « En fait, je peux trouver très facilement un emploi dans des PME privées du commerce internationale. Mais je ne veux pas de ce genre d'emploi. Je veux une entreprise formelle, de grande taille. Le premier emploi comme premier pas dans la vie professionnelle est extrêmement important, il constitue la base de ta future carrière. Je ne postule que pour des grosse entreprises, souvent publiques et dans des grandes villes ».

[135]Elle cherche du travail « comme tout le monde », par le biais des site-web de recrutement. Ses parents, cadres public en province, l'ont conseillé, et sa tante, professeur de l'université, lui a fourni le logement au centre de Pékin. Elle a un emploi à temps partiel (enseigner le français le weekend), en attendant de trouver un « bon » emploi.

Les quelques situations problématiques que nous venons d'aborder dans leurs dimensions « structurelles » permettent de comprendre l'accès à l'emploi des jeunes à partir des opportunités du marché ainsi que la manière dont les jeunes sont répartis dans les différents secteurs. L'accès à l'emploi est également dépendant des stratégies des acteurs. Nous l'appréhenderons à travers les réseaux que les jeunes peuvent mobiliser afin d'optimiser les ressources qu'ils ont à leur disposition.

2.2. Accès à l'emploi : ressources institutionnelle, économique et relationnelle

Pour notre population de jeunes migrants qualifiés, plus de la moitié (54%) a trouvé son premier emploi grâce à des dispositifs institutionnels, c'est-à-dire, par l'école ou par les foires à l'emploi organisées par d'autres universités ou par les villes. En parallèle, les dispositifs économiques (ex : agence privée et sites de recrutement) constituent également un outil important d'accès à l'emploi (38%).

Environ 11% des jeunes migrants qualifiés ont obtenu leur premier emploi par le biais de relations. Ce type de ressource « humaine »rassemble les liens forts et les liens faibles (Granovetter, 1994).

Les ressources relationnelles mobilisables et mobilisée par les nouveaux entrants sur le marché du travail, surtout dans le cas des jeunes diplômés universitaire, présentent quelques particularités. Pour l'accès à leur 1^{er}emploi, ces réseaux de relations sont principalement issus de leur famille et de l'entourage. Si le « capital social » (Bourdieu, 1989) est intrinsèquement lié à l'origine sociale, à quoi sert-il lors de l'accès à l'emploi? La mobilisation des liens forts permet-t-il d'évaluer l'importance de l'origine sociale ?

2.2.1. Accès au premier emploi et inégalités de capital social

Dans l'accès à l'emploi, nous avons observé le poids moins important de la mobilisation des ressources relationnelles de notre population d'enquêtés par rapport au niveau national. Environ 11% de nos enquêtés ont trouvé leur premier emploi par leurs réseaux de relations, alors que la moyenne nationale est d'environ 20 % selon l'enquête national (Mycos) faite sur l'ensemble des nouveaux diplômés d'une Licence en 2011.

moyen d'accès au premier emploi - les jeunes diplômés de l'université chinoise

	réseau des relations	école	salon de l'emploi	site-web de recrutement	annonces dans les médias	candidature spontanée	d'autre
notre enquête 2012 à Pékin	11%	54%		38%		7%	
l'enquête nationale - Mycos 2010	18%	33%	8%	17%	9%	11%	4%

La faible utilisation des réseaux de relations chez nos enquêtés peut partiellement s'expliquer par leur origine géographique et sociale. Leurs parents sont souvent des paysans ou des ouvriers dont le capital social s'avère plus ou moins insignifiant pour la recherche d'un emploi urbain qualifié. De plus, le fait que leur enfants soit obligés de partir loin, rend leur réseaux de relations inopérants. Dès lors, les ressources institutionnelles accessibles pour tous s'avèrent indispensables pour ces jeunes.

Les ressources relationnelles semblent être un facteur inégalitaire. A diplôme équivalant, les enfants originaires de milieux populaires (agriculteurs, paysans-travailleurs, chômeurs ou préretraités urbains), dépendent majoritairement des moyens institutionnels pour trouver leur premier emploi, alors que les enfants de managers, cadres, ou employés urbains de service et de commerces, (principalement les jeunes moins qualifiés, 23% chez les Bac+3 contre 13% chez les Bac+4) profitent davantage de leur capital social.

Existe-t-il une hiérarchisation de ces différentes ressources? Comment les jeunes les perçoivent-ils ? Nous proposons de regarder le processus d'accès à l'emploi à partir de nos entretiens biographiques.

2.2.2. Accès à l'emploi actuel et croissance des ressources relationnelles

La majorité (80%) de nos enquêtés ont changé au moins une fois d'emploi. Comment ont-ils trouvé leur emploi actuel à Pékin? Comparé à l'obtention de leur 1er emploi, nous avons un aperçu du rôle prépondérant des moyens économiques. La moitié (53%) ont trouvé leur emploi actuel par un site de recrutement contre 38% pour le 1er emploi (rappel : 17% pour l'ensemble des nouveaux diplômés au niveau national).

Nous avons observé également une montée en importance du réseau de relations. 21% ont trouvé leur emploi actuel par leur réseau de relation[136], contre 11% pour le 1er emploi, parallèlement à l'émergence d'une diversité d'autres moyens, tels que les chasseurs de têtes, les missions de prestations, etc.

moyen d'accès au premier emploi & moyen d'accès au emploi actuel								
moyen d'accès	**réseau des relations**	école & réseau des anciens	salon de l'emploi	**site- web de recrutement**	chasseur de tête	d'autre	Total %	Nr. observation
premier emploi	11%	54%		38%	0%	7%	100%	171 enquêtés
emploi actuel (différent du 1er emploi)	21%	5%	9%	53%	3%	8%	100%	128 enquêtés
emploi actuel	18%	10%	10%	50%	3%	8%	100%	171 enquêtés

[136]Le taux peut être légèrement supérieur si l'on inclut le réseau dans anciens étudiants(inférieur à 5%) comme une forme de relation. Dans la conception du questionnaire, nous avons combiné le moyen « école » et le réseau des anciens. Quelques-uns ont obtenu leur 2ème emploi grâce à leur institut, après une reprise de formation ; les autres grâce à un ami, ou ancien camarade de l'université.

On suppose qu'au cours des premières années de leur vie active, ces jeunes sont capables de construire et d'élargir leurs réseaux de relations et que certains peuvent trouver des ressources pour obtenir un emploi. Dans ce sens, nous rejoignons la constations de François de Singly (2010) : « l*e mouvement d'individualisation favorise de nouvelles valeurs et de nouvelles relations […] qui plébiscitent, non en absence de liens, mais des liens souples, multiples, qui peuvent être défaits* ».

Quelles sont ces « nouvelles » ressources relationnelles accessibles et mobilisables pour l'individu ? Quelles formes de relations, et pour quel usage ? Soulignons d'abord quelques caractéristiques des structures globales de la sociabilité de cette population.

La première peut être considérée comme une ressource héritée (Bourdieu 1979), évidement liée à l'origine sociale. Nos enquêtés d'origine rurale ou des petites villes, dont les parents sont agriculteurs ou petits employés urbains, partagent cette ressource héritée, au même titre que les jeunes de même origine, c'est-à-dire, les « paysans-travailleurs ».Une abondance d'études en Chine sur le rôle des réseaux dans le parcours migratoire montrent qu'ils ont obtenu les informations concernant l'emploi par le biais d'un lien avec un groupe primaire, tels que le voisinage, la famille étendue, les communautés locales et le village.

De nouveaux liens se sont créés durant leur parcours migratoire et urbain et dans différents espace de vie. Ces liens sociaux ont été construit d'abord au cours de deux phases de socialisation, scolaire et professionnelle : à l'université et au travail. Ajouton les « *réseaux d'amis et de connaissances* », tissé au cours de leur vie sociale urbaine, prolongement de cette sociabilité étudiante.

En supposant que ces jeunes soient capables de construire et d'élargir leurs réseaux de relations, nous nous intéressons à la mobilisation de celui-ci et à son éventuelle productivité.

2.3. Usagers et usages des réseaux et du capital social

Les « usagers » des réseaux sont hétérogènes en termes de « capital social » (Bourdieu, 1980) et de position sur le marché du travail, de même que la dépendance de l'individu vis-à-vis des réseaux est différente ainsi que la conséquence de sa mobilisation. Etudier le mode d'accès au premier emploi et la carrière de l'individu (en prenant compte le changement d'employeur) (Wu Yuxiao, 2011), permet d'éclairer cette complicité.

A base de leur expérience vécue, nous verrons abord l'usage « atypique » d'un type de liens interpersonnels nommé « Guanxi », ensuite d'autres formes et usages des réseaux de relations.

2.3.1. « Mystères » du Guanxi et usage « atypique » des réseaux

Mot banal, signifiant à l'origine « relation », « rapport », « lien », le terme est couramment utilisé d'aujourd'hui « *quelque peu réducteur, synonyme d'un usage utilitariste du réseau de relations*

possédé aux seules fins d'améliorer et de préserver les ressources possédées, matérielles ou pas » (Isabelle TIREAU, 2005)[137].

Le Guangxi, comme compris par nos enquêtés, reflète l'influence de la condition familiale, la mobilisation des relations parentales dans l'accès à un *bon* emploi. Le Guanxi est une ressource que l'on peut posséder ou non. Elle est uniquement déterminée par les conditions familiales et se mesure selon trois critères : la profession et le niveau de l'éducation du père, les revenus familiaux, l'étendue de réseaux familiaux et sociaux. « *Un de mes anciens camarades de l'université, dont la famille dispose de Guanxi, a pu trouver un emploi dans l'entreprise étatique d'électricité X*» (Jing, F., 27ans, N°30) « *Ma famille n'a pas de Guanxi* » (Hahui, F., 29 ans, diplômée d'un Master en ingénierie; Rui, H., 27ans, N°34 ; Huang, H., 32 ans, N°28). Le Guanxi est désormais considéré comme un capital contre la logique du marché « juste » et « libre ». L'usage de ce capital est de plus en plus débridé. Le phénomène de la 2ème génération[138], illustre bien l'inquiétude des jeunes face à l'injuste distribution des ressources et de sa transmission de génération en génération. « *Comment trouver un emploi ? Un mot résume tout : « Pin Die » (la compétition du capital familial)* » (un enquêté ayant répondu à notre questionnaire).

De ce fait, l'usage de relation de Guanxi fait l'écho à l'usage de liens forts dans la théorie des réseaux de Granovetter. « *Avec la modernisation du marché du travail, la force des liens faibles est affaiblie, car les demandeurs d'emploi peuvent accéder aux informations par le biais d'agences intermédiaires d'emploi. Néanmoins, la force de liens forts est renforcée, c'est-à-dire, dans un contexte de crise de l'emploi, de plus en plus de demandeurs mobilisent les liens familiaux et sociaux pour l'obtention d'un emploi*. » (Bian Yanjie, 2001, 2006).

La conclusion du Zhang Wenhong (2008) est plus proche de la perception de nos enquêtés concernant les *usagers* et les *usages* de relation (Guanxi) : « *Plus le statut sociale des parents est élevé, plus ils possèdent de pouvoir et de ressources à mobiliser pour l'accès à l'emploi de leur enfant. Certains parents peuvent décider des postes de leurs enfants aux travers des Guanxi* ».

Le Guanxi est un type de liens interpersonnel dont l'usage est considéré comme « atypique ». Nous pouvons encadrer et valider cette constatation, particulièrement dans l'accès à un emploi public. Dans nos entretiens biographiques, nous avons observé cette nuance : si l'expression « mobiliser son Guangxi » est utilisée pour l'accès à un emploi public, les verbes « recommander ou introduire », sont eux employés pour trouver un emploi dans le secteur privé. Autrement dit, dans leur construction de la

[137]Linshan Hua, Thireau Isabelle, « Liens personnels, expressions, repères d'identification », *Réseaux* 5/ 2005 (n° 133), p. 69-100.

[138]Depuis l'été 2009, la nouvelle appellation « 2ème génération » de riches, des cadres et des pauvres s'est très largement répandue sur la toile. Depuis 2010, ces notions originaires d'internet sont entrées dans le langage courant. Derrière les différentes étiquettes de « 2ème génération », la haine des riches et des cadres de la fonction publique, déjà répandue dans la société, s'est aggravée davantage avec des changements qualitatifs : de plus en plus de personnes craignent que les ressources sociales de bonne qualité ne soient monopolisées par une minorité, alors que la majorité de la population n'aura plus de chance de modifier son destin. Cela constitue le socle social donnant naissance à des pensées extrémistes, brouillant à nouveau les cartes de façon importante. *Source : « Nan Feng Chuan »g du 19 mai au 1er juin, No. 11 2010*

réalité sociale, ils distinguent les « usagers », les « usages » des liens et ses « conséquences » dans leur carrière professionnelles.

2.3.2. Capital social et accès à un emploi public

Dans la pratique, les « relations » sont considérées comme une ressource complémentaire à d'autres ressources, telles que le niveau de qualification ou la compétence professionnelle. Dans un contexte de crise, les « bons » emplois, en particulier les emplois publics, sont devenus une rareté : « *même un petit technicien dans le public a mobilisé son Guanxi pour y entrer* ».

> *Question : Tous tes anciens camarades de classe travaillent dans des entreprises privées?*
> Zhan (H) : « Entrer dans une entreprise publique est plus difficile que de faire passer un chameau par le chat d'une aiguille… […]
> Lige(F) : C'est vrai. Mes anciens camarades travaillant dans les institutions publiques sont passé par le concours, mais ils ont aussi des relations. Ils sont fonctionnaires dans leur ville natale (province du *Guangxi* ou *Shanxi*). S'appuyer uniquement sur ses compétences ne suffit pas, il faut absolument des relations. C'est très réel. »

Tel est le cas de Huang, dont les parents avaient mobilisé leur Guanxi pour lui obtenir un emploi titulaire dans le tribunal de sa petite ville. Il explique les difficultés à trouver désormais un emploi à Pékin dans ce secteur par le fait qu'il n'y possède pas de Guanxi.

> « *Qui peut obtenir un bon emploi ?* Certains excellents étudiants ont pu obtenir une lettre de recommandation d'un professeur. J'ai un camarade de classe, qui était très mauvais étudiant, mais dont la famille avait des relations dans la région. Il a pu, au même titre qu'un excellent étudiant, entrer dans une institution publique, pour un poste correspondant à sa formation. […] Je suis rentré dans ma ville natale. Je dépendais de ma famille (son père est professeur dans un lycée renommé), elle m'a trouvé un emploi dans notre tribunal local. Mais j'étais très rebelle à cette époque. J'ai abandonné cet emploi formel dans la fonction publique et suis venu à Pékin. […..], aujourd'hui, je regrette un peu ce choix. […..]. A Pékin, j'ai voulu exercer un métier correspondant à ma spécialisation. J'ai voulu entrer dans l'institut public d'urbanisme, mais sans Guangxi, je n'avais aucune chance. Les entreprises qui recrutent sont des petits sous-traitants de l'institut public, elles ne sont ni stables, ni très professionnelles, et leurs offres sont peu attirantes ».
> *Huang, H., 32 ans, célibat. Bac+4 en ingénierie environnementale, originaire d'une petite ville de la province du Guangxi, 7 ans d'expériences, 1er emploi : attaché commercial dans une agence immobilier à Pékin (N°28)*

Certains employés du secteur public se sentent dans l'obligation de se justifier. Le témoignage de Rui montre pourtant comment le Guanxi peut produire « *un effet multiplicateur*» (Bourdieu, 1989) au sens où il multiplie les effets de l'origine sociale et du diplôme. Voici deux camarades de classe, tous sont de bons candidats mais un seul poste leur est offert.

> *Question : Comment as-tu trouvé cet emploi ?*
> Rui : « Mes parents sont des gens ordinaires, ils sont des agriculteurs, sans pouvoirs. Je ne suis pas passé par le Guanxi. »
> *Alors ?*
> Rui : « Je dis toujours aux amis : c'est toujours mieux de cultiver son propre goûts pour les sports. Mon sport, c'est le basket, j'étais bon dans l'équipe de mon université. Alors comment j'ai eu cet emploi ? C'est une histoire amusante. L'entreprise est venue recruter dans mon université. Nous étions deux

candidats et l'institution n'en recrutait qu'un. L'autre candidat, un camarade de classe a mobilisé son Guanxi, jusqu'au directeur général qui a le dernier mot. Après l'entretien, j'ai participé à un match du personnel et ceci a changé la donne. J'ai montré mon talent dans le match. Le directeur du département m'a beaucoup apprécié à travers ce match et a ensuite négocié durement avec son supérieur. Finalement, nous avons été pris tous les deux. »

Rui, H., 27 ans, marié, Bac+4 d'ingénierie en urbanisme – 4 ans d'expériences, institution publique à Pékin (N°34)

Dans le cas de l'accès au premier emploi, le Guanxi est appréhendé par les usagers ainsi que non-usages des réseaux comme « favorite ». Le Guanxi, est surtout mobilisé de manière directe ou indirecte par les familles possédant assez de pouvoir pour obtenir un « bon » emploi, souvent dans le secteur public. Ces personnes, dotées d'un capital économique, sont dans la capacité d'établir, d'entretenir, et de mobiliser les relations « utiles ».

Après avoir travaillé 1 an et demi dans le Sud, Jun est rentré chercher un travail dans la ville principale de sa région natale

Question : Le traitement est bon dans les entreprises publiques. Alors, as-tu essayé y entrer ?

Jun : « Oui, j'ai essayé. Mais, eux, ils préfèrent plutôt les étudiants sortants (yīngjièshēng) sans expérience plutôt que ceux qui ont déjà des expériences sociale (dans le secteur privé) ».

Pourquoi ?

Jun : « A mon avis, parce qu'ils préfèrent former les nouveaux entrants eux-mêmes. Tes compétences acquises vont heurter leur mode de gestion. C'est seulement ce que je pense, car je n'en fais pas parti. Pendant les entretiens, on a discuté de tout cela. On m'a suggéré que je pourrai éventuellement entrer par la porte de derrière, si j'avais des « relations ».

Avoir des relations permet de rentrer dans le secteur public ?

Jun : « Les entreprises publiques ne sont-elles pas toutes comme ça ? (il rit) »

C'est à dire ?

Jun : « Ce phénomène est normal. (Il rit) »

Normal ?

Jun : « Je pense qu'en Chine, c'est partout pareil. Si tu étais sur ce poste, tu ferais pareil, en faisant entrer en priorité tes proches. Ceux qui ont l'esprit moderne ne feront pas preuve de favoritisme ou de népotisme. »

Dans le privé, c'est comment ?

Jun : « Dans le privé, ce n'est pas comme ça, mais cela dépend du patron. Je dis des bêtises. Si le patron a un objectif étroit et dans le court-terme, il confiera les postes importants à des proches. S'il vise haut et souhaite grandir et perfectionner son entreprise, il essayera d'éviter ses parentés, afin de ne pas donner prise aux soupçons et de chercher des talents spécialisés. »

Jun, H., 27 ans, en couple, Bac+4 en ingénierie d'industrie d'une bonne université, 4 ans d'expériences professionnelles, ayant parcouru 3 villes et travaillé pour 3 entreprises

Si les relations sociales sont considérées comme un élément important de la « réussite » d'un individu, ses aptitudes relationnelles sont, elles, paradoxalement considérées comme une « compétence ». Nous prenons le cas de Lulu (F., 24ans, entretien N°8) et Lily (F., 24 ans). Toutes les deux travaillent dans le secteur du tourisme pour une entreprise étatique qui a connu un essor important ces dernières années. Une « relation » dans cette entreprise, les a informés que l'*entreprise disposait d'un certain quota de hukou pékinois pour les nouveaux employés*. Moins intéressée par le

poste (sa formation initiale en télécommunication ne correspondant pas), Lily a quand même postulé et a obtenu le poste.

Dans les petites et moyennes villes, le peu d'emplois formels disponibles proviennent du secteur public, alors que les emplois non qualifiés sont proposés par des entreprises privées (usine, artisanat, magasins). Les secteurs monopoles sont quasiment tous inclus dans le secteur public. Ceux-ci offre moins d'emplois à très haut-revenus que le secteur privé, cependant ils proposent plus d'emplois décents ou bien rémunérés.

> « On ne peut pas décider de notre naissance, mais on peut saisir les opportunités dans les grandes villes, comme Pékin, Shanghai, Canton. De manière relative, on a cette égalité de chance dans ces grandes villes. Bien-sûr, il y a ceux qui ont eu accès à leur emploi dans le secteur public grâce à leur Guanxi, néanmoins, son mode de gestion et de promotion est relativement juste, par rapport au secteur public des petites et moyennes villes. A Pékin, où la concurrence reste forte, la plus part des gens obtiennent leur bien par leurs mérites. »
> *Anyan, F., 30 ans, cadre en RH, Diplômée d'un Master, 5 ans de métiers à Pékin dans des entreprises publiques & privées.*

L'usager du « capital social » a accès à un emploi stable, alors que l'usager des réseaux (liens forts comme liens faible) n'a que rarement accès à un emploi formel et un travail qualifiant. Peu de temps après l'accès à cet emploi, l'usager de réseau change d'employeur.

Nous allons analyser comment le réseau de relations peut être mobilisé tout au long d'une carrière, pour un changement d'employeur, une création d'entreprise, ainsi que le rôle qu'il joue dans un parcours professionnel face à la précarité et la construction de l'identité sociale. Rappelons que pour nos enquêtés travaillant actuellement à Pékin, 21% ont trouvé leur travail actuel (différent de leur 1^{er}emploi) par leur réseau de relations.

2.3.3. Ressources relationnelles et pratiques de l'économie informelle

Le lien social « familial » ne porte pas en lui cette trace « communautaire » ou « ethnique ». Il s'est intégré dans l'économie générale. Ming, homme de 30 ans, diplômé d'un Bac+4 en botanique :

> « Ma cousine a ouvert son agence de voyage à Pékin. Elle a travaillé pendant 2 ans dans ce secteur et a vu ses anciens collègues réussir à se mettre à leur compte. Elle a alors eu l'idée d'ouvrir sa propre boutique. Elle a cherché des membres de la famille pour y travailler. Elle me l'a proposé : je me suis dit : je suis encore jeune, j'ai encore beaucoup d'opportunité, il faut tenter ma chance pour réussir, je suis donc venu à Pékin et j'ai travaillé pour sa boite. »
> *Ming, H., 29 ans, marié et un enfant, Bac+4 en sylviculture, agent commercial à Pékin, 7 ans d'expérience, 1er emploi, agent commercial dans la ville de Shijiazhuang de sa province (N°15)*

Liment, diplômé d'un Bac+3 en chimie, a démissionné de son premier emploi dans une grosse entreprise internationale de l'industrie chimique à Shanghai et est venu à Pékin. Il a travaillé d'abord

pour l'entreprise de son oncle. Le recours aux relations « familiales » constitue dans certains cas une stratégie d'insertion rapide.

> « Mon oncle et ma tante maternelles sont tous à Pékin, je pensais qu'il serait pas mal de venir y travailler. A cette époque, je n'avais que cette idée en tête, j'avais l'esprit embrouillé et je n'avais pas planifié ma carrière. Ce n'est plus comme ça maintenant, je réfléchis et je planifie mon avenir. J'ai été aidé par mon oncle qui a une entreprise. Je l'ai aidé dans sa gestion, et la relation avec la clientèle. J'étais très content, parce que je sortais rencontrer les clients et ce me plaisais beaucoup. J'ai rencontré Xiali (son actuelle petite-amie) qui est venue y faire un stage. On a ensuite décidé de quitter l'entreprise de mon oncle pour chercher une boite meilleure. »
> *Liment, H., 23 ans, en couple, Bac+3 en chimie fine, agent commercial à Pékin (à la recherche d'un nouvel emploi), 1er emploi, ouvrier qualifié dans une usine à Shanghai (N°21)*

Quant à Ming, il a quitté l'entreprise de sa cousine, pour des causes typiques, telle que de « *mauvaises relations hiérarchiques et une mauvaise rémunération* ». Il a trouvé une autre entreprise dans le même domaine par le biais d'internet et il y travaille depuis 3 ans**.** Liment a quitté l'entreprise de son oncle, car il n'y voyait pas de perspectives, et a trouvé une autre entreprise dans une foire à l'emploi de la ville de Pékin. Il exerce toujours le métier d'agent commercial.

Les réseaux, qu'ils soient de liens forts ou faibles, constituent un élément positif dans l'activité entrepreneuriale. Certains jeunes migrants qualifiés se sont inscrits dans une « niche économique » où les migrants peu qualifiés d'une même origine géographique sont statistiquement surreprésentés. Ils ont trouvé un emploi grâce à un membre de leur famille, ou grâce à un ami d'enfance ayant émigré à Pékin. C'est le cas de Jus (diplômé d'un Licence pro en informatique) dans le secteur de la décoration d'intérieure pour son projet d'entrepreneuriat, et de Mac (diplômé d'un Licence pro en littérature) qui a ouvert sa pharmacie à Pékin, un domaine où sa famille lointaine était déjà implantée avec succès. C'est aussi le cas de Long, cette fois dans la construction.

Long est un homme de 24 ans, diplômé d'une Licence pro (Bac+2). Les migrants de sa région natale travaillent souvent dans la construction. Après avoir obtenu le diplôme d'un institut universitaire (Bac+3), il a rassemblé une dizaine de jeunes de son village, et est venu travailler sur un chantier (sous-traitance) dans la ville de Tianjin. Après un an de travail dur et engagé, l'entreprise « donneur d'ordre » n'a pas payé, un problème typique du secteur. En tant que petit chef, Long a dû payer lui-même ses ouvriers «de ses poches ». Fortement endetté, il est venu travailler à Pékin d'abord pour sa sœur qui tient un petit restaurant mobile près d'une entrée de métro, ensuite en tant agent commercial dans une petite entreprise. Il garde toujours son projet de devenir chef de chantier.

Jus est un homme de 26 ans, diplômé d'une Licence Professionnel en informatique. Après 1 an de travail dans une usine à Suzhou, dans le Sud, il est venu à Pékin pour travailler dans la décoration d'intérieure, secteur où travaillent beaucoup de migrants de sa région natale. Son frère ainé, électricien de formation, et une partie de sa famille vivent depuis une dizaine d'années à Pékin. Il a travaillé pendant un peu plus d'un an comme désigner où il a pu faire valoir ses compétences en informatique.

L'utilisation du réseau n'est pas un repli communautaire, d'autant que la communauté est plus sociale qu'ethnique. Jus a mobilisé les ressources de sa famille (son frère ainé, ouvrier), et de sa famille étendue (entrepreneurs) qui sont plutôt liées à une « niche économique ». Il a d'abord travaillé

pour la boutique de sa famille, dans laquelle Jus se plaignait « *C'était trop fatiguant et surtout on ne gagnait pas d'argent* ». 6 mois après, il a quitté celle-ci pour une jeune entreprise de 3 personnes dont le patron, un ami de la famille, est d'une origine géographique différente de la sienne, et avec qui il a créé un lien de solidarité. Dans ce secteur d'activité, Jus a accumulé un capital en termes de «savoir-faire » et « de connaissances du marché ».

Début 2011, il est venu à Pékin,

Jus : « Durant 1 an, J'ai appris le métier de décorateur d'intérieurs sur le tas. J'ai voulu créer ma propre boite. Mais ce projet a échoué ».

Comment as-tu trouvé ce travail ?

Jus : « Ma famille travaille dans ce secteur. »

Est-ce l'entreprise de ton frère ?

Jus : « Non, c'est l'entreprise d'un membre lointain de la famille»

Ton frère a-t-il aussi un diplôme ? Travaille-t-il dans ce secteur ?

Jus : « Non, mon frère effectue des travaux manuels, tels que le carrelage, l'installation des portes et des fenêtres. Notre métier est différent, moi, je travaille comme désigner. Nous ne travaillions pas pour le même patron, non plus »

Ton frère te logeait-il au début ?

Jus : « Non, J'ai trouvé moi-même une chambre dans le même village-urbain. »

Chen : « D'ailleurs, son frère (logé dans un village-urbain) a sa famille, il est déjà marié »

Jus : « Il habite avec ma belle-sœur, ils ont deux enfants»

Q : Comment as-tu trouvé cette entreprise ?

Jus : « Un parent m'a présenté au patron. »

Q : Ton nouveau patron est-il originaire également d'Anhui, comme toi et ton ancien patron ?

Jus : Non, celui-ci est originaire de Shandong. Il venait de créer son entreprise. […].J'ai un revenu mensuel d'un peu plus de 4,000 RMB. J'étais très investi et le patron m'appréciait beaucoup. Ne souhaitant pas travailler toujours pour les autres, je souhaitais me mettre à mon compte.

Pourquoi ?

Jus : « Parce que dans ce métier, si tu n'es pas à ton compte, les salaires sont bas, à part si tu entres dans une grosse entreprise où tu peux espérer toucher environ 8,000 RMB de salaire. Dans les petites entreprises tes compétences et tes efforts ne suffisent pas pour avoir un bon salaire, cela dépend des opportunités. Les grosses entreprises recrutent peu. Un designer recruté a intérêt à rester durablement dans l'entreprise, car les portefeuilles clients appartiennent à l'entreprise. Dans les PME, même si tu es le meilleur, tu n'auras pas de salaire élevé. Pour ces raisons, j'ai voulu créer ma propre boite, mais le projet a échoué, j'ai alors changé de secteur d'activité. »

Tu as voulu créer ta propre boite, mais tu as rencontré beaucoup d'obstacles ?

Jus : « Après avoir travaillé un certain temps dans ce secteur, je connaissais bien le marché et l'aspect technique. Cependant, je manquais de fonds, il me fallait un associé. Et là, je n'ai pas trouvé de solution. »

Il a démissionné et a monté son projet d'entreprise avec 2 collaborateurs, mais un des associés n'a pas pu fournir les fonds prévus. Depuis février 2012, il suit une formation en informatique dans un centre privé pour se reconvertir dans ce secteur, où ses anciens camarades de l'université travaillent déjà depuis 3 ans.

Tu as repris contact avec tes anciens camarades et ils t'ont conseillé ?

Jus : « Nous avons toujours gardé contact, même quand je travaillais à Suzhou; on se voit plus souvent maintenant que je suis à Pékin. »

Et ils t'ont conseillé ?

Jus : « Non, pas vraiment. Ma formation initiale était destinée à ce secteur. Bien sûr, comme on se voie souvent, cela nous arrive de parler du travail, donc je connais leur parcours. Je leur ai parlé de mon idée de suivre une formation continue en informatique. »
Jus, H., 27 ans, célibat. Bac+3 en informatique, 3 ans d'expériences, vient de commencer une formation en informatique (N°17)

Notre population d'enquête est une catégorie des jeunes diplômés située « entre deux ».Leur qualification (niveaux et filières d'études) les rapprochent de l'ensemble des diplômés tandis que leur origine sociale et géographique les rapprochent des Mingong (migrants peu qualifiés). Ils travaillent essentiellement pour les PME privées.

Etudier l'accès à l'emploi de cette population « entre deux » s'est avéré pertinent, notamment à travers l'analyse méso de la mobilisation de différentes ressources comme les « réseaux ». Cela a permis d'à la fois souligner la reproduction des inégalités (le capital social) et le dynamisme social, à travers les stratégies des acteurs face à la modernisation et les opportunités qu'elle ouvre.

Nous verrons dans le chapitre suivant comment les « mobilités » plurielles deviennent pour les jeunes une caractéristique principale de leurs trajectoires professionnelles. Elles sont également un moyen d'action pour faire face aux inégalités multiples tout en participant fortement à la construction de leur identité sociale et professionnelle.

CHAPITRE 4 : CARRIERE PROFESSIONNELLE : DISCONTINUITE DE PARCOURS ET RAPPORT AU TRAVAIL

1. Précarité salariale : fragmentation des pratiques et individualisation de carrière

L'insertion professionnelle est synonyme de mobilité géographique pour les jeunes générations.

1.1. Mobilité professionnelle : entre rupture et cohérence

La mobilité des jeunes, en tant que donnée générationnelle, est liée aux transformations du marché du travail. La « mobilité externe » dépend beaucoup de la conjoncture : changement d'employeur ou de statut, perte d'emploi, obtention du statut d'auto-entrepreneur.

1.1.1. Mobilité externe : phénomène de « job-hopping »

Il nous est inévitable d'évoquer le phénomène de « job-hopping » extrêmement élevé en Chine. Le taux de rotation atteint un niveau supérieur à 30% chez les jeunes chinois, quel que soit leur niveau de qualification et leur profession. Citons quelques chiffres : chez les travailleurs-migrants peu qualifiés, la durée moyenne chez un employeur est de 2 ans. Durant les deux dernières années, la moitié d'entre eux a changé d'employeur. En comparaison, les jeunes nés en 1981, travaillent en générale 3 ans avant de changer d'employeur, alors que ceux née en 1991, quittent leur employeur au bout d'un an. Selon l'enquête Mycos Institute, 34% des diplômés de la promotion 2007 ont quitté leurs postes durant les six premiers mois après leur sortie de l'université, le taux varie de 18% à 54% selon le secteur, le type de formation initiale, et le métier. Trois ans après la sortie de l'Université, 69% des diplômés de 2007 ont changé au moins une fois d'employeur. Pour la main-d'œuvre hautement qualifiée, un taux de rotation s'élevant à 17,8% est enregistré en 2006, majoritairement des départs volontaires. Le tout avec des variations selon le secteur, la ville et l'entreprise. À Shanghai, chaque année, près de 13% des salariés quittent volontairement leur entreprise. À Shenzhen, une autre grande ville, le taux de rotation atteint 23%.

Le job-hopping semble être à l'initiative des employés. La majorité des départs sont enregistrés comme départs « volontaires » par l'entreprise, ce qui est confirmé par les employés eux-mêmes. Les données des enquêtes que nous avons citées précédemment confirment ce constat : parmi ceux qui ont changé d'employeur, seul 1 sur 10 a été licencié.

Nos jeunes enquêtés enregistrent également un taux élevé de job-hopping (cf. tableau V.1). Après 1 à 8 ans de carrière, 27% (46/169) travaillent toujours pour le même employeur. Parmi ceux ayant de 2 à 4 ans d'expérience professionnelles (113 enquêtés sur 180), l'instabilité professionnelle s'avère encore plus significative, la majorité (80%) ont déjà changé au moins une fois d'employeur

(environs 40% ont travaillé pour 2 employeurs et 23% pour 3 employeurs sur un échantillon de 113 enquêtés). La moyenne est d'environ 2,5 employeurs pour une durée de 2 à 4 ans de carrière.

nombre d'années de carrière & Nombre d'employeurs (175 enquêtés)									
nombre d'années de carrière / nombre d'employeurs	**1 an**	**2 ans**	**3**	**4 ans**	**5 ans**	**6 ans**	**7 ans**	**8 ans**	**Total (% par nombre d'employeurs)**
1 employeur	16	11	5	6	5	2	1		**46**
% par nombre d'année de carrière	59%	26%	13%	19%	31%	22%			26%
2 employeurs	10	19	18	6	3	1		2	**59**
% par nombre d'année de carrière	37%	45%	47%	19%	19%	11%			34%
3 employeurs	1	9	9	9	5	3	3	2	**41**
% par nombre d'année de carrière		21%	24%	31%	31%	33%			23%
4 employeurs		3	5	6	3	1	1	2	**21**
% par nombre d'année de carrière			13%	19%					12%
5 employeurs			1	2		2			**5**
% par nombre d'année de carrière				6%					3%
6 employeurs				2			1		**3**
Total général	**27**	**42**	**38**	**31**	**16**	**9**	**6**	**6**	**175**
% par nombre d'année de carrière	**15%**	**24%**	**22%**	**18%**	**9%**	**5%**			**100%**

La moitié de nos enquêtés ont changé de secteur d'activités durant leurs premières années de carrière (cf. tableau V.2). Cela correspond aux résultats d'enquêtes nationales qui confirment que 42% des diplômés ont changé de métier, 33% chez les Bac+4et 50% chez les Bac+3, trois ans après leur sortie de l'Université.

nombre d'employeurs & nombre de secteurs d'activités (175 enquêtés)					
nombre de secteurs d'activités / **nombre d'employeurs**	**1 secteur**	**2 secteurs**	**3 secteurs**	**4 secteurs**	**Total** / **% par nombre d'employeurs**
1 emplyeur	46				**46**
% (par nombre de secteurs)	52%				26%
2 employeurs	20	38	1		**59**
% (par nombre de secteurs)	23%	60%			34%
3 employeurs	9	18	14		**41**
% (par nombre de secteurs)	10%	29%	70%		23%
4 employeurs	9	6	3	3	**21**
% (par nombre de secteurs)	10%	10%	15%		12%
5 employeurs	1	1	2		**4**
% (par nombre de secteurs)					2%
6 employeurs	2				**2**
Total	**87**	**63**	**20**	**3**	**175**
(% par nombre de secteurs)	**50%**	**36%**	**11%**	**2%**	**100%**

On trouve également le poids des déterminants de base sociologiques, l'âge, sexe et niveau d'études. Avec l'expérience, la mobilité devient moins importante. Les changements de métier, qui semblent varier peu selon le niveau d'étude, sont plus fréquents chez les jeunes et plus particulièrement chez les hommes.

1.1.2. Maitrise de la mobilité : individualisations de carrières

Jusque-là, nous avons peint un portait des jeunes chinois comme très mobiles sur le plan géographique et professionnel. Les jeunes semblent s'inscrire dans une culture de la mobilité. Ils circulent, séjournent, partent, reviennent...etc. Ils ne restent que rarement au même endroit : leur mobilité semble perpétuelle. Ils traduisent parfaitement le modèle liquide de la mobilité (Kaufman, 2002).

Cette hyper-mobilité est évidement la cause et le produit du dynamisme socio-économique chinois. La flexibilité comme mode de gestion du personnel du côté de l'entreprise et le job-hopping comme forme de résistance du côté des travailleurs, provoque une hausse de la rotation en Chine, qui reflète l'instabilité et l'insécurité de l'emploi.

Les individus participant à cette culture de la mobilité sont inégalement dotés de ressources et de compétences pour la maîtriser et sécuriser leur parcours.

Nous faisons la distinction entre « métiers stables » (un emploi titulaire dans le secteur public est typique de cette stabilité professionnelle), et « métiers dont le marché professionnel est fermé» (qui n'offre qu'une stabilité de secteur professionnel, tout en permettant de changer souvent d'employeur sans risque de chômage). C'est le cas d'un grand nombre de nos enquêtés, techniciens qualifiés et ingénieurs, notamment dans le secteur de l'informatique.

Sur le plan professionnel, la qualification tient un rôle déterminant dans la maîtrise de la mobilité et la sécurisation des parcours. Les jeunes chinois, hautement qualifiés ou peu qualifiés, ont tous un taux élevé de job-hopping. La mobilité des plus qualifiés, nettement « maitrisée», est une stratégie individualisée pour développer une carrière cohérente et ascendante, se traduisant par des changements d'employeurs, alors que chez les travailleurs-migrants peu qualifiés, le job-hopping, enregistrés comme « départ volontaire », est plus une contrainte. A l'instar des jeunes de bas niveaux scolaires en France, dont la carrière d'insertion se construit sur le principe de réversibilité et se traduit par la répétition et la réversibilité de statut d'emploi atypique en statut de chômeur (L. Roulleau-Berger, 2006), ils développent des carrières plutôt aléatoire et horizontale, se traduisant par le passage d'un secteur à l'autre, d'un métier à l'autre, et d'un statut professionnel à l'autre.

1.2. Evénements et formes de discontinuité

La fréquence de changement d'employeur révèle un aspect de la discontinuité des carrières. Derrière les changements d'entreprise, s'opère un processus complexe d'interaction entre les facteurs structurels et les stratégies des individus, dans lequel les ressources et les compétences différentielles permettent de définir une individualisation de carrière.

Nous allons identifier les formes de discontinuité et leur impact dans la carrière objective et subjective des individus.

1.2.1. Evénements et rupture

Outre les 20% travaillant toujours pour le même employeur, la moitié de nos enquêtés ont vécu des événements importants dans leur parcours. Plus qu'un simple changement d'employeur, ces événements se traduisent principalement par un changement de profession (32%), de secteur d'activités (41%) ou de statut (22%), mais aussi par le passage à l'auto-entrepreneuriat, comme seule activité (16%) ou en parallèle de son emploi principal.

Cependant les changements ne sont pas toujours à l'initiative de l'individu. Les causes principales de ces événements sont multiples (cf. tableau V.3). L'amélioration de la situation professionnelle, comme l'obtention d'un meilleur salaire (38%) reste un facteur prépondérant, mais ne sont pas la seule raison. Les individus cherchent également de meilleures conditions de travail (26%), ainsi qu'un meilleur respect des règles sanitaires (2%). L'événement est souvent une combinaison de plusieurs causes et le résultat d'autres facteurs originaux (19%).

types d'événements	Nb.	%
changer de métier	**18**	**19%**
changer de secteur	**41**	43%
se mettre à son compte	**14**	**15%**
exercer une activité parallèle	**5**	5%
changer de métier et de secteur	**14**	15%
changer de métier et se mettre à son compte	**1**	1%
se mettre à son compte et exercer une activité parallèle	**1**	1%
Autres types	**1**	1%
Total général	95	100%

causes des événements	Nb.	%
pour un travail plus adapté	**5**	5%
pour un secteur plus attirant	**14**	15%
pour de meilleures conditions de travail	**16**	17%
pour un meilleur salaire	**25**	26%
pour la santé	**2**	2%
pour des secteurs plus attirants et de meilleur salaire	**3**	3%
pour de meilleures conditions et un meilleur salaire	**9**	9%
une combinaison des facteurs	**3**	5%
Autres causes	**16**	17%
Total général	95	100%

Nous estimons que la carrière se construit autour de différentes formes d'événements qui produisent une bifurcation biographique (L. Rouleau-Berger, 2012, Claire Bidard, 2013) et que la socialisation professionnelle se fait dans ces formes de discontinuité.

Illustrons cette bifurcation biographique par les parcours d'un groupe de jeunes dont les trajectoires sont marquées par différentes formes d'événements et de discontinuités. Ils forment un réseau de connaissances liées par leur origine géographique. Ils sont environ une vingtaine, majoritairement des hommes de 25 à 32 ans, de niveau d'études (du Bac au Bac+4) et de métiers divers. Ils sont tous issus du district de Bama, dans la province du Guanxi, une région connue au niveau international et surnommé le « village de la longévité ». Cette zone est de plus en plus

touristique, et donc plus difficilement accessible pour sa propre jeunesse. Issus de la même région et appartenant aux différentes « ethnies minoritaires » en Chine, de Zhuang, de Yao, de Miao, ces jeunes forment une communauté solidaire.

Zhou (H., 31 ans, N°29) a 7 ans d'expérience professionnelle. De 2002 à 2005, il est venu à Pékin poursuivre des études supérieures en droit économique. Les premiers six mois (à partir de juillet 2005) après avoir été diplômé, il a exercé des emplois tels que vendeur dans un supermarché, dans la rue, ou distributeur de « flyers » à la sortie du métro. A partir du début 2006, il a travaillé pendant un peu plus d'un an comme agent commercial d'assurance. Son responsable l'a introduit dans une jeune entreprise de commerce des papiers spéciaux. Il y a travaillé comme agent commercial pendant « un peu plus d'un an ». Il a démissionné et s'est mis à son compte, pendant un an et demi, et vendait toujours le même produit. Début 2010, il est redevenu « employé » d'une entreprise dans la commercialisation d'un produit de décoration d'intérieur.

Huang (H., 31 ans, N°28) a 7 ans d'expérience professionnelle. Octobre 2005- décembre 2006 – agent immobilier ; Mars 2007- Avril 2011 – 4 ans, Baoding- agence promoteur immobilier, envoyé par son entreprises à Pékin. Depuis avril 2011 – gestionnaire d'une boutique de vins et spiritueux, dont sa sœur et son beau-frère sont propriétaires.

Xiaoling (F.27 ans, comptable) et son mari (H., 28 ans, ingénieur informatique), ou Ban (H., 32ans, cuisinier) leur parcours sont plutôt linéaire, en changeant d'employeurs tout en restant dans le même secteur.

Hugon (H., 27ans, N°27) son parcours est marqué par différentes formes de discontinuité, à tels point que construire sa biographie de manière chronologique est difficile : Il est venu étudier à Pékin en 2006. Entre juillet 2009 et fin 2010, il est parti 1 an et demi dans la province du Zhejiang (province industrielle d'Est) où il a passé 4 mois dans une usine, comme technicien opérateur, puis quelques mois comme agent commercial. Hugon est rentré dans sa ville natale (petite ville de la région Sud-ouest) pendant 6 mois, une période sans emploi, en attendant de s'associer à l'affaire d'un ancien camarade de classe, il a acheté quelques livres afin de préparer le concours pour devenir fonctionnaire.

Si leurs origines géographiques et sociales et leur parcours scolaire se ressemblent, leurs expériences professionnelles sont sensiblement différentes. Un autre type de discontinuité est aussi à prendre en compte, ce sont les périodes d'inactivité.

1.2.2. Période d'inactivité : le chômage et le congé non officialisé

Ces formes de « chômage » de cette population « mobile » ne sont jusqu'à maintenant pas identifiés, restant non officiels, voire invisibles. La période d'inactivité, une forme de discontinuité, peut représenter une véritable rupture de carrière objective et conduire à une redéfinition du rapport au travail chez les jeunes.

Durant leurs premières années de vie active (1 à 8 ans), plus de la moitié de nos enquêtés (53%) ont connu une période de non-emploi. Ce sont souvent des séquences de chômage de courtes durées (inférieures à 2 mois) mais qui peuvent être récurrentes.

Question : avez-vous connu des périodes sans activités professionnelles ?

période sans activité	Nb.	%
non	80	44%
inactivité (oui)	95	53%
non réponse	5	3%
Total général	180	100%

Quant à la cause de leur inactivité, 2 sur 5 déclarent qu'ils étaient toujours à la recherche d'un emploi et 1 sur 5 qu'il en a profité pour se reposer (différent du congé officiel très peu payé). Une partie importante de nos enquêté (12%) ont poursuivi à temps plein une formation continue (autofinancée) et/ou préparé un examen ou un concours. Outres ces causes principales, les jeunes déclarent vouloir « aider leur famille » ou « préparer une création d'entreprise ». Pour les personnes qui ont déjà démissionné ou été renvoyées de leur entreprise précédente, ni leur période de recherche d'emploi, ni leur temps de repos, ne sont officialisés. Cette période d'inactivité n'est ni enregistré ni considéré comme une période de « chômage » par l'autorité.

causes de son inactivité	Nb.	%
poursuite une formation	11	12%
intervalle entre 2 emplois	9	9%
recherche toujours un emploi	35	37%
aide à sa famille	2	2%
préparer la création d'une entreprise	4	4%
se réparer	22	23%
d'autres causes	4	4%
combinaisons de plusieurs facteurs	5	5%
Total général	95	100%

ressources économiques durant les périodes d'inactivité	Nb.	%
indemnité & aides publiques	0	
aides familiales	28	29%
prêts & aides amicales	3	3%
ses économies personnelles	42	44%
petits boulots	5	5%
combinaisons de plusieures réssources	11	11%
ses économies personnelles & crédits bancaires	1	1%
d'autres ressources	2	2%
Total général	95	100%

Pendant cette période d'inactivité, les jeunes sont livrés à eux-mêmes et leurs principales ressources économiques proviennent de leurs économies personnelles (42%). Autrement dit, les salariés doivent économiser pendant leur période d'activité afin d'assurer leurs besoins essentiels pendant la période d'inactivité. Viennent ensuite les aides familiales (28%), comprenant celles de leurs parents et/ou leur conjoint. Des petits boulots (5%) et des entre-aides amicales (3%) sous forme de prêts et d'aides en nature, tel que le logement. Aucun de nos enquêtés n'avait bénéficié d'indemnité et d'aide publique. Voici quelques exemples :

Question : Après avoir démissionné de ton emploi à Suzhou, tu es venu à Pékin et y est resté un certain temps (un mois), c'était pour chercher un emploi?

« A ce moment-là, j'ai voulu justement me détendre, je n'ai pas pensé du tout à chercher un emploi à Pékin. […. …] Je faisais du tourisme chaque jour puis je dormais. »

Jun, H., 27 ans, en couple, Bac+4 en ingénierie d'industrie, 4 ans d'expériences professionnelles, ayant parcouru 3 villes et travaillé pour 3 entreprises (N°35)

« A cette période, j'avais déjà démissionné de mon employeur précédent et je venais de passer un mois en voyage. Du coup je n'avais plus d'économies. Je venais de trouver un nouvel emploi et mon collègue m'a informé de venir chercher un logement au village SG »

Mahui, F., 29 ans, célibat. Master (Bac+7) en ingénierie électronique, 5 ans d'expériences, ayant parcouru 4 villes et travaillé pour 4 entreprises (N°31)

Il n'est pas toujours facile de trouver rapidement un emploi. Renvoyé de son entreprise précédente, Lee a passé un mois à chercher un nouvel emploi, sans résultat et il n'a plus eu de ressources pour survivre. Il a dû rentrer et rester un mois dans sa région natale (chez ses parents) avant de revenir de nouveau chercher du travail à Pékin. Quant à Ji'an, devenu «chômeur » comme ses nombreux collègues après un licenciement collectif, il éprouve des difficultés pour trouver un nouvel emploi. Il a même pensé à rentrer chez lui afin de se reposer pendant une demi-année, comme les Mingong qui subissent un « chômage cyclique ».

> Lee : J'ai été renvoyé (en avril 2011), et ai ensuite dépendu de mon épargne pour survivre à Pékin. Ce n'était pas facile de trouver un emploi. Une fois mes épargnes épuisées, je suis rentré chez mes parents (un mois). Ma compagne me demandait de revenir à Pékin, alors je suis revenu (1 mois de recherche). J'ai trouvé un poste d'électronicien dans une entreprise ».
>
> *Lee, H., 26 ans, en couple, 3 ans d'expériences, électricien industriel, 2 villes, 4 employeurs (N°42)*
>
> « Je suis une personne qui ne sait pas s'organiser : je démissionne d'abord, et je cherche un autre emploi ensuite. Mon troisième emploi, j'ai mis 40 jours à le trouver, quant au prochain, cela fait déjà 40 jours que je cherche, et je n'ai pas encore trouvé. Il me faudra 2 mois. [… …] Ce n'est pas la bonne période (septembre 2012) pour chercher un emploi, alors j'ai même pensé à rentrer chez moi (chez ses parents) afin de me reposer une demi-année et revenir (à Pékin) chercher un emploi après le nouvel an (février 2013. »
>
> *Ji'an, H., 29 ans, 5 ans d'expériences, Ingénieur industriel, 2 villes, 4 employeurs, chômeur (N°36)*

Illustrons un autre type de parcours biographiques avec un groupe de trois anciens camarades de classe de l'université, dont les trajectoires professionnelles (3 ans) sont marquées par diverses formes de rupture : arrêt maladie, aide à la famille, période sans activité professionnelle, reprise de formation, auto -entrepreneuriat ou statut de salarié. Il s'agit de deux jeunes couples, tous ont 26 ans, et sont diplômés d'un Licence en littérature. Ils sont originaires de régions différentes[139].

Mac (H., 26ans, N°23), son premier emploi a duré 6 mois en tant qu'agent polyvalent dans un gymnase (emploi informel), puis pendant 1 an, il n'a pas eu d'activité professionnelle. Il a été atteint par une maladie grave (arrêt maladie pendant 1 an) ; puis, il a ouvert une pharmacie à Pékin et s'est occupé de sa gestion pendant 1 an et demi (auto-entrepreneuriat) ; depuis 3 mois, il travaille comme rédacteur dans une maison d'édition (employé).

Mina (F., 26ans) est en couple avec Mar. Pendant ses deux premières années après la sortie de l'université, elle n'a pas exercé d'activité professionnelle. La première année, elle prenait soins de son compagnon gravement malade et hospitalisé (aide de la famille pendant 1 an). La deuxième année, elle l'aidait pour l'ouverture et la gestion de sa pharmacie; elle a suivi pendant quatre mois une formation continue à plein temps afin de préparer l'examen du certificat d'enseignement (formation continue pendant 6 mois). Depuis trois mois, elle travaille comme assistante pédagogique dans un centre de formation en informatique (employée depuis 3 mois).

Ciné (F., 26 ans) est un ancien camarade de classe de Mar et de Mina. Depuis sa sortie de l'institut supérieur, elle a travaillé pendant trois ans en tant qu'assistante administrative, dans un centre de formation pendant un an, puis un autre pendant deux ans; depuis 8 mois, c'est-à-dire, après son mariage, elle n'exerce plus d'activité professionnelle (congé non officialisé). Elle est enceinte de 5 mois.

Chao (H., 25 ans), est le mari de Ciné. Depuis sa sortie de l'université il y a plus d'un an, il n'a jamais eu du travail (chômage non officialisé).

---

[139] Le couple Mac et Mina habitent dans le village-urbain SG. Ciné et Chao sont rentrés dans la ville natale de Chao. Ils sont revenus à Pékin rendre visite à leurs amis. L'entretien a été réalisé à cette période.

2. Rapport au travail et expérience de l'injustice

2.1. Rapport à l'emploi et au travail : nos données quantitatives

Dans l'hypothèse où « *le travail est investi d'attentes multiples mais non exclusives* » (Dominique Méda, 2010), nous avons conçu un questionnaire dont certaines questions sont choix multiples[140], afin de prendre compte l'étendue de leurs attentes.

2.1.1. Sens donnés au travail

Nos données confirment l'importance de la dimension instrumentale du travail : celui-ci est une « nécessité vitale » (53%), il représente « l'assurance d'une vie meilleure » (35%), nos enquêtés accordent une plus grande importance au fait de *s'y accomplir*[141] avec un taux de citation à 59%. La notion de « *plaisir* »est aussi présente (30% de citations) : elle dénote l'engagement dans une activité qui leur apporte du « bonheur » et une satisfaction intrinsèque.

Question : Que signifie pour vous travailler :*(plusieurs réponses possibles, maximum 3 choix, dans l'ordre du plus au moins important.)*

sens donné au travail	Nb. Citation	Fréq.*
nécessité pour la survie	95	53%
moyen de se réaliser	106	59%
source de satisfaction dans la vie	54	30%
assurance d'une vie meilleure	63	35%
Total Observations	**180**	

Combinaisons de deux éléments les plus significatifs	Nb. Citation	Fréq.
moyen de se réaliser & source de satisfaction dans la vie	48	27%
moyen de survie & de se réaliser	53	29%
moyen de survie & source de satisfaction	28	16%
moyen de survie & d'assurer une vie meilleure	28	16%
moyen de se réaliser & d'assurer une vie meilleure	30	17%
Total Observations	**180**	

**La question est à réponses multiples ordonnées. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'observations.34% des enquêtés ont fait un choix unique et 42% (Nb. 75) un double choix. 2% ont choisi une autre option.*

Si l'accent mis sur l'aspect matériel et instrumental du travail place l'expérience de celui-ci comme une obligation morale et sociale envers soi-même et envers les autres, le fait que ce choix soit très fréquemment couplé avec des notions plus abstraites comme le besoin de *s'accomplir* (29%) et la volonté d'accéder à la *satisfaction* au travail (16%), suggère que la perception du travail, pour nos enquêtés, peut prendre des formes très variées et qu'elle est souvent une combinaison entre la valeur

[140]Le module « perspective professionnelles » de notre questionnaire, est composé de 5 questions à choix multiples et 2 questions à réponse unique. Les résultats obtenus, inséparables de la conception du questionnaire, ont pour but d'illustrer brièvement leur rapport au travail et à l'emploi.

[141]Toujours s'efforcer de n'employer que des mots « neutres ». A la suggestion des enquêtés, nous avons abandonné le terme « se réaliser »/ « réalisation de soi », car restant peu compréhensibles pour une grande partie des enquêtés, et l'avons remplacé par le terme « s'accomplir ».

intrinsèque du travail relatif au goût et aux aspirations personnelles, et des valeur externes. Ces deux aspects étant censés donner un sens à l'existence et permettre ainsi de se réaliser.

Il est toutefois difficile, sur la base de notre recherche, de constater des variations selon les caractéristiques socioprofessionnels des individus. En revanche, nous avons pu constater que l'épanouissement personnel, en tant que dimension la plus importante du travail, n'est pas l'apanage des catégories supérieures[142], la différence avec le reste des enquêtés étant très faible[143] (11% des cadres managériaux et des ingénieurs ont fait le choix unique de « l'accomplissement» contre 7% dans l'ensemble). En outre, la même catégorie considère massivement le travail comme une nécessité vitale (60% comme 1er choix contre 50% dans l'ensemble).

Dans les situations au travail, ces notions peuvent se renforcer, ou se contrarier. Quelle est la priorité de nos enquêtés pour leur carrière? Près de la moitié d'entre eux valorise en premier lieu le fait d'avoir un travail intéressant (44%), vient ensuite l'espoir d'une amélioration de leur situation professionnelle (19%), la stabilité du travail (18%) et le fait d'harmoniser son activité professionnelle avec sa vie de famille (10%).

La situation familiale est un facteur influent dans le rapport à l'emploi et au travail, notamment en termes de stabilité, mais aussi pour ce qui est de l'importance de la vie privée. La stabilité du travail constitue la priorité de 18% de nos enquêtés et ce taux est plus élevé chez les femmes (25%) que chez les hommes (14%). Ce résultat varie très peu en fonction de la profession des individus. La situation familiale et le genre jouent conjointement. Ce taux augmente jusqu'à atteindre 22% chez les hommes célibataires et âgés de la trentaine, alors qu'il reste stable chez les femmes, quelle que soit leur situation familiale (de 8% à 10%).

Question (à réponse unique) : Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt :

	Femme		Homme		Total	
Priorité professionnelle	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
de trouver et garder un travail stable	18	25%	15	14%	33	18%
d'améliorer votre situation professionnel	11	15%	23	21%	34	19%
de ménager votre vie hors travail	6	8%	12	11%	18	10%
d'exercer un travail intéressant	28	38%	45	42%	73	41%
travail stable & travail intéressant	2	3%	2	2%	4	2%
vie hors travail & travail intéressant	2	3%	0	0%	2	1%
Total général	73	100%	107	100%	180	100%

La question est à choix unique sur une échelle. 8% des enquêtes ont fait le double ou le triple choix et 4 % ont choisi l'option "Autre".

[142]Notre résultat rejoint les constate des sociologues François Dubet (2006), Dominique Méda (2010).
[143]La différence réside entre l'ordre de choix selon le niveau d'importance.

La question de leur « aspirations professionnelles » offre une indication synthétique de leurs attentes à court et moyen termes. L'accès à des emplois satisfaisants en termes de *salaire* (49%) et de *promotion* (38%) demeurent les principales revendications. Le salaire est un élément important (60% des enquêtés), voire le plus important (50%). Les individus accordent aussi de l'importance aux relations humaines (taux de citation à 18%) et aux conditions sanitaires (12%)[144].

L'activité professionnelle couvre un champ plus large que l'emploi salarié. Une part non négligeable de nos enquêtés a le projet de *se mettre à son compte* (taux de citation 28%), 23% des femmes et 32% des hommes ont exprimé un tel souhait.

Question : quels sont vos attentes actuelles dans votre travail? *(plusieurs réponses possibles, dans l'ordre du plus au moins important, maximum 3 choix)*

aspirations professionnelles	Femme Fréq. *	Homme Fréq.	Total
changement de poste/métier	**11%**	4%	7%
promotion interne	37%	39%	38%
augmentation du salaire	48%	50%	49%
obtention d' un emploi stable	**27%**	14%	19%
meilleure relation au travail	22%	15%	18%
meillieure santé au travail	12%	11%	12%
quitter la région	11%	11%	11%
se mettre à son compte	23%	**32%**	28%
Autre	3%	4%	3%
Total Observation par genre	73	107	180

*Les fréquences de cidations (en %) sont calculées par rapport au nombre d'observations (par genre)

aspirations professionnelles	1er choix	2e choix	3e choix
promotion interne	35%	3%	0
augmentation du salaire	25%	23%	2%
obtention d' un emploi stable	6%	9%	4%
meilleure relation au travail	4%	2%	8%
meillieure santé au travail	1%	3%	4%
changer de région	4%	2%	3%
se mettre à son compte	12%	6%	7%
Total Observation	180	180	180

La question est à réponses multiples ordonnées. Les pourcentagessont calculées par rapport au nombre total d'observations (180).

Dans l'ensemble, 62% (Nb. 111) ont fait un choix unique(Nb.66) ou un double choix, 8% enquêtés ont fait plus que 3 choix (tous comptabilisés).

L'aspiration entrepreneuriale prend une place importante dans l'édification des trajectoires professionnelles de nos jeunes enquêtés, et ce indépendamment de leur genre, de leur origine sociale et de leur capital économique. Que représente l'entreprenariat pour ces jeunes découvrant le monde du travail ? Cette forme d'activité représente-t-elle seulement une alternative à l'emploi salarial ? Quelle est son influence sur leur parcours migratoire ?

2.1.2. Rapport à l'emploi

Les résultats des questions précédentes suggèrent que la stabilité de l'emploi apparait moins significative pour nos jeunes enquêtés. Dans le souci de faire la distinction entre le rapport au travail et le rapport à l'emploi (S. Paugam, 2010), l'un et l'autre couvrant un aspect différent de l'activité, nous avons une question relative aux « aspects importants de leur emploi ». Pour y répondre les enquêtés ont été invités à choisir entre des dimensions relatives à leur travail, et à l'emploi de manière plus générale.

[144]L'aspect de la santé au travail a été notamment mentionné par la majorité des femmes et des jeunes exerçant les métiers informatiques.

En ce qui concerne les dimensions les plus importantes du travail, le niveau de *salaire* a été mis en avant par une grande majorité de nos enquêtés (taux de citation à 73%), suivi par les « possibilités de développement de carrière » (62%), « l'ambiance au travail » (28%) et « l'accès à la formation continue » (14%).

Les trois dimensions relatives à leur rapport à l'emploi sont curieusement parmi les éléments les moins mentionnés : La *stabilité*[145]du travail enregistre un taux de citation de 36%, le *bien-être* 26% et l'accès à une *couverture sociale* (couverture des 5 risques et le fond logement) 16%. Le choix de la *stabilité* est fréquemment associé, voire subordonné à un niveau satisfaisant de salaire (24%) et à une évolution de carrière (16%).

Question : Vous accordez une grande importance à : *(plusieurs réponses possibles, maximum 3, à l'ordre de l'importance descendante)*

Aspects les plus importants de l'emploi	Nb. Citation	Fréq*.
stabilité de l'emploi	**65**	36%
niveau de salaire	**132**	73%
sécurité sociale	**28**	16%
bien-être social	**46**	26%
opportunité de formation	**25**	14%
relation et ambiance au travail	**51**	28%
espace de développement de carrière	**112**	62%
Total Observation	**180**	

combinaisons de deux éléments les plus importants	Nb. Citation	Fréq.
stabilité de l'emploi & niveau de salaire	**44**	24%
stabilité de l'emploi & espace de développement	**29**	16%
niveau de salaire & bien être social	**31**	17%
niveau salaire & opportunité de formation	**22**	12%
niveau salaire & espace de développement	**82**	46%
bien être social & espace de développement	**35**	19%
opportunité formation & espace de développement	**25**	14%
relation au travail & espace de développement	**32**	18%
Total Observation	**180**	

La question est à réponses multiples ordonnées. Les fréquences de citations (en %) sont calculées par rapport au nombre d'observations. Dans l'ensemble, 26% des enquêtés ont fait un choix unique ou un double choix et 8% enquêtés ont fait plus que 3 choix. Leurs choix ont été tous statistiquement pris en compte.

Cette importance faible accordée à la sécurité sociale est sans doute lié aux nouveaux régimes de protection sociale récemment mis en place (depuis 2010). Notre hypothèse est que l'application, la compréhension et l'acception de ces régimes, peuvent façonner les attentes et les préférences en matière de couverture sociale. Ainsi justement la notion du « *bien-être social*» (Fu li)[146], apparait relativement mieux acceptée que celle de la « *sécurité sociale* »[147].

[145]Dans l'hypothèse où l'ordre des options proposées peut influencer la production de réponses, fournissant une surévaluation ou sous—évaluation de certains choix, nous avons pris quelques précautions, telles qu'une présélection d'items et une réponse « autre » suivie de la zone de saisie« à préciser ». Plusieurs questions permettent l'évaluation d'un même item, telle que la « stabilité du travail » évaluée dans 3 questions relatives respectivement à leurs « aspirations professionnelles », leurs « priorités » et « les aspects les plus importants de l'emploi » sous différentes modalités (choix unique ou choix multiple).

146 Rocca Jean-Louis, « La Chine par elle-même L'invention de la protection sociale», *Critique internationale* 1/ 2003 (no 18), p. 57-64.

[147] Nous avons posé à nos enquêtés des questions en la matière. Un système de « protection sociale » qui ne prend pas en compte l'importance de la mobilité des travailleurs, des « frontières » font naitre une catégorie des travailleurs « mobiles » ou

2.1.3. Rapport à la carrière

Il est important de prendre en compte leurs trajectoires (origine sociale, parcours scolaire et expériences professionnelles), dans un marché du travail caractérisé par une flexibilité des travailleurs, pour comprendre comment leur rapport au travail se construit.

Certaines questions invitent les personnes interrogées à se situer dans le temps et à évaluer leur trajectoire sociale. Les réponses relatives à ces questions donnent quelques indications pour comprendre leur rapport à la carrière.

Sur le plan objectif, nous avons démontré précédemment l'importance de la mobilité et une individualisation des trajectoires marquées par l'agencement des différentes formes d'événements et de discontinuités (changement de profession, de secteur et de statut), voire *des ruptures importante*s (période d'inactivité et repli vers les activités domestiques).

Sur le plan subjectif, nous trouvons un certain optimisme dans l'auto-évaluation de leur parcours antérieur. La plupart de nos enquêtés (63%) estiment que leur parcours est en amélioration progressive (54%) ou en ascension rapide (9%). 22% estime que leur parcours était sinueux.

perception de son parcours professionnel					
perception de son parcours	parcours sinueux	parcours stable	améloiration progressive	ascension rapide	total
Total observation	39	27	95	16	177
%	22%	15%	54%	9%	100%

Leur avenir, à court terme, sera encore marqué par les changements et l'incertitude. Si 43% de nos enquêté ne pense pas aujourd'hui à changer d'employeur, 20% l'envisage au cours de l'année, signe de leur insatisfaction au travail, 20% d'ici 1 à 3 ans.

Question : êtes-vous prêt a changé d'employeur ou d'entreprise dans les trois ans à venir ?

la suite: durée du travail dans l'entreprise actuelle	moins un an	dans un an	dans deux ou trois ans	indéfiniment	cela dépend	total général
Nb.	36	15	22	77	27	180
%	20%	8%	12%	43%	15%	100%

Même si les événements (changement de profession, de secteur et de statut) représentent des discontinuités plus ou moins fortes dans leur carrière objective, 64% des individus concernés portent un regard positif sur les effets de ces changements. 10% pensent que les événements ont été plutôt négatifs et 13% les considèrent « insignifiants ».

effets de l'événement	très positif	plutôt positif	insignifiant	plutôt négatif	très négatif	ne se prononce pas	total général
Nb.	16	45	13	8	2	11	95
%	17%	47%	14%	8%	2%	12%	100%

« migrants» qui cotisent la sécurité sociale, mais ne peuvent pas, ou très partiellement, bénéficier du « bien-être social » dans leur région du travail.

Si le « job-hopping », surtout à l'initiative des jeunes, structure fortement cette subjectivité, il est important de distinguer les différentes formes et natures d'événement déclencheurs, et de les remplacer dans leurs trajectoires. Les cas les plus notables sont les carrières des jeunes qui ont créé leur entreprise ou ayant des professions libérales.

Parmi nos enquêtés, une dizaine ont monté une entreprise ayant fait faillite après une période d'existence plus ou moins longue. Ils choisissent cette forme d'activité, en pensant s'épanouir dans le travail. Mais très vite, leur ambition se heurte à la réalité et leur enthousiasme se transforme en sentiment d'échec.

En regardant cet événement en amont, ces ex-entrepreneurs estiment que cette expérience leur a été bénéfique et souhaitent tous relancer leur activité entrepreneuriale à l'avenir, tout en témoignant de la précarité à laquelle ils ont à faire face : travail durs, n'ayant ni revenu stable, ni protection sociale. Étonnement, le sens de leur engagement ne semble pas être remis en question. Voici quelques exemples :

Mahui (F, 30ans, diplômée d'un Master en ingénierie électronique) : Elle a identifié une opportunité qui se présentait à elle, et a tenté de se mettre à son compte avant sa sortie de l'université. Ce projet d'entreprise ayant échoué, elle est venue travailler à Pékin. Cette ingénieure de 30 ans, a déjà connu 4 grandes villes dans le cadre des études et du travail, et se dit prête à bouger encore pour obtenir une meilleure situation professionnelle. Elle a conservé l'ambition de se mettre à son compte.

Fang (H, 26 ans, diplômé d'un master en biomédical) : il a passé 1 an dans une entreprise dans le domaine de la culture. Son projet d'entreprise ayant échoué, il a trouvé un emploi (formel) comme ingénieur biomédical. Il n'a qu'un seul objectif professionnel « se mettre à son compte » dès que l'occasion se présentera.

Jus, a travaillé pendant 1 an dans une entreprise de fabrication dans la ville de Suzhou. Il est venu à Pékin et a travaillé pendant un peu plus d'un an comme désigner dans la décoration intérieure, secteur où travaillent beaucoup de migrants de sa région natale. Il a démissionné de sa 2ème entreprise et a monté son entreprise avec 2 collaborateurs, mais un associé n'a pas pu fournir les fonds prévus. Depuis février 2012, il suit une formation en informatique dans un centre privé pour se reconvertir dans ce secteur, où ses anciens camarades de l'université travaillent déjà depuis 3 ans.

Question : ton parcours est jalonné de plusieurs détours !

Jus : Non, mon parcours ne peut pas être considéré comme sinueux ou plein de détours. Car, je suis toujours allé de l'avant. Seulement quand un chemin semble bloqué, je me réoriente.

Sur le plan subjectif, les individus sont confrontés à l'épreuve de la précarité, notamment aux situations de chômage, d'emploi informel, disqualifiant, ou sous-payé, et ont souvent une vision négative de ces événements.

Les périodes d'inactivité ne sont pas vécues de la même manière et n'ont pas le même sens pour les individus. Pour de nombreux jeunes, tel que Zhan (H., n°10), Zhou (H., n°29), Jing (F., 30) surtout pendant les premières années de leur vie active, le travail a été un moyen de survie. La période d'inactivité est une période active de recherche d'un emploi.

Zhang est né dans un village à Hebei, district Handan. De parents agriculteurs, il est le benjamin d'une famille de 4 enfants, dont il est le seul à avoir étudié à l'université. Pendant ses 4 années études en journalisme à

Shijiazhuang, chef-lieu de la province de Hebei, il a accumulé des stages dans différents médias (télévision locale, journal,…). A la sortie de l'université, il a travaillé d'abord à Shijiazhuang pendant 2 ans où il était successivement employé dans 2 entreprises, un journal et une agence touristique. Il est venu travailler à Pékin après les fêtes du printemps 2009, pendant 3 ans, il a changé 6 fois d'entreprise, travaillant toujours comme rédacteur pour des journaux.

Pour son premier emploi à Pékin, il a travaillé pour un journal périodique. A peine créée, l'entreprise faisait déjà faillite. C'était en mars 2009. « *Nous étions une dizaine de rédacteurs et nous préparions le premier numéro de notre périodique. Le salaire n'était pas trop bas, environ 2,000 yuans* ». Zhan parle aujourd'hui avec beaucoup fierté de son article rédigé dans cette entreprise. Le premier numéro a été terminé et attendait sa publication. A ce moment-là, le patron leur a brusquement déclaré que l'entreprise avait fait faillite, parce qu'à cette période, l'agence n'avait pas pu obtenir l'autorisation de publication.

Ces jeunes ne s'autorisent pas de longues périodes d'inactivité, car leur survie est en jeu. Zhan se justifie : la recherche d'un autre travail s'est effectuée dans l'urgence avec une mobilisation de tous les moyens possibles.

> Zhan : « Comment faire ? J'ai téléphoné mille fois au patron pour obtenir mes deux semaines de salaires. Au bout de deux mois, finalement, j'ai eu mon salaire de 700 yuans. C'était mon premier emploi à Pékin, mes premiers revenus, c'était si difficile. »
>
> Lige(F) « son parcours est relativement difficile. Mon parcours professionnel est sans encombre. Lui il a changé mille fois de travail. »
>
> Zhan : « Je n'avais pas le choix, il faut survivre. J'ai perdu cet emploi, et j'ai dû en chercher un autre. La pression pour survivre à Pékin est énorme, les frais quotidiens sont lourds. Dans les pires moments, j'avais si peu d'argent, que je ne pouvais m'acheter que du pain, accompagné de quelques légumes salés, impossible de manger trois repas complets par jour. Le coût de la vie était trop élevé ! »
>
> *Comment as-tu fait pour trouver un emploi ?*
>
> Zhan : « Au mois d'avril 2009, j'ai cherché un emploi par le biais des salons de l'emploi ainsi que des sites-internet de recrutement, deux moyens principaux en Chine. »

Cette urgence de trouver une activité rémunérée les conduit souvent à d'autres formes de précarité. Non seulement l'emploi trouvé est souvent informel, il leur arrive de se mettre au service d'entreprise dont l'activité est parfois douteuse. De mai à juin 2009, Zhan a trouvé son 2ème emploi dans une agence de presse pour laquelle il a travaillé seulement une cinquantaine de jours, car il pensait qu'ils étaient des escrocs.

De nouveau au chômage et après un mois de recherche intensive, il a trouvé son troisième emploi dans un journal de publicité et y a travaillé pendant 1 an et demi. Dans cette petite entreprise d'une vingtaine de personnes, située dans la banlieue sud de pékin, Zhan était nourri et logé. L'entreprise n'était qu'une sous-traitance d'un journal, comme le décrit Zhan « *le patron a acheté une surface dans une page entière du journal pour la publicité*». L'emploi était informel et le travail de Zhan consistait à rédiger des articles de marketing et de publicité. Selon ses mots « *Nous n'étions pas*

des journalistes, nous faisions du marketing et de la publicité. ». Il y travaillé pendant un an et demi, il dit ne pas avoir osé démissionner, *« on doit penser premièrement à la nourriture et au logement* ».

Face à la précarité de la vie, l'individu, quelle que soit sa qualification et son ambition, en est réduit à satisfaire ses besoins essentiels : « se loger et se nourrir ». Zhan a raconté ses autres expériences de travail. Il a connu une amélioration relative de sa situation à travers ses changements d'employeur. Même s'il travaille toujours pour des petites entreprises privées, il a pu voir son salaire augmenter et se constituer une épargne. Les 5 emplois précédents étant informels, à partir du 6ème, son emploi actuel, il a obtenu la cotisation sociale.

L'épreuve de la précarité se traduit par le fait, selon ses mots, qu'« on persévère dans la recherche d'un emploi et que l'emploi trouvé ne nous permet pas à survivre ». Le période de chômage est vécu de manière très négative. Le sentiment d'injustice sociale est renforcé.

> *Question : Avez-vous un sentiment de sécurité ? ?*
> Zhan : « Oui. Un sentiment de sécurité relative. Aujourd'hui au moins, je sais que je ne serai pas au chômage. »
> *Avez-vous eu des périodes de chômage ?*
> Zhan : « Oui, deux fois. »
> *Comment les avez-vous vécus ?*
> Zhan : « Angoisse, on se sent perdu. »
> Lige : « Angoissé, stressé, confus. »
> Zhan : « d'abord, c'est un sentiment négatif : Pourquoi être diplômé d'une université, je ne trouve pas ma place dans cette société ? Pourquoi je ne peux pas avoir une place égale à d'autres ? Pourquoi je n'arrive pas gagner un salaire ? »
> Lige : « tu commences à douter de toi-même. »
> Zhan : « on estime que la société est injuste. Pourquoi ? On persévère dans notre recherche d'un emploi et l'emploi trouvé ne nous permet pas de survivre. Toutes ces questions négatives nous submergent. Il y a des jeunes au terme de leur formation qui se suicident. »

Ils prennent comme exemple les suicides médiatisés d'étudiants au terme de leur scolarité, dont la cause est souvent liée à la difficulté d'accès à l'emploi. Ces derniers incarnent parfaitement ces personnes « fragilisées » par la pression de trouver un emploi afin d'assurer leur survie. Zhan est témoin du parcours difficile d'un ancien colocataire au village urbain. Ce jeune diplômé d'un Bac+4 en informatique n'a pas trouvé un emploi « stable » après un an de recherche. Il alternait les périodes de travail temporaire (caissier de supermarché) afin de subvenir à ses besoins, et les périodes de recherche intensive afin de trouver un travail dans le domaine de sa formation.

> Lige : « les étudiants sont fragiles. Ils ont pression énorme pour trouver un emploi et sans emploi, ils n'ont pas de quoi survivre. »
> Zhan : « prenons le cas d'un de mes amis, originaire de la province du Shanxi. Il est arrivé à Pékin bien avant moi. J'ai déjà un emploi et lui, pas encore. Il n'a pas eu de chance. Il est resté pendant 1 an à Pékin, sans avoir trouvé un travail formel. Un homme diplômé d'un bac+4 en informatique, le métier correspondant sera programmateur, mais les entreprises en informatiques ne le prenaient pas. Cela peut être dû à sa formation trop théorique sans pratique. D'ailleurs, il est timide, pas très communicant, donc, le recruteur pensait qu'il n'avait pas confiance en lui-même. Il a dû travailler comme caissier en supermarché, un travail qu'une personne ayant le niveau du collège ou du lycée est capable de faire, afin

de gagner de quoi survivre Il a travaillé 1 ou 2 mois et a gagné un peu d'argent afin de continuer sa recherche. Il alternait. À la fin, il n'a plus supporté. Il a disparu. »

Question : Disparu ? Qu'est-ce qui s'est passé ?

Zhan : Il était notre colocataire, mais il a disparu, sans laisser de traces pendant plusieurs mois. A la fin, nous avons pu le contacter par Internet. Il était déjà rentré dans sa province natale. Voici un cas dans mon entourage. Les étudiant sortis de l'université face à la dure vie pékinoise : un coût élevé de la vie, un revenu très bas ou sans emploi, ils sont obligés de s'exiler de Pékin.

Question : Après être rentré ?

Zhan : « On ne sait pas. Au moins à la maison, il ne s'inquiète plus du logement et de la nourriture. Mais comment faire pour trouver un travail, on ne sait pas. »

Les solidarités de proximité (famille, voisins, amis) existent. Rappelons que le début de son séjour à Pékin, Zhan a été logé par son ancien camarade de classe dans le village-urbain à Pékin. Le fait que ces jeunes de même origine se trouvent au même moment dans des situations similaires ne favorise pas l'entraide et diminue leurs chances de s'en sortir. Pour ces jeunes, une activité rémunérée est quasiment leur seule source de revenu. Cependant, leur salaire très bas ne leur permet pas de vivre correctement. Face à l'insécurité de l'emploi, ils sont aussi dans l'obligation d'épargner afin d'assurer leur survie pendant la période d'inactivité.

Certains considèrent les périodes d'inactivité comme des périodes de repos. Nous trouvons plusieurs cas de figure. D'abord il y a le cas des femmes, tels que Heya (F., N°1) et Ciné (F, .N°24). Considérant leur travail trop disqualifiant et leur condition économique le leur permettant, elles se sont retiré temporairement du marché de l'emploi et se sont repliées sur les activités domestiques.

Les femmes, surtout celles ayant des emplois informels et disqualifiant sont plus exposées au risque d'une rupture de carrière professionnelle, chômage et travail à temps partiel. Le parcours de Ciné est pourtant marqué par une certaine stabilité, mais son cas représente une contradiction par rapport aux sens « ordinaires » du travail. Pour son deuxième emploi, elle a travaillé pendant 2 ans à temps plein en tant qu'assistante administrative dans un centre de formation. C'est un travail qui relève d'une situation de « servitude volontaire » (Jean-Pierre Durant, 2004). Elle a assidûment travaillé pendant 2 ans pour son employeur qu'elle appelait avec respect « son professeur » (un ancienne responsable administrative de son université qui a créé sa propre entreprise) et acceptait un salaire mensuel misérable (800 yuans équivalent 100 euros, le SMIC à Pékin en 2010 étant de 1.160 yuans et le salaire mensuel moyen étant 4,672 yuans.). Cet emploi informel, pourtant stable (son employeur souhaitant vivement qu'elle continua après son mariage), ne lui a pas assuré l'indépendance. Le soutien constant de ses parents, plus important que son salaire, fut le seul apport pour éviter de vivre dans une trop grande précarité.

Ciné : Au début, le salaire était très bas, parce que ce centre de formation venait d'être crée. J'ai eu environs quelques centaines de yuans ; je n'ai été ni nourri et ni logé. Plus tard, son entreprise s'est progressivement développée. A ce moment-là, j'ai démissionné, parce que je me suis mariée. Avant cet événement, je pense que j'ai beaucoup aidé mon professeur (en réalité, son employeur), il fallait arrêter là. A cette époque, je n'avais jamais discuté de mon salaire, je l'ai aidé dans le développement de son

entreprise. C'était une sorte d'aide. Parce que je lui étais très reconnaissante : quand j'étais étudiante, j'étais timide et elle m'a encouragée.
Question : tu as travaillé pendant 1 an pour ce professeur ?
Ciné : Oui, à peu près, jusqu'à mon mariage.
Question : de septembre 2009 à octobre 2011. Cela fait 2 ans.
Ciné : oui, un peu plus d'un an. Je ne me souviens plus. Mon mariage était en octobre 2011.
Mac : En effet, cela a duré 2 ans. Elle est notre amie, on se voie souvent.
Question : Donc tu travaillais pour ce centre de formation pendant 2 ans, tu n'avais ni la sécurité sociale ni le SMIC (en pinyin :zuidi gongzi) ? »
Ciné : « Je n'avais pas non plus de haut salaire (Ciné n'a pas compris ce qu'est le SMIC). La réalité est que je ne demandais jamais combien l'employeur me payera.
Mina : tu (l'enquêteur) insistes sur son salaire, mais elle est spéciale.
Ciné : le fait est que je me soucie très peu de ma rémunération. Dans ma première entreprise, on m'avait promis un salaire de 1,800 yuans comme les autres employés sur le même poste. Finalement, on ne me donnait que 1,300 yuans. Je n'ai jamais remis en question cette différence.
Question : comment faisais tu pour le logement ?
Ciné : je le payais moi-même.
Question : Où étais tu logée ?
Ciné : Je louais moi-même un appartement. Elle (son employeur) ne m'offrait pas l'aide au logement. Son entreprise venait d'être crée. J'ai eu 600 yuans pour mon premier mois, le 2ème mois, j'ai eu 800 yuans, les 2 ans qui suivait, j'avais toujours 800 yuans. J'ai dû me loger et me nourrir (avec mon propre argent).
Miné : son cas est exceptionnel, elle est… que dis-je ?… elle travaillait pour son employeur par « amitié »/camaraderie, elle se contentait du peu qu'on lui donnait.
Mac : elle se tue à travailler pour son employeur même si elle n'est pas bien rémunérée.
(Miné et Mac : éclat de rire).

Ciné n'a pas eu d'activités professionnelles depuis 8 mois, à partir de son mariage, suivie par sa grossesse. Elle a vécu cette période d'inactivité comme période de détente et de liberté. A l'avenir, elle ne précipitera pas pour une éventuelle réinsertion professionnelle, elle préfère s'occuper à temps plein de son enfant jusqu'à son âge d'entrée à l'école maternelle. Le jeune couple (dont le mari n'a pas de travail non plus) envisage de se mettre à leur compte. Ciné a eu l'idée d'ouvrir une boutique de produits de beauté.

Ses trois ans de carrière en tant que salariée sont vécus plus ou moins comme une expérience de disqualification, ce qui explique en partie son rejet du statut d'employée salariée. Elle conclut ; « c'est fatiguant de travailler pour les autres », attitude confirmée et renforcée par ses parents salariés. Ces derniers les ont soutenus et les soutiendront dans leur longue période d'inactivité et leur démarche éventuelle d'entrepreneuriat.

Voici la biographie de Heya (F., 30ans, N°1). Cette diplômée d'un Master en littérature a travaillé pendant deux ans et demi (de juil. 2007 à fév. 2010) dans une agence attachée au Ministère A, comme « employée intérimaire ». Elle a démissionné en février 2010, depuis elle est au chômage. Entre temps, elle a trouvé un travail à temps partiel comme éditeur dans une petite maison de presse pour « corriger les rédactions des élèves » dit-elle. Elle s'est également renseignée sur la possibilité de poursuivre un doctorat afin de « se donner une opportunité », mais elle est tombée enceinte en même temps, et ne se pressait plus pour trouver un emploi. En août 2010, après un accident de grossesse, elle est repartie à la recherche d'un travail et elle a effectué un essai en septembre 2010 dans une maison d'édition, très appréciée par ses collègues et ses supérieurs pendant la période d'essai.

Elle est de nouveau au chômage d'octobre 2010 à juin 2011, date de la réalisation de l'entretien. Comme sa mère est gravement malade et hospitalisée, elle a passé trois mois à s'occuper d'elle, et de son mari au terme de ses études doctorales. Elle est de nouveau enceinte depuis mars 2011 et depuis, elle dit « se reposer ».

Question : Continues-tu à rechercher un emploi ?

« Comme je suis enceinte de 2 mois, je me repose un peu. C'est mieux pour l'enfant. Mon mari va bientôt être diplômé, sûrement pourra-il trouver un bon travail. Mais avant, il subit également beaucoup de pression, alors donc maintenant je l'aide à finir sa thèse. La famille m'est importante. »

He, F., 30 ans, mariée &enceinte, Master (bac+7) en littérature, 5 ans d'expériences, (N°1)

Quand le travail est vécu sur le mode de la « souffrance » (un travail intensif ainsi que des horaires excessifs), certains jeunes alternent les périodes de travail et les périodes de repos. Nous avons rencontrés ces deux jeunes (20 ans) au chômage au moment de l'enquête. Leur parcours objectif s'avère très précaire et aléatoire. En arrivant à Pékin en avril 2011 et étant logé par ses amis, Lin ne s'est pas pressé à trouver un emploi « *A cette époque, je m'amusais. Je n'ai pas vraiment cherché du travail.* ». Début juin 2011, il a trouvé un emploi. Après une semaine dans cette entreprise, il a démissionné. Parce qu'un de ses parents était malade et hospitalisé, il est rentré à la maison et y est resté pendant un mois et demi avant de retourner chercher du travail à Pékin. De septembre 2011 à mai 2012, il a travaillé pour une petite entreprise informatique spécialisée dans la création de site web. Estimant le travail ennuyant et épuisant, il a démissionné il y a deux semaines et veut se reposer un mois avant de rechercher à nouveau un emploi. Après la sortie de la formation, Xun n'a pas trouvé de travail qui lui convenait. Quelques mois après, il a travaillé à peu près 6 mois comme gardien d'immeuble dans sa ville d'étude. Il est venu rejoindre ses amis à Pékin. Cela fait un mois qu'il est là et il n'a pas encore commencé la recherche d'un emploi.

Leur demander de construire leur biographie avec les moments et la durée précises des périodes d'activité et d'inactivité s'avère compliqué. Lin déclare : « Je n'ai pas la notion du temps ». Sur leurs ressources pendant la période d'inactivité, Lin répond « Oui. Il y une période où je n'ai pas travaillé. Pas de revenu, alors j'ai emprunté à des amis. Je les ai remboursé après avoir gagné de l'argent.».

Question : Pour quelle raison as-tu quitté l'entreprise ?

Lin : « Le temps au boulot est trop long. J'en avais marre, alors j'ai démissionné. »

Cherches-tu un nouveau travail ?

Lin : « Non, je reste dans ma chambre et je joue sur l'ordinateur. »

Comment fais-tu pour les dépenses quotidiennes ?

Lin : « J'ai encore un peu d'épargne»

Et après ?

Lin : « Après, on va encore cherche un travail ! »

Etais tu satisfait de ton travail précédent ?

Lin : « Le travail, ces choses-là sont comme ça. N'importe qui peut en avoir marre. Est-il possible d'être heureux parce qu'on doit travailler ? »

C'était comment l'entreprise ? Y avait-il des cotisations sociales ?

Lin : « Il n'y a que quelques employés, et pas de sécurité sociale. »

Tu as quitté ce travail, parce que cet emploi n'était pas formel ?

Lin : « Parce que je ne voulais plus travailler, j'ai démissionné. D'ailleurs, ce fait seulement une semaine que je ne travaille plus. »

Tes parents t'aident-ils ?

Lin : « La condition de ma famille est ordinaire. Je peux dépenser ce que je gagne.»

Ton travail idéal ?

Lin : « Quand je ne pourrais plus rester à la maison, je chercherai un travail. J'attendrai encore un période et après je chercherai un travail. »

L'ambivalence du rapport au travail chez certains jeunes apparait nettement. Ces deux jeunes réclament plus de temps hors du travail. Dans le cas de Xun, le statut d'employé n'est pas souhaité, ni dans le secteur des services à Pékin (sauf un « bon » travail), ni à l'usine dans sa région natale. Il a pour projet de se mettre à son compte et pense que cette forme d'activité permet d'obtenir une *autonomie* dans le travail : « On est très motivé, on a plus de liberté. »

Question : Voulez-vous rester durablement à Pékin ?

Xun : « Non. On n'envisage pas de rester longtemps, au maximum 2 ans, une fois que nous aurons accumulé une certaine somme, on rentrera chez nous et nous nous mettrons à notre compte. Au pire, je continuerai à chercher un emploi dans ma région natale et je montrai mon propre business après. »

Pour monter ses propres affaires, quelles sont les conditions à remplir?

Xun : « Il faut des fonds et des compétences relationnelles. Il est certain que je me mettrai à mon compte, même si je n'ai pas encore des idées concrètes.

Pourquoi envisages-tu de te mettre à ton compte ?

Xun : « On est très motivé, on a plus de liberté. »

Tes parents t'aideront une fois rentré ?

Xun ; « Non, tout dépend de moi-même, de mes propres compétences. Je chercherai surement des associés. »

Xun, H., 21 ans, originaire de Hebei, Bac &1,5 an de formation en informatique, chômeur

2.2. Ambivalence du rapport au travail et à l'emploi : mobilité et sécurité

Nous nous interrogeons aussi sur les diverses formes de précarités auxquels font face nos jeunes enquêtés. Le statut d'employé « jetable », démunis de couverture sociale est le plus répandu, mais d'autres situations de précarités existent, notamment pour les jeunes qui ont créé leur entreprise, ayant des professions libérales ou ceux qui passent une période d'inactivité plus ou moins longue. Cette interrogation est également liée aux types d'entreprises où travaillent la majorité de nos enquêté, à savoir dans le secteur privé et pour une grande partie des petites et jeunes entreprises, souvent encore informelles.

2.2.1 Sentiment de sécurité à travers le job-hopping ?

Les jeunes, aux travers de leur mobilité, construisent un rapport ambivalent vis-à-vis de la sécurité de l'emploi. Face à la précarité du travail et de l'emploi, la stratégie déployée par l'individu est le job-hopping. La mobilité comme forme de résistance permet à certains individus d'améliorer leur situation professionnelle, mais renforce également le sentiment d'instabilité.

Pendant quatre ans et demi de vie active, Zhan a déjà changé 6 fois d'entreprises, les 7 emplois précédents étant informels. Ce n'est qu'à partir de son emploi actuel qu'il a commencé à bénéficier d'une protection sociale, dont il reconnait maintenant l'importance, notamment en matière de santé.

Question : Tu as dit que ton entreprise actuelle n'est pas très formelle ?
Zhan (homme) : C'est une expression relative, par rapport aux grandes entreprises dans les médias.
Bénéfices-tu de la sécurité sociale ?
Zhan : Dans mon emploi actuel, oui, mais pas dans les emplois précédents. Nous travaillons toujours dans des petites entreprises.
Lige(Femme) *:* les petites entreprises cherchent à minimiser les coûts et ne veulent pas cotiser pour leurs employés.
Désirez-vous que l'entreprise cotise pour vous à la sécurité sociale?
Zhan : Bien sûr ! Qui ne veut pas de la sécurité sociale ?
Lige : Absolument oui ! Qui ne souhaite pas travailler pour une entreprise formelle ?
Zhan : avec la sécurité sociale, la vie serait plus facile…
Lige : en cas de maladie à Pékin, les soins médicaux coûtent tellement cher. Sans la couverture sociale, on n'arrive pas à payer ses soins.

Le sentiment de sécurité ne vient pas du fait d'avoir obtenu un travail stable, mais du fait que, grâce à des emplois très nombreux mais souvent de moindre qualité, le risque d'être au chômage ou licencié est considérablement réduit. Cela donne le sentiment d'être « propriétaire » d'un métier, pourvoyeur de reconnaissances sur le marché local de la main-d'œuvre.

Question : Eprouvez-vous un sentiment de sécurité ?
Zhan : « Oui. Un sentiment de sécurité relative. Aujourd'hui au moins, je sais que je ne serai pas au chômage. »[… …]

Leur sentiment de sécurité acquis est très fragile et conditionné par les possibilités de mobilité. Zhan, qui est dans l'attente d'une amélioration de sa situation, envisage de changer d'employeur dès que l'occasion présentera.

Question : quels sont les avantages et *inconvénients* du « *job hopping* » ?
Zhan : du côté de l'employé, il sera toujours un nouvel entrant dans l'entreprise et ne pourra pas accumuler de connaissance spécifique aux activités de l'entreprise. Du côté de l'entreprise, elle ne souhaite pas prendre de candidat instable.
Question : Il y a de forts inconvénients pour les deux parties, alors quel est l'intérêt du job –jumping ?
Zhan : Je rêve de me stabiliser. Qui veut vraiment faire du job-hopping ? Qui veut travailler par ici et par là ? Cependant, le traitement salarial, le bien-être et l'environnement de travail ne sont pas bon. Si j'entrais dans une entreprise publique ou une grosse entreprise (privée), jouissant d'un bon traitement salarial et de bien-être social, garantissant une vie confortable, j'en serai très satisfait. Je veux absolument trouver et garder ce genre d'emploi. Je ne bougerais plus. »

Les « stratégies » de mobilité occultent une revendication forte de stabilité de l'emploi. La trajectoire de Hugon est mouvante et marquée de rupture, discontinuité et de périodes longues d'inactivité.

> Hugon : Mon parcours n'était pas très favorable. [… …] Si je n'arrive pas à trouver ma place à Pékin, j'envisage de retourner chez moi pour tenter ma chance dans les concours de la fonction publique. Le mieux est d'être employé titulaire d'une organisation publique (Bianzhi).
>
> *Question : Pour quelle raison ce genre d'emploi t'intéresse il ?*
>
> Hugon : La stabilité. Ce fait des années que je gagne ma vie en errant de lieu en lieu. Je me sens très fatigué. Nous avons quittés notre région natale, notre but n'est autre que de pouvoir vivre une vie meilleure, n'est-ce pas ? Si tu persévères pendant quelques années dans une activité, mais que tu ne t'en sort pas ? Il est possible que je rentre dans mon pays natal d'ici un ou deux ans.
>
> *Souhaites-tu être près de tes parents ?*
>
> Hugon : Non. Cet aspect m'importe peu. Je n'ai pas de projet à Pékin. Je vis au jour le jour. J'atteins un certain âge et je commerce à chercher un emploi stable.
>
> *Hugon, H., 26 ans, Bac+3 en gestion, 3 ans d'expériences, 1er emploi, technicien dans la province du Zhejiang (N°27)*

Quand l'emploi se raréfie, le sentiment de sécurité relative acquise par le job-hopping disparait. Ji'an, ingénieur de génie électrique ayant travaillé dans 2 villes et pour 3 types d'entreprises très différents, est actuellement au chômage. Son sentiment de sécurité professionnelle est lié à la position de l'entreprise.

> Ji'an : Je cherche depuis un moment un emploi à Shijiazhuang (ville principale de sa région natale) par l'internet. Cependant, je ne trouve aucune offre d'emploi dans une entreprise crédible.
>
> *Qu'est-ce qu'une entreprise crédible ?*
>
> Ji'an : Crédible, c'est-à-dire, relativement stable. Dans cette ville, il n'y a que quelques entreprises formelles. On peut les compter sur les doigts d'une main. Dès lors il nous est impossible de changer d'entreprise tous les deux ans. J'estime qu'une entreprise de moins de 20 employés est peu crédible et instable. Je souhaite trouver une entreprise qui m'offre un sentiment de sécurité.
>
> *Le salaire ?*
>
> Ji'an : Le salaire est secondaire. Je n'en suis pas si exigeant.
>
> *Ji'an, H., 29 ans, 5 ans d'expériences, Ingénieur industriel, 2 villes, 3 employeurs, chômeurs (N°36)*

Si de nos jours, la « mobilité » est prônée comme une valeur dans le monde du travail, elle prend rarement en compte la « sécurité » des parcours des individus. Les jeunes, en recourant fréquemment au job-hopping qualifiés de « volontaire » sont confronté à la flexibilité et à l'insécurité de l'emploi de manière plus subie que maitrisée, ce qui est générateur de tensions dans la construction de leur rapport à l'emploi. Le job-hopping est avant tout une arme des « faibles » dans le sens ou leur résistance relève d'une forme de « stratégie improvisée ».

2.2.2. Engagements dans des situations précaires

Si le job-hopping se traduits par un attachement faible à l'entreprise, cela ne veut pas dire que leur engagement au travail est faible pour autant. Dans le cas de nos enquêtés, nous constatons que ces jeunes acceptent des conditions de travail précaires, un avenir très incertain mais maintiennent un investissement inébranlable dans leur activité.

Beaucoup d'enquêtés ont travaillé ou travaillent toujours pour des jeunes et petites entreprises qu'ils ont connu pendant leur création et leur développement. Jie (H., 23 ans), programmateur informatique, a quitté un emploi formel pour travailler dans une toute jeune micro-entreprise informelle. Sur plusieurs plans, sa condition salariale et sa situation se sont dégradées, cela ne l'empêche pas de s'investir pleinement dans son nouveau travail. Cet engagement dépasse largement la simple logique économique du travail. Il bénéficie d'une certaine « autonomie » dans son travail, ce dernier étant censé lui permettre une *réalisation de soi* au travers de son activité créative.

> Jie : Avril 2012, j'ai démissionné de mon premier employeur et je suis venu travailler pour mon entreprise actuelle. Mon employeur actuel était le chef de projet de mon entreprise précédente. Il a travaillé successivement pour deux entreprises et n'était satisfait d'aucune. Il a décidé de se mettre à son compte et m'a proposé de venir travailler pour lui. C'est donc une toute jeune entreprise de 3 personnes.
>
> *C'est comment au niveau de traitement salarial ?*
>
> Jie : « Le bien-être social est changé. L'entreprise précédente cotisait pour la sécurité sociale. Sur ce plan, une petite entreprise est moins bien en matière d'assurances sociales. Cela est dû aux facteurs objectifs : l'entreprise n'a pas encore réalisé de bénéfices, comment peut-elle offrir du bien-être à ses employés en dehors du salaire, de plus son développement s'avère difficile. Je connais bien le patron, il me fait totalement confiance et écoutent mes conseils, notre coopération est bonne. J'ai des idées sur le développement de nos produits. Je pense progresser et me réaliser dans cette entreprise. Si l'entreprise s'agrandit à long terme, je serai un cadre méritant. Même si l'entreprise fait faillite un jour, je pourrai toujours aller travailler pour d'autres entreprises. Cela ne gênera pas ma carrière. »
>
> *Jie, H., 23 ans, célibat., 4 ans d'expériences, programmateur à Pékin (N°20)*

Dans le cas des ouvriers ou technicien de l'industrie, reconvertie dans les métiers de service, ou ayant le statut d'auto-entrepreneur, la valorisation de soi par l'acquisition de l'autonomie, notamment à travers la propriété d'un savoir-faire, justifie leur grande implications au travail. Après 2 ans en tant qu'« ouvrière » sur les chaînes de production, Emma est rentrée dans sa région natale et a appris le métier d'esthéticienne.

> Emma : « Je suis enfin rentrée dans ma ville natale. Tous mes parents et mes amis ont convenus que l'on doit apprendre un métier et qu'importe où l'on va, ce métier nous sera utile toute notre vie. J'essayais d'apprendre la technique informatique, mais cela ne me convient pas. Comment faire ? Alors, ma tante m'a conseillé le métier d'esthéticienne : une de ses amies travaille dans ce secteur qui apparait bien développé dans notre ville de sous-district. Le salaire est de l'ordre de 1,000 à 2,000 yuans par mois. Je suis allée apprendre (en tant qu'apprentie). J'ai travaillé pendant 2 ans. Ce travail est relativement facile, pas très fatigant et permet de communiquer avec ses clients et ses collègues. Je pense que ce métier me convient. »

L'ambivalence de leur rapport au travail est plus marquée chez les jeunes des métiers commerciaux et de marketing. Ils incarnent la figure la plus contrastée : conscient de la précarité de leur emploi, ils confirment leur investissement dans leurs activités et valorisent l'autonomie dans leur travail et la réalisation de soi.

Il ne faut pas perdre de vue que par leur investissement constant et total dans le travail, à la fois physique et mentale, ils répondent très positivement à l'appel de la « maximisation de soi », selon L. Boltanski, du nouveau capitalisme[148]. La question est de savoir comment les employeurs/recruteurs promeuvent auprès des jeunes la vision d'un travail épanouissant et les incitent à s'impliquer et à réussir et comment les jeunes intériorisent ces valeurs face à la raréfaction des « bons » emplois ainsi que face au manque de perspective d'évolution dans les métiers dits « traditionnels » : techniciens, ouvriers, instituteur dans la campagne, etc. Pendant ses deux ans à Pékin, Jing (F., 27ans) a travaillé successivement dans plusieurs petites entreprises dans le commerce et la vente.

> Jinge : le métier d'agent commercial, rapporte seulement 1,200 yuan de salaire pendant la période d'essai. Les frais de transports et de téléphones, un somme importante, sont à leur propre charge. Les entreprises avec lesquelles j'ai passé des entretiens n'offraient aucune protection sociale. Pour t'attirer vers elles, elles te promettent toutes des « opportunité d'évolution de carrière». Mon entreprise actuelle ne propose pas non plus de couverture sociale, je suis là depuis 1 an.

Zhou, H., diplômé d'un Bac+3 en droit économique, face à la difficulté d'accès à un emploi, a accepté un travail de commissaire de vente de l'assurance, où il débute sa carrière dans le métier marketing.

> *Question : Parlons de ton premier emploi.*
> Zhou : Mon premier emploi : agent commercial d'assurance. J'étais tout confus à cette époque. J'avais beaucoup cherché et ceux qui recrutaient étaient tous des agences d'assurance. Je n'ai pas eu le choix à cette époque, car je n'arrivais plus à survivre, alors j'y suis allé. J'y suis resté pendant un peu plus d'un an sans résultats, mais les épreuves dans ce secteur endurcissent les gens. J'ai appris plein de choses, mais je n'en pouvais plus de ce travail. J'ai changé pour un poste d'attaché commercial dans une papeterie.
> *Question : Tu as accepté un travail comme attaché commercial d'assurance ?*
> Zhou : Oui, après y avoir regardé à plusieurs fois, je l'ai accepté. Le premier mois, on te donne une rémunération de base, à partir du 2ème mois, il n'y en a plus.
> *Zhou, H., 31 ans, en couple, Bac+3 en droit économique, 7 ans d'expériences professionnelles, 1er emploi, commissionnaire de l'assurance à Pékin (N°21)*

Un autre exemple ; Ken a démissionné de son poste d'instituteur dans un village de sa région natale et est venu travaillé à Pékin dans la vente d'appareils médicaux.

> *Question : Tu as trouvé ton premier emploi par le salon de l'emploi au district de Haidian ?*

[148]La plupart sont dans une grande précarité, en particulier les jeunes débutants. Comme relèvent certains responsables des RH sur l'enjeu d'une « précarisation » de l'emploi : «Donner un *salaire de base ne permettant pas de vivre correctement, afin que ces jeunes mobilisent tous leurs moyens pour vendre les produits*» (Choya).

Ken : A Pékin, le travail ne manque pas, cela dépend de toi, si tu le veux ou non. Il y a beaucoup d'offres d'emploi comme représentant commercial, ou commissionnaire. Le salaire de base est très bas, tout dépends du chiffre d'affaire que tu as réalisé. [… ..]
Ken : Les trois premiers mois, c'était dur, je n'ai vendu aucun appareil, j'ai voulu abandonner. Ces premiers mois, je cherchais à développer ma clientèle. Je les ai invités à dîner et leur ai offert des cadeaux, ces frais n'étaient pas remboursés. Apres trois mois sans résultat, la majorité des employés s'en vont.
Question : N'avez-vous pas un salaire de base ?
Ken : Seulement 200 yuans (30 euros) de salaire de base !

2.3. Déni de reconnaissance et l'expérience de l'injustice au travail

2.3.1. Vague de démissions dans les usines : condition ouvrière et justice distributive

Nous avons montré dans la section précédente que les jeunes diplômés des instituts universitaires techniques ont eu un accès rapide à l'emploi dans l'industrie, mais qu'ils n'y restaient pas longtemps. Leur première expérience professionnelle consiste à découvrir les conditions de travail des ouvriers : « *On peut trouver facilement un travail dans des usines, bien rémunéré, mais ce secteur est vraiment dangereux pour la santé » (Liment*).

Quelques soient les formes d'usine (des petits ateliers aux grandes usines de fabrication internationales), leur taille, leur propriétaire, leur secteur de marché ou leur localité, les conditions de travail qu'elles offrent semblent identiques. Parmi nos enquêtés, certains travaillent dans des usines sidérurgiques publiques (Lee), dans des usines chimiques appartenant à des multinationales (Liment travaille dans une entreprise américaine, son ex-copine dans une entreprise japonaise, et un ancien camarade de classe dans une entreprise publique), ou dans des usines de produits électroniques (Yeh – l'usine Samsung à Canton, Pin- usine à Pékin, de propriété collective, Emma – usine à Tianjin; Jing, usine de fabrication à Suzhou)

Commençons par les ouvriers des usines de fabrication de produits électroniques, secteurs employant le plus de jeunes. Emma est une femme de 27 ans. Elle est diplômée d'un Bac pro. Industriel. Son premier emploi était celui d'ouvrier à la chaîne pendant 2 ans dans une usine à Tianjin. Lors de leur dernière année de lycée, tous les camarades de sa classe ont été envoyés pour faire un stage d'un an dans cette usine. Les lycéens, majoritairement des femmes, ont été mis à l'épreuve au terme de leurs études, ils exercent le travail d'« *ouvrier à la chaîne*». Un travail répétitif, des heures supplémentaires quotidiennes, mais ce n'est pas tout. Il faut savoir supporter un environnement « inhumain » : les insultes des collègues, et les « petits chefs ».

Emma… mes camarades de classe n'ont travaillé qu'un mois à la chaine, ils sont rentrés à la maison.
Question : Comment ça ?

Emma : C'est dur de travailler à la chaîne. Ça ne veut pas dire que le travail est fatiguant. Parlons du travail à la chaîne… alors le produit arrive, tu es obligé de l'accueillir, de manière extrêmement rapide pour que la personne suivante prenne le relai. Si tu es un peu moins rapide, les produits s'entassent sous tes mains et les collègues suivants ne peuvent rien faire.

Une fois les produits bloqués sous tes mains, tu te fais insulter par le contremaître et par tous les autres collègues, car ils sont obligés d'arrêter pour t'aider… ils t'aident, tout en te reprochant ta faute, à haute voix et sans cesse …si tu subis fréquemment de tels traitements, tu ne te sens pas bien dans ta peau. Il faut éviter ce genre de scène, tu subis donc énormément de pression dans le travail.

Comment perçois –tu ce travail (à la chaîne) ?

Emma : Je pense que ce travail n'est pas aussi bon que celui d'esthéticien – (elle *a travaillé ensuite comme esthéticienne dans sa ville district proche de son village natale).* (Le métier d'esthéticien) : Tu travailles, et en même temps tu communiques avec tes clients, en leur recommandant des produits de beauté. Le travail d'esthéticienne est facile. Quant au travail à la chaîne : de 7 heures à 17 heures, on répète la même geste, sans arrêt, avec une pause déjeuné très courte. Mes collègues disent tous : à aucun moment on ne voit le soleil : le matin, on commence avant qu'il ne se lève, et on termine après qu'il soit couché. On travaille 6 jours par semaine. On fait souvent des heures supplémentaires le soir. La quantité (de production journalière) est fixée par le contremaitre qui déclare « *aujourd'hui, nous devons compléter 5,000 produits »*. Si on n'y arrive pas, il faut faire des heures sup. non rémunérées.

Question : Quel était le niveau de salaire ?

Emma : Le traitement salarial n'est pas mal. Le salaire fixe est de 2,000 yuans (250 euros). De plus, avec la rémunération pour les heures supplémentaires, on a environs 3,000 yuans par mois (environ 350 euros en 2008). J'envoyais environs de 1,000 à 2,000 yuans à mes parents. Quand j'étais à l'école, mes parents m'ont soutenu. J'ai un petit frère qui va à l'école primaire, il coûte beaucoup et il veut tous ce qu'il voit, en déclarant « je suis encore petit, vous devez acheter ceci pour moi ». Alors, toute la famille le gâte ! Trop ! »

Leur expérience du travail ouvrier fait écho à celle des jeunes ouvriers français qui ont vécu le travail comme imposé (Roulleau-Berger, 1991, p97, 2001). Emma est parmi ceux qui « *persévèrent à travailler plus d'un an avant de démissionner »*. Cette « persévérance » est motivée par le fait d'avoir « *un salaire pas mal »* qui permet à cette jeune femme d'envoyer de l'argent à sa famille et son jeune frère scolarisé. Le sens alimentaire du travail, dans ces cas, est prédominant (Roulleau-Berger, 2001). La tension est cependant forte entre la prise de responsabilité vis-à-vis de sa famille et les conséquences d'un sacrifice personnel. Elle est surmontée individuellement et collectivement, par une *solidarité morale*, entre amis.

« J'ai voulu partir aussi. Une bonne amie, ancienne camarade de classe, ne cesse de m'encourager « nous devons faire preuve de persévérance. Comme nous sommes sorties (de notre région natale), il nous faut aller jusqu'à bout, nous travailleront un an ici, ce qui nous permettra d'économiser un peu d'argent : parce qu'une fois rentrés dans notre région natale, il y a plein d'endroits qui exigent de l'argent et il sera impossible de le demander aux parents. » (Emma., F.25ans).

Nous retrouvons ici également la figure du migrant-ouvrier dans la manière de voir leur statut et leur situation dans le lieu d'arrivée. Ils sont dans *l'illusion du provisoire* (A. Sayad, 2006), car à un moment donné, ils vont rentrer dans leur région natale. Cette illusion du retour et d'une présence limités au travail sont renforcées par le fait que de nombreuses connaissances sont déjà rentrées. La résistance aux conditions de travail est « *personnelle* ». Le choix de l'exil, ou de la « *persévérance* »,

est interprété comme une décision individuelle et une qualité personnelle. Dans le cas d'Emma, le travail étant pénible, elle a hésité longtemps entre « rester » et « rentrer ».

> « À la fin, mes trois meilleures amies sont rentrées dans leur région natale. Je n'ai plus envie de rester travailler. Alors, une amie m'a encouragé **rester,** l'autre m'a conseillé de **rentrer**. Cette dernière me disait « dans notre région, on peut apprendre un métier, qui nous permet de gagner de l'argent. » Elle a appris le dépannage en informatique. Elle est forte : elle a obtenu le certificat professionnel, et s'est mise à travailler à son compte en faisant du dépannage à domicile. » (Emma. 25 ans).

Les témoignages d'ouvriers nous font penser au « travail en miettes » de Georges Friedman (1956) : le travail à la chaîne réduit en miettes, l'activité est devenue laborieuse et vide de sens et les ouvriers spécialisés n'ont plus de savoir-faire. Leurs conditions de travail s'aggravent notamment dans le contexte actuel de la mondialisation de l'économie. Les derniers chaînons de la décomposition internationale du processus productif (DIPP), doivent se soumettre aux « *donneurs d'ordre* ». *L'irrégularité des cadences de travail* que subissent directement les ouvriers situés au bout de la chaîne, une des trois anomalies de la division du travail que Durkheim a déjà éclairé il y a un siècle (Serge Paugam, 2000, p.7), est la caractéristique principal de l'organisation de ces entreprises. La flexibilité, la hausse du « turn-over » et le renouvellement sont consciemment utilisés par les entreprises, notamment les entreprises sous-traitantes de fabrication de produits électroniques. Ces ouvriers « intérimaires » du « marché informel » sont jeunes, pragmatiques, polyvalents, et capable d'effectuer des tâches exigeant à la fois rapidité et haute qualité[149].

Une gestion semi-militaire contre l'absentéisme est généralisée pour garantir le fonctionnement de ce mode de production. Emma, tout en soulignant l'interdépendance mécanique du travail à la chaîne, évoque une scène de travail contredisant la solidarité ouvrière : les moins efficaces se font insulter par leur collègues et les « petits chefs »[150]. Quant à Yeh, technicien supérieur de maintenance, il a vécu l'usine Samsung comme une prison, marquée par un micro-pouvoir dans l'atelier : « *surveiller et punir* »[151] (M. Foucault, 1975).

> Yeh : « C'était début 2010, ma dernière année universitaire. Beaucoup d'entreprises sont venues recruter à l'école. J'ai passé l'entretien avec l'entreprise coréenne Samsung. En fait, après l'entretien, je ne savais pas en quoi consistait ce travail. Je me sentais chanceux d'avoir un emploi dans une telle entreprise internationalement renommée.

---

[149]Voir notre analyse sur les politiques de l'entreprise : l'efficacité du travail à la chaîne est considérablement améliorée grâces à une nouvelle organisation du travail tel que « recomposer les tâches », « instituer une rotation sur les postes de travail », la flexibilité en matière des formes d'emploi a ainsi été exploitée au maximum.

[150]Livée, responsable de formation « training », tentait de mettre les jeunes diplômés universitaires (Bac+3) sur les postes de « petits chefs » afin de corriger l'ambiance autoritaire et « incivile » qui dominent les ateliers de production. Ce programme a échoué. Elle ne comprend pas pourquoi, le même programme aux Etats-Unis et à Hongkong ayant largement « réussi ».

[151]Différentes enquêtes ont été réalisées sur les conditions de travail dans les usines de Foxconn, notamment après les suicides et tentatives de suicides d'employés en 2010. L'équipe de sociologues de l'université de Qinghua et al. (2011) décrivent les usines comme des « camps de travail forcé » et le chercheur en économie taïwanais Thung-Hong Lin introduit la notion de « despotisme global fragmenté » (2012). La dernière et nouvelle solution est de remplacer les humains par des robots. Foxconn a lancé un appel d'offre général auprès des plus grands fabricants de robots de la planète.

Alors, je suis resté à Canton pendant plus d'1 an. Mais on n'a pas d'avenir, en tant que salarié là-bas. Le travail est vraiment étouffant, ce n'est pas ce que je veux. On répète le même travail chaque jour, on ne récolte rien sauf après avoir accumulé quelques années d'expériences. »

Question : Quelles en étaient les causes selon toi ?

Yeh : « On répète le même travail fatiguant chaque jour. Très peu de congé : on travaille 10 heures par jour, 6 jours sur 7. On ne se repose que le dimanche. »

Que faisais tu comme travail ?

Yeh : « J'ai eu une formation en contrôle numérique, j'étais chargé de l'entretien des machines de fabrication. »

Comment vont le travail et la vie de tes collègues ?

Yeh : « Là, aller au travail est vraiment ennuyant. Quand on a un jour de congé, on va boire un verre ou on va au KTV. [… …] ».

Tu disais que le travail était étouffant ?

Yeh : « On subit un stresse énorme. Ordinairement, on a peu de temps de repos. Le salaire n'est pas très élevé: 3,000 yuans (environ 350 euros, taux d'échange en 2011). La cause principale est que le travail est trop fatiguant et que la gestion du personnel est extrêmement sévère : on est toujours sous contrôle, on n'a aucune liberté ».

Pourquoi as-tu démissionné ?

Yeh : « Premièrement, le travail est physiquement éprouvant et psychologiquement étouffant ; d'ailleurs, par rapport au travail effectué, le salaire est très bas. Deuxièmement, je souhaite trouver un travail moins pénible et bénéficiant de plus de liberté. Troisièmement, ce n'est pas une entreprise permettant un développement de carrière à long terme. Après 5 à 10 ans d'ancienneté, au mieux je serais promu au poste de chef de maintenance d'équipements. A part ça, ces expériences techniques ne me servent plus si je quitte cette entreprise pour une autre. »

Yeh, H., 23 ans, célibat. 3 ans d'expériences- Bac+3 en technologie de commande numérique, premier emploi, technicien, usine Samsung à Canton (N°37)

Le principe d'autonomie est confronté à une gestion semi-militaire. Les ouvriers surveillés et contrôlés éprouvent un manque de « liberté » dans leur travail, d'autant plus qu'ils dépendent de plus en plus de l'employeur. La forme principale de résistance de ces travailleurs que représentait la démission est annihilée par la trop grande spécificité des tâches accomplies. L'individu souhaite maitriser un métier et devenir « propriétaire » d'un savoir-faire qui garantira son « autonomie » et son « indépendance » face aux employeurs. Il cherche à développer sa carrière, à se réaliser dans le travail. Le travail à la chaîne ne semble pas en mesure de satisfaire ces besoins « humains » en matière de travail.

Outre ces mauvaises conditions de travail, la condition sociale du statut d'ouvrier joue également. « Aujourd'hui, cela ne va plus. Les ouvriers ne peuvent presque plus survivre.», résume Lee (H., N°42), diplômé d'une Licence pro et électricien d'industrie, et sa femme (Ping, 24 ans ouvrière). Cette déclaration nous parait intéressante pour deux raisons. Différents de nos enquêtés démissionnaires de l'usine, Lee et Ping, ayant 3 ans d'expérience, travaillent toujours comme « ouvriers » qualifiés, tout en changeant d'entreprise. Lee a travaillé successivement dans 4 types d'usines dont l'organisation était différente. Il a travaillé 6 mois comme électricien-stagiaire dans une usine sidérurgique d'état, 1 an dans une usine située dans la banlieue de Pékin et un an et demi dans l'usine d'une entreprise privée chinoise. Originaire de la région nord-ouest, région qui conserve encore

une mémoire collective plus ou moins vivante de l'époque socialiste, Lee emploie directement le terme d'« ouvrier »[152] pour désigner son appartenance socioprofessionnelle. Il témoigne de la dégradation de la condition sociale ouvrière.

Son premier emploi était dans une usine sidérurgique d'état dans laquelle on trouve encore des traces héritées de l'organisation socialiste, en termes de bien-être du personnel, tel que la présence d'une cantine et de cités-logements, et en termes d'organisation du travail : les ouvriers expérimentés transmettent leurs savoirs faires aux jeunes entrants, maintenant une hiérarchisation stable et une promotion interne lente. Ceci n'arrive pas à attirer les jeunes aujourd'hui. Lee a refusé cet emploi stable, à cause des conditions d'un travail qu'il estime « usant pour la santé », auxquels s'ajoute l'écart entre le statut souhaité et le statut d'ouvrier :

> *Question : Parlons de ton premier emploi ?*
>
> Lee : Dès décembre 2009, *j'étais électricien-stagiaire* dans une usine de sidérurgie. Si on le souhaite, on peut tout de suite obtenir le statut d'employé officiel de l'usine, même avant l'obtention du diplôme universitaire. Plus je bosse, plus je me sens… non, ce travail ne va pas… trop de poussières dans l'atelier… ce n'est pas bien pour ma santé…Je risque d'être atteint par de maladies respiratoires. Non, je ne le souhaite pas. J'ai donc démissionné et je suis venu à Pékin.
>
> Nous étions 20 camarades de l'école à venir faire un stage ici. Quelques semaines après, la moitié ont renoncé. 2 ou 3 mois plus tard, il ne restait que 5 stagiaires. J'ai travaillé pendant 5 mois, puis j'ai démissionné. Au total, 1 ou 2 sont resté travailler après ma démission.
>
> *Pourquoi avez-vous tous quitté l'usine ?*
>
> Lee : (Nous étions) trop ambitieux. (Je) pense que je suis devenu un ouvrier, de plus, je devrai subir une telle persécution ? Non, je ne veux pas cela. A aucun moment, on ne voit la lumière naturelle. C'est un espace fermé, on broie sans arrêt l'acier, et on entend des gaz oxygénés qui seront pressés à l'eau. Toute l'année, l'air est sec et chaud, et on vit éternellement dans la poussière... De plus, on n'est pas protégé. On n'a ni de masque, ni gants…enfin, on ne nous donne qu'une paire de gants par mois.
>
> *Pourriez-vous vous servir de ce que vous aviez appris à l'université?*
>
> Lee : « Non. En fait, nous étions très orgueilleux au début, on croyait savoir tout faire. En réalité, on ne savait rien faire et il fallait que les ouvriers expérimentés nous apprennent le métier. »

Son deuxième emploi était dans une usine de propriété collective en déclin qui maintenait une activité auxiliaire de fabrication de produits électroniques (où il avait fait connaissance de sa femme qui était stagiaire-ouvrière à la chaîne). Moins compétitive dans le secteur, l'entreprise n'obtenait que très peu de commandes, et les ouvriers fussent souvent désœuvrés. Le niveau de salaire étant trop bas, les ouvriers démissionnaient massivement, y compris les contremaitres et les chefs d'atelier. Il fallait remplacer les postes vacants. Les personnes restantes sont devenues des employés polyvalents. Lee, en dehors de son travail d'électricien d'industrie, se voit peu à peu confier des tâches de contrôleur de qualité, d'ouvrier à la chaîne, etc. Des tâches multiples, mais pas question d'une augmentation de salaire, la promotion interne est vide de sens.

[152]Le terme « ouvrier » (gong ren) Pour illustrer la nuance d'appellation qui reflète en partie leur identité professionnelle. Yeh (H., 23ans, N°26) (Da gong) emploie le terme « travailleurs en usine », « employé de l'usine », « da gong » reflète, une conscience collectives de leurs conditions qui se rapprochent celui des Mingong.

Lee a témoigné, par son quatrième emploi, de la situation des ouvriers « sans droits » qui subissent directement les conséquences de la « crise ». Une bonne demi-année après son entrée, son employeur, une grosse entreprise privée d'industrie a effectué un licenciement collectif[153], « deux tiers des ouvriers s'en sont allés ». Dans ce contexte, Lee a vu sa qualification professionnelle « reconnue », en grimpant d'un échelon, pourtant son salaire a baissé d'un tiers, environ 1,000 yuans de moins. Lee ne trouve pas le vocabulaire pour contester le fait très contradictoire que l'entreprise reconnait son travail en lui accordant une promotion interne, tout en baissant son salaire au nom de la crise économique mondialisée. Il résume :

> Lee « J'ai trouvé un poste d'électronicien dans l'entreprise S. L'année dernière, le secteur de produit électrique s'est bien développé. L'entreprise a de l'argent et me donne un bon salaire, 3,500 yuans (400 euros). L'année dernière, ce secteur était en déclin. L'économie mondiale ne va pas bien, mon salaire a baissé. »
>
> *Question : Cela est-il lié ?*
>
> Lee : « C'est une entreprise privée (chinoise) qui entend ses branches au niveau mondial. Elle n'a pas eu de bonnes performances, alors elle commence à maltraiter ses ouvriers. La quantité de repos fourni aux employés a baissée et deux tiers des ouvriers ont étés licenciés. L'année dernière, j'ai été promu « *technicien 2 étoiles* » et j'ai eu plus de 3,000 yuans de salaire. Cette année, j'ai grimpé d'un échelon dans la qualification, pour devenir « *3 étoiles* », cependant, mon salaire a baissé d'un niveau, je n'ai qu'un peu plus de 2,000 yuans. »

Liment, a vu émerger une autre figure de l'ouvrier dans le secteur de production pétrochimique. Diplômé d'un bac+3 en chimie fine, il a été amené à travailler dans une usine de l'industrie chimique appartenant à « *une société internationale cotée en Bourse* ». Il a eu une bonne rémunération : « *un niveau salaire plus élevé que les cols- blanc* ». Malgré cette reconnaissance matérielle, Liment a démissionné au bout d'un an.

> Liment : Mes collègues comprennent quelques shanghaiens et les autres sont des gens de l'extérieur… Ils s'ennuient également. Ceux qui ont plus de 25 ans sont mariés et certains ont déjà des enfants, alors ils pensent beaucoup plus à leur famille. Comme c'est un emploi stable avec un bon salaire et la cotisation sociale, ils ne souhaitent plus bouger, parce qu'il faut tout recommencer.
>
> La plupart de mes anciens camarades de classe restent dans ce secteur de l'industrie chimique. Nous avons des contacts quotidiens avec des produits toxiques violents, tels que le méthylbenzène. Tout le monde est conscient de la dangerosité, cependant, pour le haut salaire, on doit la subir. Ce secteur engendre des bénéfices exorbitants, il n'est donc pas étonnant que la majorité des plus grosse entreprises mondiales soient dans l'industrie pétro-chimique. La plupart des anciennes camarades femmes se sont mariées. Certaines travaillent encore dans ce secteur, d'autres ont changé de métier. Mon ex-copine a travaillé dans une usine japonaise de chimie fine spécialisée dans la peinture. Elle a démissionné, est

[153]L'entreprise est située juste à côté du village-urbain (et ainsi du centre commercial Aeon) où nous avons effectué notre enquête. C'est dans cette cadre, nous avons croisé par hasard, à différents moment et à différents l'endroit, des employés et anciens employés de l'entreprise qui habitent au village-urbain et/ou qui fréquentent le centre commercial à côté (toujours un lieu de rencontre pour les anciens collègues qui travaillent désormais dans différents endroits). Un ingénieur industriel (Ji'an N°36- chômeur) et un ouvrier qualifié (Lee, N°42, en poste) nous ont accordé un entretien biographique et une dizaine d'autres (ouvriers qualifiés et ingénieurs) ont répondu au questionnaire.

rentrée dans sa ville natale et a ouvert une boutique de produits de beauté. Aujourd'hui, elle a ouvert sa deuxième boutique. C'est son père qui lui a offert l'argent. Ses parents sont des commerçants. »
Liment, H., 23 ans, en couple, Bac+3 en chimie fine, agent commercial à Pékin (à la recherche d'un nouvel emploi), 1er emploi, ouvrier qualifié dans une usine à Shanghai (N°21)

Les collègues et certains camarades de Liment incarnent le figure de « l'ouvrier de l'abondance » (Lockwood J. et Goldthorpe D., 1972) dans un secteur qui « engendre des bénéfices exorbitants ». En contact quotidien avec « des produits toxiques violents » et « conscients de la dangerosité », ces ouvriers, souvent des hommes, s'inscrivent dans une logique familiale, « ils pensent à leur famille », pour le « haut salaire », ils « subissent » silencieusement ces mauvaises conditions de travail.

2.3.2. Déni de statut et expérience des discriminations : les « intérimaires » dans le secteur public

Les jeunes diplômés qui ont travaillé dans le secteur public en tant qu'employés « à l'extérieur du système », ont vécu un fort sentiment d'injustice et de discriminations institutionnelles. Ce sentiment est dû la différenciation des statuts d'employés à l'intérieur du secteur.

Ce sentiment d'injustice sera interprété comme une discrimination institutionnelle du fait de l'emploi massif d'intérimaires par ce secteur. Les employés titulaires avec qui ils travaillent quotidiennement deviennent naturellement leur point de référence. Par rapport à ces derniers, les employés non titulaires « *gagnent moins et ne bénéficient d'aucun bien-être* ». Ce sentiment d'injustice est renforcé chez les employés non officiels qui sont « *plus qualifiés (diplômés), et travaillent plus que les employés titulaires* ». Leur performance est souvent très appréciée par leur supérieur, cependant ce dernier n'a aucune motivation à les promouvoir.

L'expérience des « intérimaires » symbolise une réalité très paradoxale de la reconnaissance au travail et relève d'une complexité des formes de déni de reconnaissance. Nous proposons d'analyser quelques cas différents.

Guo a manqué de peu un emploi titulaire dans une institution publique. Sans entrer dans les détails, ce rendez-vous manqué lui fait reconnaitre le sens de cet emploi qu'elle résume en une seule phrase « *j'aurais déjà commencé ce travail, avec l'admiration des gens : un emploi stable dans une institution publique, en lien avec ma formation, avoir le hukou, sans se soucier de mon futur*. ». Ce travail lui aurait apporté une reconnaissance sociale. Cet emploi stable dans une institution publique lui aurait assuré un statut dans la division sociale du travail et des droits sociaux attachés à cet emploi. Elle aurait pu utiliser ses compétences et aspirer à une réalisation de soi. « Avoir le hukou » lui aurait permis d'être reconnue par la ville d'accueil en tant que citoyenne locale et de jouir des droits politico-sociaux attaché à ce statut. Toutes ces dimensions réunis, lui auraient garanti un avenir « sans soucis ».

Guo : « Fin 2010, j'étais acceptée à un poste dans un centre de recherche au China Recherche of Science, car il recrutait des diplômés en français. J'ai même passé l'examen médical et l'enquête politique. Les nouveaux employés pouvaient obtenir le hukou et le Bianzhi (titulaire de l'emploi public). Mais, je n'ai pas rempli les conditions pour obtenir le hukou pékinois qui est exigé pour les candidats étudiants au terme de leur scolarité en 2011. Moi j'étais déjà diplômé en juillet 2010. Finalement, On m'a refusé à la fin. »

Comment ça ?

Guo : « En effet, le responsable du recrutement croyait pouvoir obtenir le hukou pour moi par mon statut de diplômée à l'étranger […] ce n'était pas vrai. Ils ont tout confondu. »

Que penses-tu de cette politique ?

Guo : « Ce n'est pas raisonnable. Tu as arrêté tes études ici et es allée étudier à court terme à l'étranger. C'est dans le but de te perfectionner mais au final, tu ne bénéficies pas des traitements que tu mérites en tant qu'excellent candidat » (*Guo., F., 26 ans, Célibat., diplômée d'un Master en français en France, à la recherche d'un emploi à Pékin (N°5))*

Lu'an a démissionné de son entreprise, une banque nationale. Diplômé d'un master en physique mais occupant un poste d'ingénieur informatique, le contenu du travail ne lui convenait pas. Ce travail lui est apparu comme un échec, voire une souffrance.

Question : Pourquoi avoir démissionné ?

Lu'an : « C'était un très bon travail aux yeux des autres : disposant d'un statut d'employé titulaire de la banque centrale, et du *hukou* pékinois que j'ai obtenu grâce à mon statut d'étudiant en fin de scolarité. Pourtant ce travail ne me convenait pas. Parce que je suis plutôt académique […] »

Ton travail était-il reconnu ?

Lu'an : « Non ! C'est à cause de mon attitude au travail. Cette expérience professionnelle était un échec, était sombre. »

Quelle était la nature de tes relations avec tes collègues, tes supérieurs ?

Lu'an : « L'écart de situations entre les personnes travaillant dans le même building est très grand. Dans notre département de 29 personnes, l'effectif est classé sous différentes catégories. Il n'y a pas de conflit. Les relations entre collègues sont bonnes »

Lu'an, H., 27 ans, diplômé d'un master en Physique d'une bonne université à Shanghai, cadre technique dans une banque nationale à Pékin, démissionnaire et sans emploi depuis 1 an (N°2)

Heya (F., n°1) et Eva (F., n°4) ont travaillé et travaillent comme « intérimaires » dans le secteur public. Heya, diplômée d'un master en littérature dans une université à Pékin, a trouvé son premier emploi en tant que secrétaire dans une institution rattachée au Ministère de l'Agriculture. Elle a travaillé pendant 2 ans et demi.

Pour quoi as-tu démissionné?

Heya : « parce qu'il y a une grande différence entre « Bianzhi nèi » (employé titulaire) et « bianzhiwài » (« personnel extérieur », CDD d'un an renouvelable), comme personnel extérieur, on n'a pas de possibilité de promotion. D'ailleurs, on est plus qualifié et on travaille beaucoup plus que le personnel titulaire, alors que l'on gagne beaucoup moins et que l'on ne bénéficie d'aucun bien-être.

Les personnes n'ayant pas obtenu un statut « titulaire », comme la majorité des intérimaires, souffrent d'une forte frustration. Le fait de travailler quotidiennement avec des employés titulaires, ou

de travailler plus que les titulaires, renforce le sentiment d'être traité comme des « sous- hommes », des « esclaves ». C'est un sentiment de discrimination.

> Heya : « Pendant une période, j'ai été prêtée par mon centre au siège du Ministère A et ai été envoyée là-bas. Pendant plusieurs mois, j'ai dû courir entre deux endroits : le matin je travaillais au siège et l'après-midi, je travaillais dans mon centre d'origine. Le travail était multiplié. Je me sentais traitée comme une esclave. »

Leur travail est fortement apprécié par leur supérieur et leur institut. L'individu en attente de reconnaissance par le biais d'un statut de titulaire retarde sa démission, l'arme des faibles. Les titulaires en profitent pleinement en lui donnant l'illusion d'une promotion possible au rang de « titulaire ».

> Heya ; « J'ai démissionné deux ans et demi après, mes supérieurs souhaitaient me garder et m'ont fait beaucoup de promesses. Mais j'estimais qu'ils ne pourraient pas les assumer. En effet, j'avais déjà pensé à démissionner un an après mon entrée, mais il me faillait cet emploi, car mon mari était encore étudiant. De plus, mon supérieur m'a fait des promesses, j'avais donc cru avoir une chance, même faible, de devenir « titulaire ».
> Le nombre d'entrées et de démissions y est très haut. Il y a ceux qui démissionnent après 6 mois, un an, voir un an et demi. J'y suis resté pendant 2 ans et demi, c'était relativement long. Bien sûr, il y a ceux qui restent là pendant 10 ans.
> *Question : Travailler pendant10 ans sans « bianzhi » (statut d'employé régulier) ?*
> Heya : tout à fait. Cela dépend de la situation de chacun. Pour certains ayant une famille, l'aspect matériels n'est plus important, ils sont satisfaits d'avoir une occupation.
> Après avoir démissionné, elle envisageait de poursuivre un doctorat à pékin
> *Question : Pourquoi un doctorat ?*
> Heya : Je souhaite poursuivre un doctorat afin de me créer de nouvelles opportunités. (Elle rit) aujourd'hui, il y a déjà trop de doctorants. Je ne suis pas si pragmatique, mais je voudrais rapporter mon hukou à Pékin (actuellement dans son lieu de naissance), ce sera bien pour moi et mon enfant. Mais si mon mari a le *hukou*, ce ne pose pas de problème pour la scolarisation de notre enfant.
> *Heya, F., 30 ans, mariée &enceinte, diplômée d'un Master en littérature à Pékin, 5 ans d'expériences, (N°1)*

Eva éprouve le sentiment d'une satisfaction relative dans le travail. Le secteur public est un environnement apprécié des employés. Ils ne remettent pas en question l'ordre hiérarchique, et les titulaires sont souvent « moins qualifiés » mais avec plus d'ancienneté. Cependant, Eva estime que le statut d'intérimaire ne lui assure pas une reconnaissance sociale.

> *Question : Es-tu satisfaite de ton travail ?*
> Eva **: «** Il y a deux côtés : je suis satisfaite de l'environnement : c'est pacifique. Il n'y pas de concurrence, tu es donc de bonne humeur. Je ne suis pas satisfaite, parce que je ne vois pas d'avenir dans ce travail. […] De plus, le salaire […] ne me permet pas de me nourrir correctement. »
> *Y-a-t-il de la pression dans ton travail ?*
> Eva: « Non, je suis surqualifiée pour mon poste. »
> *(Ton) travail est-il reconnu ?*
> Eva **: «** Mon travail est bien reconnu par mes supérieurs et différents lecteurs, y compris des cadres du ministère. [… …] De plus, je fais partie de ceux qui travaillent beaucoup, parlent peu et ne revendiquent rien. Les directeurs apprécient ces gens-là. D'ailleurs, notre institut n'arrive pas à garder ses employés, les directeurs encouragent ceux qui veulent rester. Voilà qu'arrive le mois de Juillet où nous devons

reconduire notre contrat. 3 d'entre nous, c'est-à-dire, 1 employé sur 10, ont quittés volontairement leurs postes et quitté Pékin également. »

Ton travail est-il reconnu par la société ?

Eva : En… (Réfléchi) Que veut-dire « reconnu par la société » ?

Par exemple, Tes parents/ tes amis comment jugent ils ton travail ?

Eva : **«** Dans la société actuelle, mon travail ne bénéficie pas d'une bonne réputation. Tout le monde rêve d'un poste de fonctionnaire, professeur ou employé des entreprises qui gagnent bien. Compte tenu de ma situation professionnelle, je n'ai pas un haut statut, ni une reconnaissance sociale. Cela étant, je n'ai pas le sentiment d'être exclue. »

Aspires-tu à mieux ?

Eva : « Je crois mériter mieux, mais je ne sais pas dans quel domaine. »

Pour Eva, l'emploi public titulaire représente un « haut » statut social, au même titre que les employés ayant un bon niveau de revenu. Ils sont minoritaires en nombre. La masse salariale est souvent constituée de « précaires ». Dans la hiérarchisation actuelle des statuts sociaux, les « titulaires » restent une catégorie de « protégés », voire de « privilégiés ». Ces diplômés de l'université, « intérimaires » dans le public, ne sont-ils pas parmi les moins précaires parmi les précaires ?

Question : Ton travail idéal ?

Eva : « un travail stable avec hukou et Bianzhi (statut d'employé titulaire du secteur public). »

En termes de salaire ?

Eva : « Mon mari gagne très bien, alors que je gagne un peu moins ou plus n'a pas d'importance. Je ne souhaite pas effectuer des heures supplémentaires. Je souhaite avoir du temps pour m'occuper de ma famille. »

Quel moyen comptes-tu mettre en œuvre pour l'obtenir ?

Eva : « continuer un doctorat à Pékin. »

Et après ?

Eva : « Je ne sais pas encore. Mais avec la politique d'immigration actuelle, sans le statut de Ying Jie Sheng (étudiants en fin de scolarité, un statut social qui leurs met sous la protection de l'université), on ne peut pas obtenir le hukou. Mes supérieurs m'apprécient beaucoup et notre unité du travail (dānwèi) a obtenu le quota de hukou pour ses employés. Mais il n'a le droit de l'accorder qu'à un seul nouvel arrivant, ayant le statut d'étudiant sortant. C'est pourquoi je voudrais continuer un doctorat (devenir étudiante de nouveau) et m'offrir une opportunité. »

Eva., F., 28 ans, mariée, diplômée d'un Master en sciences sociales à Pékin, 3 ans d'expérience, rédactrice dans un institut de recherche sous tutelle du Ministère E (N°3)

La frustration est relative au principe d'égalité (F. Dubet, 2005), notamment dans l'accès aux droits sociaux et aux services « publics », dans un contexte d'une hiérarchisation des droits sociaux, et de marchandisation des services publics. Mahui, ingénieure électronique a démissionnée de son premier emploi.

Question : Pour quelle type d'entreprise travailles- tu ?

Mahui : C'est une entreprise étatique. Mais je suis (employé) extérieur au système. [……] Ma première entreprise était aussi étatique. Parce que je n'avais plus le statut d'étudiant, je n'ai pas obtenu le hukou et le bianzhi (quota du titre officiel). [……]

Question : Tu as démissionné de cette entreprise ?

Mahui : « Parce que l'entreprise m'a promis de résoudre le problème de hukou. A la fin, je ne l'ai pas eu. D'ailleurs, chaque année, elle a un quota de deux logements (achat) subventionnés (par l'Etat). Nous sommes 7 employés, dont la majorité est déjà devenu propriétaire. Autrement, cela serait bientôt mon tour. Je pensais que même si le salaire était très bas, l'entreprise pouvait résoudre le problème majeur du logement, par le biais d'un achat subventionné. Si tu travailles à l'extérieur (c'est-à-dire, dans le secteur privé), tu n'as pas cette opportunité. [……]

L'entreprise souhaitait vivement me retenir. Mon supérieur m'a dit : « nous pouvons tout de suite augmenter ton salaire ». Je lui ai répondu : ce n'est pas une question de salaire. Je ne me sens pas bien au fond de mon cœur. »

Mahui, F., 30 ans, célibat. Diplômée d'un Master (Bac+7), ingénieure dans une entreprise de l'industrie aérospatiale (N°31)

Anya, cadre en RH et ayant plusieurs membres de la famille (3 générations) occupant un emploi dans le secteur « public », résume la particularité de ce statut, notamment le « bien-être social» visible et invisible.

Anya : « Dans la fonction publique, en particulier au niveau du gouvernement local, il y a beaucoup d'employés « extérieurs au système ». Ce sont les employés intérimaires qui bossent et les employés titulaires, eux, ne bossent pas. D'ailleurs, les employés titulaires jouissent du bienêtre social dont ne peuvent pas bénéficier les employés de « l'extérieur » ou du secteur privé : à part le traitement salarial, ils touchent également des primes et ont accès au logement et à la propriété immobilière subventionnée.

Les employés à « l'intérieur du système », n'ont pas le statut de fonctionnaire, mais ils ont le même traitement que les fonctionnaires. De plus, ils disposent de plus de liberté que les fonctionnaires, par exemple, se lancer dans des affaires à but lucratif ou créer sa propre entreprise, ce qui est interdit aux fonctionnaires.

Selon le 12ème plan quinquennal, l'Etat va reformer les unités du service public. Mais jusqu'à aujourd'hui, la politique publique leur accordent beaucoup d'avantages sociaux. Par exemple, pour la sécurité sociale, ils ne cotisent pas, ou très peu. Je l'ai récemment appris. Mon mari (qui a ce statut), a commencé son travail il y six mois, il ne cotise que 7 yuans par mois. Mais moi, on me prend 3,000 yuans de cotisation de mon salaire brut, j'étais furieuse d'apprendre cette différence.

Anya, F., 30 ans, mariée, diplômée d'un Master à Pékin, cadre en RH, ayant 5 ans de métiers à Pékin et ayant travaillé successivement dans des entreprises publiques et privées

2.3.3. Fragmentation des formes d'emploi et déni de la valeur du travail

Le travailleur s'adapte sans contrepartie aux besoins de flexibilité d'un employeur qui ne se préoccupe guère des besoins de sécurité et de cohésion de la carrière de ses employés. Conscients de la valeur de leur travail et de leur contribution aux bénéfices de l'entreprise, les employés dénoncent directement ce déni de reconnaissance par le terme d'« exploitation ». Ce sentiment d'injustice est notamment accentué par une individualisation des négociations salariales. L'individu est amené à négocier la valeur de sa force du travail avec l'employeur, ce qui est perçu après coup comme un « piège », une « duperie ». L'individu adopte en effet pour mesure de son « mérite » le prix du marché et il s'aperçoit très vite que le pouvoir de négociation est entre les mains de l'employeur.

Question : parlons de ton 3ème emploi ?

Adon : mon troisième emploi était dans une grosse entreprise de prestation de service informatique. Je croyais pouvoir développer mes compétences professionnelles. Trois mois après mon entrée, j'ai été envoyé en mission pendant 6 mois dans une grande entreprise américaine. J'y travaillais en tant que consultant technique. Parmi les métiers de l'informatique, le support technique est mal vu, parce que c'est un poste très peu exigeant sur le plan technique. Cependant, cette expérience m'a permis de développer mes compétences de communication en Anglais.

Cela étant**,** mon entreprise traite les employés comme des outils pour gagner de l'argent. Elle ne nous offre pas un projet de carrière, elle envoie ses employés chez les clients selon leurs besoins, sans leur demander leur accord. Ce genre de missions intérimaires permet d'enrichir son expérience, mais je ne crois pas avoir progressé techniquement. Je déteste ce mode de gestion, je ne peux pas m'y adapter.

Question : comment était le niveau de salaire ?

« Au niveau du traitement, c'est une duperie. Au moment de l'entretien, à ton niveau, tu mérites 8,000 RMB par mois. Il te met la pression et te promet seulement 6,000 RMB à partir de la deuxième année. En effet, l'entreprise t'exploite autant que possible : pendant mes 6 mois d'expertise dans cette entreprise américaine, j'ai rapporté chaque mois 20,000 RMB à mon entreprise, cependant, j'ai eu seulement 4,800 RMB de salaire. D'ailleurs, les nouveaux entrants gagnent 3,000RMB de plus que moi, alors que j'ai dû les guider dans leur travail. J'ai vérifié : chaque année, le salaire augmente de 2000 RMB maximum; c'est-à-dire, qu'1 an plus tard, je gagnerais encore moins qu'eux.

C'est pour ça que je ne voulais plus travailler dans cette entreprise. Ce mode de gestion du salaire est un phénomène généralisé en Chine : exploitation maximum. Dans les pays occidentaux, les niveaux de salaire et de prime sont limpides et 50% des bénéfices sont distribués aux employés. En Chine, seulement 10% des bénéfices sont distribués aux employées, c'est vraiment désappointant. » (Adon)

Si nos jeunes enquêtés vivant l'expérience ouvrière expriment leur « souffrance » en parlant de mauvaises conditions de travail et d'un sentiment d'être mal payés, ils utilisent rarement le terme d' « *exploitation*»[154], ils éprouvent un sentiment d'impuissance. Quant à ce jeune informaticien, à travers ses propres expériences, il fait une en généralité du phénomène sociétal de « non-partage des bénéfices » et le définit comme une « exploitation maximum ». Il faut retracer son parcours pour comprendre mieux son sentiment d'être « exploité », c'est un excès qu'il dénonce.

Son 1er emploi : Il a eu un poste de programmateur informatique dans une petite entreprise japonaise.

Question : comment as-tu trouvé ton premier emploi ?

Adon : « Par des foires d'emploi-campus. J'ai été accepté par plusieurs entreprises, j'ai choisi une entreprise japonaise de bonne réputation. Un de mes critères est que l'on ne m'exploite pas trop, c'est-à-dire faire des heures supplémentaires non payées, sans congés, etc. »

Le sentiment d'être « exploité » est en effet un sentiment d'injustice liée au dénie de la valeur matérielle de son travail, il est à appréhender avec d'autres dimensions du rapport au travail.

Son 4ème emploi depuis 6 mois

« Maintenant, mon salaire est de 8,000 RMB. J'ai été également accepté par une autre entreprise, J'ai tiré des leçons de mon expérience précédente et j'ai collecté et analysé, par internet, des informations sur les entreprises, surtout concernant leur réputation.

Je travaille dans mon entreprise actuelle depuis 6 mois. Je suis satisfait de mon salaire. La gestion de l'entreprise est internationalisée, et n'exploite pas les employés. Il y a des ingénieurs de haut niveau, de

[154] Le sentiment d'être « exploité », plus que l'absence de reconnaissance, est un sentiment de « classe » (C. Baudelot& M. Gollac, 2002, p.283).

plus, notre relation est bonne, et l'ambiance est harmonieuse. J'ai vite progressé. Mes compétences sont reconnues par l'entreprise qui m'a confié comme mission de diriger un petit groupe. Nous avons de nouveaux projets internationaux. Le travail est dur, mais il y a également beaucoup de plaisir. Si l'entreprise réalise de bons bénéfices, nous aurons une augmentation de salaire et des primes. Nous sommes une équipe unie. »

Adon, H., 28 ans, Bac+4 en informatique, informaticien dans une entreprise privée à Pékin, 5 ans d'expériences (2 ans à Qingdao, 3 ans à Pékin)

Nous trouvons également des salariés qualifiés sans « voie » pour dénoncer une organisation sociale du travail qui pratique, au sein même de l'entreprise, qu'elle que soit sa taille, un découpage des activités économiques, en séparant les activités de « production » et les valeurs « d'échange ».

Pour son premier emploi, Ji'an, jeune ingénieur, a travaillé 10 mois pour une toute petite entreprise privée informelle. Quant à l'organisation technique de l'entreprise, l'équipe des ingénieurs disposait d'une autonomie totale dans la réalisation des projets. L'investisseur (le patron) n'a lui-même ni qualification, ni savoir-faire. Cela n'empêchait pas les salariés « d'être dévoués » et performants dans leur travail.

L'entreprise a deux types d'activités : une activité d'ingénierie dans la réalisation des projets de rénovation d'infrastructures électroniques, « *des petits travaux qui engendrent peu de profit*», l'autre dans l'importation et la vente de pièces de rechanges, qui « *engendre des bénéfices exorbitants* ». L'équipe d'ingénieurs a démissionné massivement à cause d'un partage inéquitable des bénéfices. Cela correspond justement au besoin d'alternative temporelle des deux activités. Les départs « volontaires » permettent à l'employeur de renouveler la main-d'œuvre sans avoir recours au licenciement et de disposer d'une réserve de « jeunes diplômés », suffisamment « compétents », « bon marché » et « mobiles », et adapté au besoin de flexibilité de l'entreprise.

Ji'an « Ces trois mois-là, nous étions épuisés : chaque jour, nous commencions à 7 h du matin et finissions à minuit. Les trois derniers jours, nous avons travaillé 24 heures sur 24. Une fois notre œuvre fonctionnelle, certains collègues se sont endormis au bureau. Le patron nous a dit « *Ces mois- là, vous étiez fatigués, je vais vous donner une récompense* ». Il a donné chacun 500 yuans (environ 75 euros) ! Nous étions furieux (c'est une somme ridicule). Le parton s'est justifié, disant « *je n'ai pas gagné d'argent sur ce projet.*», mais tout le monde sait bien qu'il s'agit d'un projet de rénovation et que le patron gagne de l'argent par la vente de pièces de rechange. Au moment où notre œuvre a été mis en marche, l'entreprise a déjà eu 200, 000 yuans de bénéfice nets par la vente de 5% de leurs pièces de rechange.

Ces entreprises sont inhumaines. J'y suis resté pendant 10 mois : je ne voulais plus y rester, cette entreprise n'a aucun respect pour les sentiments humains et les salaires sont bas.

Question : quel était le niveau du salaire ?

Nous avions un salaire de 1500 yuan (200 euros en 2007) pour 5 jours et demi par semaine. [… …] Quand il y avait un projet important, nous nous épuisions pour terminer le travail dans les délais, et le tout, sans augmentation de salaire.

Question : Et tes collègues, comment étaient-ils?

Nous étions environ dix d'employés, une fois le projet accomplit, ceux qui travaillaient ont tous démissionné, il ne restait que le comptable et un agent d'achat parlant bien l'anglais : l'entreprise importe

de l'étranger des capteurs, et les vend aux 2 grosses entreprises chinoises en faisant de gros bénéfices. [… ..] Il y a souvent ce genre de projets, l'entreprise recrute de nouveau un groupe, qui s'en va après les projets, alors l'entreprise recrute de nouveau, souvent des jeunes diplômés débutants. [… ..] Si l'équipe d'ingénieurs s'en va, l'entreprise vend ses produits. Quel escroc !

Ji'an, H., 29 ans, 5 ans d'expériences, Ingénieur de génie électrique, premier emploi dans une petite entreprise à la ville de ses études Qinhuangdao (N°36)

Ils sont conscients que la non-reconnaissance de la valeur de leur travail découle directement de l'organisation du travail, pourtant leur dénonciation repose sur des principes moraux : « *la gestion de l'entreprise n'est pas humaine* » (sans rénqíng)[155] . Ji'an a trouvé un emploi comme ingénieur R&D dans une jeune entreprise à Pékin, avec un traitement salarial correct, un environnement « humain », mais qui fonctionne également par « projets », il a dû démissionner au bout de 2 ans, faute d'avoir trouvé sa place, cette fois-ci, sans se plaindre.

L'employeur n'a probablement pas intérêt à ce que les employés se stabilisent, notamment quand l'activité de l'entreprise n'est pas inscrite dans la durée, ou que les bénéfices sont très dépendants de la conjoncture économique. Dans cette situation de travail, la revendication de « partage des bénéfices au mérite » est devenue impossible[156]. Voyant la valeur de leur travail peu reconnue, les employés quittent « volontairement » l'employeur, ce dernier réalise un renouvellement de l'effectif sans effectuer de licenciements.

Les jeunes employés de métiers commerciaux et de marketing s'investissent dans leur travail, même dans leur situation fortement précaire, en espérant une reconnaissance comme « méritant » en cas de « réussite » de leur jeune entreprise. Les données montrent également que ce secteur enregistre un taux très élevé de turn-over et la non-reconnaissance de leur valeur de travail est une des causes principales.

Question : pourquoi cette entreprise ?

Zhou : Elle venait d'être créée et le patron était un jeune comme nous. Il avait seulement trouvé un peu de fonds, et un local et avait recruté 4 à 5 employés chargés de trouver des clients. Il a bien réussi. Il est mon exemple ! Il n'a que le Bac, mais son chiffre d'affaires annuel atteint un demi-million uniquement par le commerce des papiers spécialisés. Seuls ceux qui ont un regard pertinent sur les marchés pouvaient prévoir la potentialité de ce nouveau produit. »

Zhou, H., 31 ans, Bac+3 en droit économique, 7 ans de métier du commercial, 2er emploi, agent commercial à Pékin (N°21)

Les jeunes salariés montrent une ambivalence dans leur relation avec l'employeur : ils éprouvent à la fois de l'admiration pour sa « réussite » rapide et dénoncent les « mauvais traitements » à leur égard. Conscient que la « réussite » du premier est conditionnée par la contribution des derniers,

[155]Isabelle Thireau et Linshan Hua « Jugements de légitimité et d'illégitimité : la vie normative dans les nouveaux lieux de travail en Chine », Revue française de sociologie 3/ 2005 (Vol. 46), p. 529-558.

[156]Choya- responsable des RH nous a relevé l'enjeu d'une négociation individualisée des augmentations de salaire. Tant que les réseaux de clients ne sont pas dans les mains des cadres commerciaux, ces derniers ont moins de chance de réussir leur négociation.

ils ne peuvent que difficilement dénoncer ce « modèle » d'organisation du travail. Ils s'apprivoisent les règles du jeu, et adhérent à ce modèle de réussite liée à la «spéculation» qu'il résume de la manière suivante : *gagner rapidement un « baril d'or » et « changer de camp »* sans prendre en compte l'intérêt des travailleurs. Zhou a travaillé pendant 2 ans pour une micro entreprise commerciale.

> *Question : pourquoi as-tu démissionné, notamment au moment où l'entreprise se développait bien ?*
> Zhou : Principalement parce que… oui, il y a l'admiration vis-à-vis du patron, mais le patron ne traite pas bien ses employés. Par exemple, le salaire. Nous avons fait des efforts considérables mais le patron est relativement avare, nos efforts n'ont pas été récompensés.
> *Vous avez réalisé un demi-million de bénéficies ?*
> Zhou : Ce n'est pas nous qui avons créé cette valeur. Mais nous nous occupions du marketing et de la commercialisation. [… ..] Rares sont les employés fidèles à ce genre de patron. Ils nous payent un salaire de base. Mais la valeur créée? Le patron pense que c'est lui qui nous a offert une opportunité d'emploi, et que nous lui devons beaucoup. Nous sommes devenus ses débiteurs. Il veut garder tous les bénéfices pour d'autres investissements, notamment dans l'immobilier.
> *Qu'as-tu fait après avoir quitté cette entreprise ?*
> Zhou : Je me suis mis à mon compte, car je sais comment ça fonctionne. La première année, j'ai pu gagner un peu. La deuxième année, il n'y avait plus de bénéfice. Tous les employés se mettent à leur compte. La concurrence est rapidement devenue cruelle [... …]. Les nouveaux produits sortent, il faut trouver sa part de marché rapidement en un ou deux ans, gagner rapidement un baril d'or, abandonner immédiatement ces produits et se consacrer aux nouveaux produits.

Dans une logique d'échange de leur valeur du travail, les employés dont l'entreprise a fait faillite en se déclarant déficitaire, invalide l'attente revendicative d'une reconnaissance de la valeur de leur travail. Zhan a travaillé pendant 1 an pour une jeune entreprise de tourisme.

> *Question : comment as-tu vécu quand tu as démissionné (du premier emploi) ?*
> Zhan : j'ai trouvé un autre travail.
> *Quel type de travail ?*
> Zhan : dans une agence touristique. Je voudrais fumer une cigarette, permettez ?
> *Comment as-tu trouvé cet emploi ?*
> Zhan : J'étais au chômage. Un ami m'a dit : un patron, quelqu'un de bien, vient d'ouvrir une agence de tourisme. Le salaire dans cette agence était d'environ 1,000 yuans, juste de quoi survivre. J'y ai travaillé pendant 1 an. En 2008, les secteurs du tourisme et de la restauration se portaient mal. Il y a eu les JO 2008 et le séisme de wenchun. Au bout d'un an, l'agence n'a pas engendré de bénéfice, elle s'est déclarée endettée et a reporté le paiement des salaires de ses employés. Aujourd'hui, j'ai encore deux mois de salaires non payés, environs 2,500 yuans.
> *Comment ? Désolée, Je n'ai pas bien compris.*
> Zhan : L'entreprise me doit toujours 2 mois de salaires.
> *As-tu signé un contrat du travail ?*
> Zhan : Non. Dans les petites entreprises privées, il n'y a rien. D'ailleurs, à quoi sert le contrat, si le patron n'a plus d'argent ?
> Lige : pour te dire la vérité, dans les petites et moyennes villes, quand tu trouves un emploi, il n'est pas question de signer un contrat!
> *Comment faire ?*
> Zhan : j'ai quitté cette entreprise dans laquelle j'avais perdu espoir. Je suis rentrée chez moi (chez ses parents). C'était début 2009, j'ai commencé à réfléchir sur ma vie et ma carrière professionnelle.

Comment analysais-tu l'année passée ?

Zhan : Très difficile, une vie mouvementée. Une fois diplômé, on est amené à affronter la vie. C'est d'abord assurer sa survie. Je voulais une vie stable.

Même si leur travail est récompensé par un revenu relativement élevé, l'utilité sociale de leur activité est fortement remise en question par certains employés eux-mêmes. Ceci est lié à l'organisation sociale du travail. N'ayant pas obtenu un emploi public, Lige, diplômée en journalisme a trouvé rapidement un emploi informel (sans contrat, sans sécurité sociale) comme rédactrice dans le département de marketing d'un hôpital privé.

Question : Comment s'est passé ton premier emploi ?

Lige : « J'ai commencé le travail en aout 2008, et j'ai démissionné en mars 2009.

Pour quelles raisons as-tu démissionné ?

Lige : Que dire ? Dans un hôpital privé, en tant que diplômée universitaire, il y a trop de choses qu'on ne supporte pas. C'est une torture pour notre conscience. Si l'on reste longtemps là-bas…»

Et tes collègues, comment étaient-ils ?

Lige : Nous étions un secteur de marketing et de publicité, mes collègues sont venus essentiellement de la région PT de la province du FJ, d'où le patron de l'Hôpital était originaire. Il n'y avait que 1 ou 2 personnes du pays (province du HN), ces gens ont différents niveaux scolaires, un Bac, ou un Bac+3. […]

Zhan : (*Zhan nous a informé plus tard qu'il a ainsi travaillé 3 mois dans un hôpital privé à Pékin*): Je vous explique le phénomène des hôpitaux privés: ces hôpitaux à Beijing ou Luoyang, n'importe où, 70% sont gérés par les gens originaires de PT. Les gens de cette région aiment investir dans les hôpitaux, tout comme les patrons de Shanxi qui aiment bien investir dans des mines de charbon, partout en Chine. […]

Vous avez dit « ne pas supporter »?

Lige : Les soins sont très couteux, c'est du vol. *Un patient est entré, un patient sera escroqué*. L'hôpital cherche uniquement les bénéfices. […]

Zhan : cela est lié aux conflits dans le secteur médical.

Vous avez travaillé pendant un an et demi dans cette entreprise. Existe-il le problème de hukou ?

Lige : Les entreprises privées ne résolvent pas le problème de hukou.

L'entreprise cotisait-t-elle à la sécurité sociale pour vous ?

Lige : Il n'y avait pas de sécurité sociale, il n'y a qu'un salaire de 2500 yuans par mois. Je vous donne quelques informations sur notre région. Si tu souhaites trouver un emploi avec la sécurité sociale, il n'y en a pas, surtout dans les entreprises privées. Seules les entreprises et les institutions publiques fournissent la sécurité sociale. Même les grosses entreprises immobilières comme X, très connue dans la région, n'en fournissent pas. Cette sécurité sociale, l'Etat la promeut, mais au niveau local, elles n'ont pas été appliquées.

Comment ça se passe aujourd'hui ?

Lige : Il n'y a pas d'amélioration.

3. Mobilité sociale et disqualification d'une identité socioprofessionnelle

3.1. Migration du travail et mobilité sociale

3.1.1. Catégories socioprofessionnelle : les nouvelles classes moyennes ?

Pour rendre compte de la situation socio-économique de nos enquêtés, nous nous sommes référé à la nomenclature française des professions et catégorie socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE qui permet dans sa dimension technique, de rendre compte de la hiérarchisation du salariat basée sur la qualification[157].

En regardant leurs professions, ces jeunes diplômés ayant de 1 à 8 ans d'expériences appartiennent à une catégorie socioprofessionnelle « moyenne ». Environs un tiers (32%) appartiennent à la catégorie des cadres administratifs, commerciaux ou techniques. Un autre tiers (35%) aux professions intermédiaires. Il y également 15% d'employés, 12% d'attachés commerciaux, et 6% d'ouvriers qualifiés de l'industrie.

Tableau V.9 Appartenances socioprofessionnels selon les PCS de l'INSEE

Professions et Catégories Sociales (PCS)	Nombre	Pourcentage
auto- entrepreneur	5	3%
Cadres	**57**	**32%**
Cadres d'information	1	1%
cadres commerciaux	18	10%
ingénieurs et cadres techniques	38	21%
Professions intermédiaires (PI)	**60**	**33%**
administratives, commerciaux (ex: formateur, rédacteur, journaliste)	14	8%
techniques(ex: programmateur débutant informatique; comptable)	46	26%
Employés	**27**	**15%**
fonctionnaires	3	2%
Employés administratifs	18	10%
Employés de commerce	6	3%
Représentants commerciaux	21	12%
Ouvriers qualifiés de l'industrie	**10**	**6%**
Total général	**180**	**100%**

Il est intéressant d'observer que nos enquêtés sont les premiers bénéficiaires des avantages du salariat moderne. Plusieurs indications nous amènent à ce constat : 83% de notre population d'enquêtés bénéficie d'une couverture sociale, ce qui représente un taux significativement plus

[157] Annexe 3 « classification socio-économique». En gardant toujours présentes à l'esprit les nombreuses limites de cette adaptation de PCS d'un pays à l'autre, notamment du point de vue leurs conditions de travail et situations salariales très différents.

élevé[158] par rapport à celui de l'ensemble des employés urbains[159] (53% ?), mais aussi par rapport à la même catégorie de diplômés universitaires des régions autre que Pékin.

Une forte différence en matière de sécurité sociale est observée entre professions et catégories sociales. D'un côté, la majorité absolue des groupes sociaux d'ingénieurs et techniciens spécialisés, ont un emploi formel. De l'autre côté une grande partie des employés du commerce (68%), des cadres et agents commerciaux (20%), et des employés administratifs de l'entreprise (18%) ne sont pas protégé par la sécurité sociale, sinon de manière très partielle et sur la base minimale.

Tableau V 10 : Sécurité sociale selon les PCS

	sans sécurité sociale		Sécurité sociale partielle		sécurité sociale complète		Total	
PCS	Nb.	% selon PCS	Nb.	%/ PCS	Nb.	% selon PCS	Nb.	%/PCS
cadres commerciaux & admistrati	3	17%	6	33%	9	50%	18	100%
cadre techniques et ingénieurs	**1**	**3%**	**4**	**11%**	**33**	**87%**	**38**	100%
professions intermédiaires administratives & commerciales	2	14%	4	29%	7	50%	14	100%
professions intermédiaires technique	7	15%	16	35%	23	50%	46	100%
employés administratifs	3	18%	8	47%	6	35%	17	100%
employés de commerce	4	67%			2	33%	6	100%
agents commerciaux	4	20%	5	25%	11	55%	20	100%
techniciens et ouvriers qualifiés d'industrie	3	**30%**	2	20%	5	50%	10	100%
Total	**30**	**17%**	**45**	**25%**	**102**	58%	**177**	100%

Prenons en compte le pourcentage de différentes catégories socioprofessionnelles[160] dans l'ensemble de la population active au niveau national ainsi qu'au niveau régionale (Pékin).Nos jeunes enquêtés appartiennent incontestablement aux classes moyennes : ils sont surreprésentés (43%) dans la catégorie des « techniciens spécialisés et ingénieurs » et des « employés des services et du commerce » (26%).

Tableau V.11 : appartenance socioprofessionnelle par rapport à l'ensemble de la population active

catégories socioprofessionnelles sources des données	**techniciens spécialisés et ingénieurs**	**personnels administratifs**	**employés des services et du commerce**	**ouvriers**	**d'autres métiers**
Notre enquête 2012 dans un village-urbain (Pékin)	43%	13%	26%	6%	auto-entrepreneurs 3%
l'enquête 2008 de Lian Si sur "fourmis" (Pékin)	46%	9%	32%	8%	cadre managériaux 3%
l'ensemble de la population active (16 - 59 ans) selon le recensement(1%) 2005	7,6%	3,7%	12,2%	17,9%	agriculteurs 57%

Ces données concernant les statuts et les positions socioprofessionnelle s'expliquent par la conjoncture économique de la région d'enquête, qui est dans une phase de post industrialisation (80%

[158]Nous références aux chiffre dans l'étude 2008 de Lian Si à Pékin : 32,2 % n'avaient pas signé de contrat de travail avec leurs employeurs, 36,4 % ne bénéficient pas de la protection sociale.

[159]Cf. nos analyses sur les emplois « informels » dans la première partie de la thèse.

[160]Pour comparer aux chiffres nationaux, il nous est nécessaire d'adopter les classements socioprofessionnels du Bureau de statistique chinois (10 catégories- niveau 2 ; 151 sous catégories- niveau 3)- ainsi que ceux employé par les sociologues chinois. Cf. Li Lulu « transition et stratification sociale dans les villes chinois » et Li Chunling « mobilité sociale et classes sociales en Chine », in Roulleau-Berger L. (sous la dir.), *La nouvelle sociologie chinoise*, Paris, CNRS édition, 2008

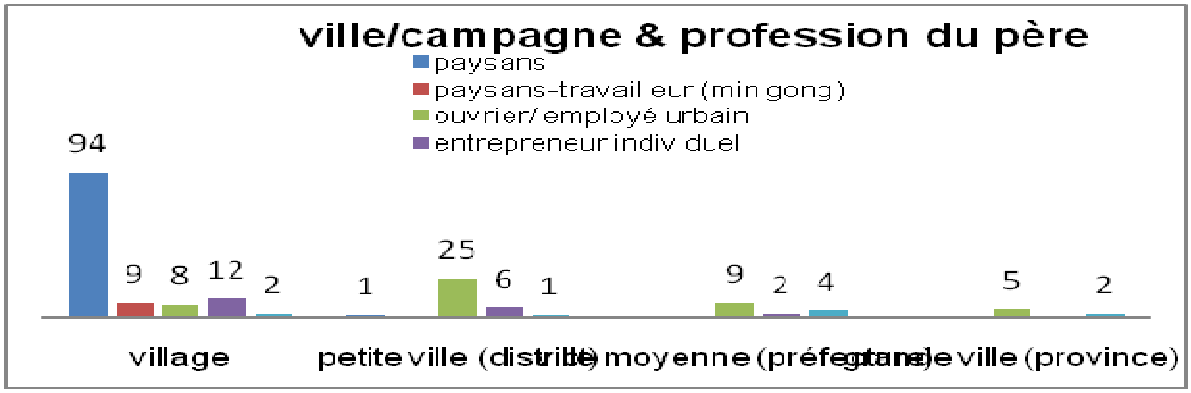
d'emploi dans le secteur des services) et enregistre une progression des emplois qualifiés, notamment dans le secteur économique des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ainsi que les secteurs des Loisirs, de l'Education, et de la Culture.

En prenant en compte les critères objectif combinant trois indicateurs : la profession, le niveau de formation et le niveau de revenu, nous rejoignons au constat de Li Chunling (2008) que nos jeunes enquêtés correspondent aux profils des « nouvelles classes moyennes » qui ont bénéficié d'un côté de la massification de l'enseignement supérieur et de l'autre, du développement des secteurs des services, comme à Pékin.

Nous arrivons à un constat paradoxal : ces jeunes diplômés, ayant de 2 à 6 ans d'expériences, accèdent à une position liée aux classes moyennes (mesurée par la profession ainsi que par leurs revenus) alors que leurs conditions de vie restent précaires.

3.1.2. Origine géographique et mobilité sociale objective

Nous proposons d'appréhender le milieu d'origine de cette population migrante sous deux aspects. : La profession des parents et l'origine géographique. En croisant les deux indicateurs, nous avons une population dont environ 70% sont issus des zones rurales et avaient des parents d'agriculteur (53%) ou entrepreneur individuel (11%), 25% sont issus d'une famille d'ouvriers ou d'employés des petites villes. De ce fait, notre population, principalement des jeunes migrants qualifiés vivants Pékin, s'inscrit dans le mouvement de migration qui se traduit par un exode rural accéléré, par l'essor de l'industrialisation et de l'urbanisation.



Sur le plan objectif, ces jeunes migrants qualifiés ont réalisé une ascension sociale significative, mesurée par le changement intergénérationnel en termes de niveau d'éducation et de catégorie socioprofessionnelle. Plus de 85% des jeunes diplômés dont les parents ont un niveau d'éducation équivalent ou inférieur au collège, exercent une profession mieux placée dans la hiérarchie sociale, alors que pour ceux dont les parents sont titulaires d'un diplôme universitaire, seul 12,6% exercent une profession mieux classée que leur parents (enquête génération 2010 de l'Institut Mycos).

Prenons le fait de résider dans les villages urbains, comme indicateur de précarité. Ces jeunes, malgré leur diplôme universitaire, et leur profession de catégories moyenne, se trouvent dans la même situation que les migrants moins qualifié dans les grandes villes chinoises.

Cette précarité de vie s'explique plus par leur origine géographique (migrant) et sociale que par leur statut de diplômé universitaire. Pour l'ensemble des diplômés, 42% ont des parents paysans ou travailleurs paysans. Ils sont surreprésentés (54% selon l'enquête national 2010 Mycos) parmi les moins bien payés sur le marché du travail. En terme de condition de vie, ils sont aussi surreprésente parmi ceux qui ont un logement précaire (de 75 à 85% selon notre enquête et ceux de Lian Si sur les « fourmis »), soit 20 point de plus.

profession du père	chef d'entreprise /cadre managérial	cadre spécialisé &technique	ouvrier/emploi urbain	chômeur, retraité ou préretraité	paysans/travailleurs-paysans
nos enquêtés	5%		31%		64%
les précaires les 25% les moins bien payés selon l'enquete Mycos 2010	8%	7%	25%	9%	54%
l'ensemble des diplômés promotion 2007 (enquête Mycos 2010)	13%	10%	25%	10%	42%

Autrement dit, à condition socio-économique égale, la précarité touche plus fortement ceux issus d'un milieu défavorisé. Ces jeunes qualifiés ont réalisé une ascension professionnelle par rapport à leurs parents. Cependant, dans la ville d'accueil, à l'instar des migrants peu qualifiés de la même origine géographique et sociale, ils se trouvent relégué dans les villages urbainset ont de moins en moins de chance de sortir de ces « ghettos ».

3.1.3. Sentiment d'appartenance sociale : « identification vers le bas »

Nos enquêtés sont invités à estimer leur positon socioéconomique au sein de leur société sur une échelle allant de haut (1) en bas (5).

Malgré leur position objective socioprofessionnelle *moyenne*, 80% estiment appartenir aux classes inférieures (59% classes moyennes inférieures et 20% appartenant à la classe inférieure).

Tableau V. 12 : croisement CSP et sentiment d'appartenance sociale

sentiement d'appartenance sociale	classe moyenne supérieure	classe moyenne	classe moyenne inférieure	classe inférieure	total
notre enquête	2	35	105	35	177
%	1%	20%	59%	20%	100%
l'enquête "fourmis" 2010 - 7 grandes villes chinoises	0,80%	19,70%	48,30%	32,10%	100%

Ce résultat, confirmé par l'enquête fourmis 2010, fait écho au phénomène nommé par le sociologue chinois Li Peilin « *l'identification subjective vers les basses strates* (jieceng rentong

pianxia) » : les individus pensent tenir une position plus basse qu'en réalité. Cette constatation semble basée sur les résultats de différents pays dans l'enquête relative à la justice sociale. Dans la plupart des pays, les individus ont plutôt tendance à sous-estimer les très grandes inégalités et à se croire davantage dans la moyenne qu'ils ne le sont réellement (Michel Forcé, 2007). A niveau de développement comparable (les pays émergents où la moitié des individus s'estiment appartenant à la classe moyenne), la Chine s'avère être une exception : « *ceux qui s'identifient à la classe moyenne ne dépassent même pas 40%, alors que ceux qui estiment appartenir aux classes inférieures (diceng) ou aux classes moyennes inférieures (zhongxiaceng) atteignent 55%.* » (LI Peilin, 2011). La tendance à dévaloriser leur classe sociale s'avère plus forte chez nos enquêtés qu'au niveau national. Seulement un sur cinq estime appartenir à la classe moyenne, alors que quatre sur cinq estiment appartenir aux strates inférieures.

La perception d'appartenance à une *strate sociale* apparait indépendante de la tranche d'âge. Plus les individus vieillissent[161], plus leur situation socio-économique est censée s'améliorer. Nous constatons cependant que leur perception d'appartenance sociale, elle, ne s'améliore que très légèrement.

L'appréhension de sa propre situation est un jugement global qui ne se limite pas à la profession stricto sensu. (Durut Bellat, 2006). De la multiplication de leurs identités subjectives, nous pouvons distinguer deux principales catégories de construction : identité au travail et identité migrante.

3.2 Processus de socialisation : de la famille et l'université au monde du travail

Au sein de leur processus de socialisation vers le monde du travail, nous nous sommes surtout intéressés au rôle de l'école et à l'influence de la famille dans cette transition. Nous allons analyser l'influence du milieu familial lors de trois moments clés du parcours des jeunes : choix de l'orientation au moment de l'entrée à l'université, conseils et aides au moment de l'insertion professionnelle, et influence sur le choix de la destination professionnelle (changement d'employeur, de secteur, de ville…).

3.2.1. De la famille à l'université : produire et reproduire

Dans leur lieu du travail, nos jeunes diplômés rencontrent une autre catégorie d'employés : les Mingong (travailleurs-migrants), ces derniers constituent 68,3% des employés dans le secteur de la

[161]« A 30ans, votre futur est écrit. ». Le statut socioprofessionnel d'un individu à 30 ans…. « Proverbe », issu d'un dicton confucianiste.

fabrication et occupent les postes les plus bas, 70.5% sont des ouvriers, 34,8% sont agents techniques spécialisés.

Une grande majorité (environ 80%) des jeunes diplômés dans notre enquête vient d'un milieu rural, ils partagent le même milieu d'origine que les travailleurs-migrants. Dans la ville d'emploi, ces jeunes qualifiés sont donc aussi des « migrants ». Dans les études sur la migration en Chine, cette catégorie de migrants qualifiés d'origine rurale, peu nombreux par rapport à la masse de migrants, est souvent classée comme « jeunes diplômés », ou comme jeunes urbains (on leur a accordé le hukou urbain à leur entrée à l'université). Leur origine sociale et géographique n'est pas prise en compte. De l'autre côté, les migrants sont également « peu qualifiés », on ignore qu'une partie, même faible par rapport aux habitants natifs de la ville, sont qualifiés, et qu'ils disposent du même diplôme universitaire, ou sont qualifiés dans leur métier par l'expérience acquise.

Notre approche tend à mettre en avant l'importance de leur milieu d'origine, plus que le niveau d'études, et ceci nous impose de prendre en compte leur double identité « migrante » et « diplômé ».

Outre les inégalités dès l'entrée dans l'enseignement secondaire et supérieur, les enfants de cadres sont peu présents dans les instituts universitaire techniques (Bac+3), et encore moins dans les cursus courts des filières industrielles.

L'entrée à l'université représente un tournant, une bifurcation par rapport aux jeunes de la même origine. Pendant que les jeunes ruraux vont travailler à l'usine après avoir terminé le collège (64 ,4%) ou le lycée (22,5%)[162], une partie des jeunes de la même origine poursuivent leurs études supérieures. Ces jeunes sortent avec un diplômé après 3 ans (6,4%) ou 4 ans de vie universitaire, et rejoignent l'usine.

Le choix de la filière révèle la réalité des inégalités de départ et un processus d'*intériorisation de l'échec scolaire*[163]. Entrer dans un institut technique et professionnel (niveau Bac pro ou Licence pro) commence d'abord par l'intériorisation d'un soi négatif caractérisé par « l'échec » dans la sélection. « *Je n'ai pas été admise au lycée général* », *« je n'ai pas eu de bons résultats au concours* ».

Le rapport à leurs filières professionnelles est ambivalent : ils confirment également avoir « *choisi* » les filières professionnelles afin d'exercer les *métiers* auxquels elles sont destinées. C'est au moment du *choix de filières*, que l'origine sociale joue son rôle. Ces enfants d'agriculteurs n'ont aucune idée du contenu et de la qualité des formations, ni d'informations précises sur le marché du

[162] Le taux d'entrée au lycée atteint 87,9% en 2007, selon le Ministre de l'Education. Dans la zone rurale (*hukou* rural) 58% des enfants d'une tranche d'âge de 16 à 20 ans, font ou ont fait le lycée. En 2012, 75% des lycéens sont entrés à l'université. Le taux des étudiants d'origine rurale représente environ 46% des étudiants, et ils sont fortement surreprésentés dans les instituts universitaires professionnels (zhuanke) qui représentent 19.5% du budget de l'état central; Yanjuan, selon l'enquête « CHIP », *Chineseacademy of social science rewiew,*

[163] A ce propos, notre observation rejoint celle de Laurence Roulleau-Berger (2011, p.196) sur les jeunes français de filière professionnelles, les futurs ouvriers.

travail urbain correspondant. Leurs parents ne peuvent pas les aider et suivent leur bon sens « *Il vaut mieux d'apprendre des techniques et des savoir-faire*», qui permettent de « *trouver facilement un travail urbai*n (Yeh)» *« mes parents se disent que le secteur électronique se développe bien, il vaut mieux se spécialiser dans la technologie électronique ou électrique, car cela permet de trouver un emploi* - Lee ».

Leurs parents connaissent si peu le monde du travail urbain, ont-ils prévu la position éventuelle de leur enfant dans la hiérarchie des métiers urbains, dans un contexte de dévaluation du diplôme universitaire ? Pour certains, on trouve encore des fragments de mémoire collective datant de l'époque de l'économie planifiée, ceux-là ont encore l'illusion que « *l'école assure un emploi* ».

Les conditions économiques familiales interviennent également à ce moment tournant, concrétisées dans les stratégies très distinguées via le choix d'offres de formation.

3.2.2. De l'université au monde du travail : origine sociale et place « assignée »

Intéressons-nous à ce processus de socialisation pendant la période de leur entrée à l'université, jusqu'à leurs débuts à l'usine. Citons le cas de Yeh, un homme de 23 ans, originaire d'un village de la province du Hunan (sud-ouest de la Chine). Il a poursuivi ses études supérieures dans un institut technique universitaire (Bac+3) de sa région natale. Après avoir obtenu son diplôme de licence professionnelle spécialisé en technique de commande numérique et digitale, il est allé travailler à Canton (Sud), dans une usine Samsung, l'entreprise coréenne de produits électroniques. Un an et demi après, il a démissionné.

Quelle étais ta formation ?

Yeh : J'ai étudié dans un institut technique universitaire (ITU –Dunhuang – Bac+3) dans la ville natale, ma spécialisation est la technique de commande numérique et digitale. Un oncle lointain est enseignant dans cet institut et il me l'a conseillé. J'y suis allé.

Et toi ? Qu'en pensais-tu au moment de l'orientation ?

Yeh **:** parce que mon résultat au concours était modeste, j'ai dû étudier dans un institut technique universitaire (ITU Dunhuang).

L'avis de vos parents ?

Yeh : Je pense qu'ils n'y connaissent pas grand-chose. Moi, non plus, en fait. Ils croyaient qu'il vaudrait mieux maîtriser une technique qu'étudier dans une université générale.

Comment s'est passée la vie universitaire ?

Yeh : Très désorganisée. On n'arrive pas à apprendre à l'université, il n'y avait que des cours magistraux, totalement théoriques, sans vraiment de pratique. Je suis resté 3 ans sans avoir appris une technique réelle, par contre, je me suis fait quelques bons amis.

Quel était ton premier emploi ?

Yeh : J'ai travaillé à l'usine de Samsung à Canton (sud –Chine) pendant un an et demi et j'ai démissionné après.

Comment as-tu trouvé ton premier emploi ?

Yeh : C'était début 2010, ma dernière année universitaire. Beaucoup d'entreprises sont venu recruter à l'école. J'ai passé l'entretien avec l'entreprise coréenne Samsung. J'ai eu l'emploi ! Je me sentais chanceux d'avoir un emploi dans une telle entreprise internationale. En fait, à cette époque je ne savais pas en quoi consistait ce travail.

Comment était le travail et la vie avec tes collègues ?

Yeh : Aller au travail était vraiment ennuyant. Quand on a un jour de congé, on va boire un verre ou on va au KTV. Aujourd'hui, 80% de mes anciens collègues ont quitté cette entreprise, soit parce qu'ils ont trouvé un autre emploi, soit parce qu'ils sont rentrés dans leurs villes natales et se sont lancés à leur compte. Le fait d'avoir beaucoup d'amis est une bonne chose, permettant d'enrichir mes expériences sociales.

Que font-ils une fois qu'ils ont quitté l'usine ?

Yeh : De tout. Certains ont ouvert une E-boutique, d'autres travaillent comme technicien automobile, d'autres travaillent dans le transport maritime.

Gardez-vous toujours contact une fois quittée l'usine ?

Yeh : on se voit par QQ (messagerie électronique), cela nous arrive de parler du travail.

Qu'as-tu fait, après avoir démissionné ?

Yeh : Je suis rentré chez mes parents pour le nouvel an et je suis resté à la maison pendant 2 mois avant de chercher de nouveau un emploi.

Tes parents étaient –ils au courant de ta démission ?

Yeh : Non, je ne les ai pas informés. J'ai pris la décision tout seul, je n'en ai pas discuté avec eux. J'ai démissionné et suis rentré à la maison (chez ses parents).

Comment agissaient tes amis ou collègues ?

Yeh : Mes amis-anciens camarades de classes pensent la même chose. Ils ne sont pas satisfaits de ce travail. Une grande partie a quitté l'entreprise. Et quant à l'entreprise, elle continue à recruter de nouveaux sortants de l'école.

Est-il difficile de trouver son premier emploi ?

Yeh : Comme on ne connaît pas grand-chose sur le marché de l'emploi, il est difficile de trouver soi-même son premier emploi. Ceux qui ont des réseaux mobilisent leurs relations, ceux qui n'en ont pas, en sont réduit à passer par le campus- recrutement. Après le premier emploi, on sait comment faire, c'est plus facile de trouver un emploi.

Le parcours de socialisation professionnelle d'un jeune citadin est différent d'un jeune rural. Ils rejettent le métier d'ouvrier et s'essaient aux métiers intermédiaires. C'est à travers les analyses de trajectoires individuelles et collectives que l'on peut saisir au mieux l'articulation entre la socialisation de classe et la socialisation des individus.

Les enfants des ouvriers urbains, qualifiés ou non, ne souhaitent plus travailler à l'usine. Ce rejet précoce de l'usine est influencé par leur milieu d'origine. Lun, diplômé d'une Licence professionnelle en industrie de fabrication mécanique, a renoncé à cette orientation dès la sortie de l'université. Ses deux parents ont travaillé toute leur vie dans une usine publique. Il connait tous les codes du métier ouvrier : le poids prédominant de l'unité du travail et les contraintes d'évolution au sein de l'entreprise.

« Je ne souhaitais pas travailler dans cette profession, parce qu'il faut accumuler beaucoup d'expérience, de plus, à la seule condition de travailler dans une bonne entreprise, on pourra espérer une évolution professionnelle. Si l'on travaille à l'usine, il est extrêmement difficile d'évoluer, il faudra supporter tellement de peine et attendre des années pour grimper un à un les échelons de la hiérarchie. »

Lun, H., 33 ans, marié, 10 ans d'expériences, Responsable de recrutement dans une jeune entreprise de l'E-commerce siégeant à Pékin

Ce rejet est rendu possible par l'ouverture d'un autre monde, celui du secteur des services, et des professions intermédiaires, émergeants en parallèle du secteur industriel. Le parcours social d'un jeune urbain, ou urbanisé, commence par un refus de l'usine, puis, faute de mieux, il y retourne, car celle-ci est considérée comme un refuge, par rapport aux expériences disqualifiantes vécues dans d'autres domaines.

3.2.3 Parcours discontinus et sentiment de précarité

Le cas de Ciné que nous avons mentionné précédemment est considéré par ses amis comme « atypique ». Son parcours professionnel, représente une contradiction par rapport aux sens « ordinaire » du travail.

Une telle situation peut tout à fait ne pas engendrer un sentiment de précarité. Ciné n'a pas vécu sa situation comme précaire. Elle a loué, près de son lieu de travail, un appartement qui « coûtait deux fois plus cher que son salaire », selon les dires de ses amis. Cet emploi pourtant stable, ne lui a pas assuré l'indépendance. Seul le soutien financier constant de ses parents lui a permis d'éviter de vivre dans une grande précarité.

L'origine sociale joue un rôle décisif dans la construction identitaire de ces jeunes. Le vécu de situations précaires les conduit à reconnaître l'importance des aides. Dans le cas de nos enquêtés, il s'agit principalement d'aide familiale. Ceux qui en ont profité ont confirmé leur « privilèges». Ils se distinguent des jeunes en situations précaires « typiques », qui subissent une double précarité : matérielle (*habitants dans le village-urbain le plus misérable*) et professionnelle (*par l'enchainement de petits boulot sans avenir*).

Comment faisais tu pour te loger ?

Ciné : Je payais moi-même le logement. Je ne posais pas de question sur le salaire, même pour le premier emploi

Mac : En fait, sa famille a *un peu* d'argent et le loyer de son appartement coute deux fois plus que son salaire.

Mina **:** Elle n'est pas représentative.

Mac : Donc il nous faudra trouver ce type d'employé. Rire (plaisanterie)

Tes parents t'ont soutenue ?

Ciné : En effet… non, non. En fait mes parents me donnent rarement de l'argent (sa voie baisse).

Ses deux amis rient de bon cœur et s'adressant à l'enquêteur:

Mac **:** Un cas atypique,

Mina**:** Exactement, atypique !

Mina : (s'adressant à son amie) : après cet entretien, tu devras réfléchir sur toi-même.

Ciné **:** Seulement j'ai de l'argent de poche. (Ciné a l'air innocent)

Mac : Alors, d'où vient cet argent de poche ?

Mina (s'adressant à l'enquêteur) : Pourquoi ne pas aller au village Xiaoniufang ? Connais-tu ce village - urbain ?

Oui, j'en ai entendu parler

Mina : Là tu trouveras des cas typiques, ce sont des jeunes qui faisaient des petits boulots pour financer leurs études, mais une fois diplômés, ils travaillent dur pour survivre.

Que veux-tu dire par « typique » ? Ayant beaucoup de difficultés ?

Mac : Oui, ils ont beaucoup plus de difficulté que nous, si ton rapport portent sur ces jeunes en difficulté, les média s'y intéresseront beaucoup, comme le livre sur la population fourmilière.

Les parents des Ciné (F. 25 ans) sont d'anciens cadres d'entreprise étatiques, devenus « chef d'entreprise » au début des années 2000. Les parents de son mari (Chao, 24 ans) sont cadres d'entreprise étatiques (banque et chemin de fer) dans sa ville natale (ville principale de la province du Henan.) Le père de Mac est médecin de son village natal, actuellement gestionnaire d'une pharmacie à Pékin. Les parents des Miné sont enseignants dans sa ville natale (une petite ville dans la province du Guizhou)

Ces trois camarades de classes, Mac, Miné, Ciné s'inscrivent plutôt dans une logique d'épanouissement personnel plutôt que de mobilité sociale. Ciné est sans travail depuis 8 mois comme son mari (Chao, 24 ans), mais le jeune couple ne semble pas s'inquiéter pour l'avenir. Ciné envisage de se mettre à leur compte, d'«ouvrir une boutique de produits de beauté ». Elle considère le fait de « pouvoir faire ce qu'elle veut » comme un « privilège ». Tout en gardant sa dépendance à la famille « Je n'ai pas d'économies maintenant, mais je peux demander de l'aide à ma famille (leurs parents)», elle dispose de cette liberté de décision. Ses parents ont justement dit : faites ce qui vous plait, nous vous soutenons».

Question : Estimez-vous avoir remplir les conditions à le faire ?

Ciné **:** Oui, presque. Je pense que je suis parmi les privilégiés.

Les privilégiés ?

Ciné : Je peux faire ce que je veux. Je n'ai pas d'économies, mais je peux demander de l'argent à ma famille. Bien sûre, je voudrais ouvrir ma boutique avec ma propre épargne. Je me suis mariée et ai eu un enfant trop tôt, je n'ai pas eu le temps. Malheureusement, je n'ai pas programmé. Mais eux, tous les deux, ils ont un projet pour l'avenir.

Comment envisagez-vous votre vie à Zhengzhou ?

Ciné : Je souhaiterais ouvrir une boutique de produits de beauté. J'aime ça.

Chao, tu es resté un an à Pékin en 2009, que faisais-tu à cette période ?

Chao ne répond pas, il semble très concentré sur ses jeux d'ordinateur

Chao, as-tu travaillé à Pékin, y compris à temps partiel ?

Chao : Non. Je m'amusais.

D'où provient l'argent pour tes dépenses courantes ?

Chao : De ma famille.

Ciné : Mon mari est typiquement un « shaoye » (fils d'une famille riche). Mes beaux-parents l'ont toujours cajolé. Mais il a beaucoup de sens de l'humour. S'il ne te connait pas, il se tait.

Tes parents peuvent-ils vous aider pour trouver un travail à Zhengzhou?

Ciné : Nous n'avons pas besoin d'aide des parents. Si je veux trouver un emploi, je cherche moi-même. J'ai confiance en moi.

Et ton mari ?

Ciné : Il n'est pas fait pour se déplacer partout.

Donc, il vaut mieux rester dans la ville natale ?

Ciné : Mes beaux-parents souhaiteraient que nous travaillions à notre compte, plutôt que comme salariés, parce que c'est fatiguant de travailler pour les autres.

Vos parents pensent déjà à votre ? (coupé par Ping)

Mina : A votre avenir ! (rire)

Ciné : non, ce n'est pas ça. Ils nous ont justement dit, « *faites ce qui vous plait, nous vous soutenons à 100%»*

Ils vous apporteront tout leur soutien, n'est-ce pas ?

Ciné **:** Tout à fait.

Dans les deux cas, la carrière de Ciné et celle de Mac s'inscrivent dans une logique de l'épanouissement personnel, il n'est pas question de rompre « le liens qui les relient à la famille » pour gagner « l'indépendance », mais les parents sont une ressource à mobiliser pour construire ensemble un parcours commun et familial. Le lien familial se voit renforcé et transformé dans le milieu urbain en ressource, cette solidarité intergénérationnelle est le principal recours contre la précarité.

La figure des jeunes hommes et femmes qui acquièrent la volonté de s'assumer (C. Van de Velde, 2008), qui doivent fournir les preuves de leurs capacités individuelles d'indépendance et d'autofinancement, correspond, dans le cas de notre enquête, à une catégorie sociale des jeunes, privés souvent de supports institutionnels ou sociaux. Ils incarnent la figure des « individus par défaut » (Castel, 2009).

La bifurcation des parcours commence déjà à l'université. Zhou a souhaité entrer dans la filière des beaux-arts, mais a cédé face à ses parents, en suivant la filière du droit afin de se donner une chance de devenir « fonctionnaire ». Les jeunes Mina, Mac et Ciné, affirment avoir choisi leur filière littéraire par « goût », voire par « passion ».

L'accumulation de « petits boulots pour étudiants » peut s'inscrire dans deux logiques tout à fait différentes, entre ceux qui cherchent à « se renforcer par les épreuves » (Mac, Miné) et ceux qui « se battent pour survivre » (Zhou).

Question : Mina, peux-tu nous parler de ton parcours professionnel ?

Mina : Quand elle (Ciné) travaillait au centre de formation, Mac est tombé malade, alors je me suis occupé de lui. Plus tard (2 ans), nous avions le projet d'ouvrir une pharmacie à Pékin.

Commençons par votre vie universitaire. Travaillais-tu pendant tes études ?

Mina : Dès notre entrée à l'université en 2006, nous avons effectué des petits-boulots : nous avons travaillé comme vendeur dans les boutiques ; distributeur de flyers ; il s'agissait d'emplois à temps partiel.

Ciné : Nous avons également aidé le comité des étudiants de notre institut.

Mac : J'ai travaillé pendant 6 mois à temps plein dans un gymnase. C'était pour me forger le caractère (Duan Lian)

Comment aviez-vous trouvé ces boulots ?

Mac : Par divers moyens : des petites annonces sur l'internet, dans les boutiques, ainsi que du bouche à oreille. Par exemple un camarade de classe nous a informé que l'entreprise où travaillait sa sœur recrutait des vendeurs pour la période des soldes, nous sommes y allés. A cette époque, nous ne pensions pas à gagner de l'argent, nous pensions principalement à nous immerger dans les épreuves.

Mina: Nous profitions de chaque occasion pour nous mettre à l'épreuve, devenir forts et gagner notre indépendance.

S'inscrivant dans une logique de développement personnel, les parcours objectif sinueux ponctués d'accidents et de discontinuités, sont vécus sans urgence. Il s'agit de « se réaliser », de

dépasser les contraintes matérielles pour donner un sens au travail ; le salaire devient « secondaire ». Mac, devenu propriétaire d'une pharmacie à l'âge de 24 ans, travaille actuellement comme rédacteur dans une maison d'édition.

Question : Comment es-tu amené à chercher un emploi ?

Mac : Il est nécessaire d'en avoir un, mais la pharmacie n'est pas ma spécialité. En effet ce n'est pas une question de spécialisation c'est juste que j'aime toujours le métier de rédacteur. Pendant plusieurs mois, j'ai cherché un poste dans ce domaine, mais je n'ai rien trouvé qui me convienne. Je n'étais pas pressé, je voulais juste trouver un travail qui me plaise.

Es-tu satisfait de ton travail actuel ?

Mac : J'aime mon métier actuel, mais je suis passionné par la littérature. Dès que j'ai le temps, je lis et écrit. Nous ne sommes pas exigeants vis-à-vis du salaire, à peu près 3,000 yuans, cela nous va bien.

Mac, H., 26 ans, en couple, bac+3 en littérature, entrepreneur en pharmacie & rédacteur dans une maison d'édition.

L'expérience de la « précarité » est vécue et interprétée de différentes manières. Le manque de supports sociaux va renforcer le sentiment de précarité. Le cas de Zhou, homme de 31 ans, est un contre-exemple. Originaire d'une région pauvre, son père, un ancien ouvrier, est décédé quand Zhou était encore à l'université, sa mère est une paysanne sans ressources, et son jeune frère est devenu handicapé récemment. Zhou est ainsi chargé d'apporter des soutiens financiers à sa mère et à son jeune frère, ainsi qu'à sa compagne.

Son parcours scolaire ressemble beaucoup à celui des jeunes diplômés, qui exerçaient des petits-boulots pendant leur formation. Pour Zhou, il s'agit plus d'un moyen de « survie », au sens négatif qu'un moyen de « s'aguerrir face aux épreuves ». La situation d'urgence est devenue un cauchemar qui l'a précipité dans une précarité plus grande, lui a imposé toutes sortes de « souffrances » (shòukǔ). Au début de sa carrière, seuls quelques amis de Pékin l'ont aidé à sortir de cette grande précarité et le job-hopping a joué dans un sens positif. Au bout d'un an, un collègue l'a présenté à un autre ami qui venait d'ouvrir une boutique de papeterie. Zhou y a travaillé pendant 1 an comme attaché commercial. Après avoir vécu une période de grande précarité, il s'est contenté de ce deuxième emploi qui lui permettait de manger à sa faim.

L'individu précaire est pris en tenaille par ses différents rôles sociaux, d'abord en tant que soutien d'une famille fragilisée, « *mon frère cadet est devenu handicapé, ma mère n'a pas de travail* », qu'il doit concilier avec ses préoccupations liées à sa construction personnelle : « *se marier et acheter un logement* ».

Que regard portes tu sur ta carrière ?

Zhou **:** La vie elle-même est sinueuse. Je n'ai pas derrière moi une bonne condition familiale, de relation haut-placée (right hand man) rencontrée quelque part. Alors, tout dépend de mes efforts personnels. Il est normal que mon parcours ne soit pas favorable et que j'ai dû éprouver tous genres de souffrances.

Eprouver des souffrances ?

Zhou : Moi, j'ai habité dans un sous-sol et il avait des jours où je n'avais qu'un petit bout de pain à manger, où j'ai failli fouiller les poubelles. Tu n'y crois pas ? Aujourd'hui, ça va mieux. Je fume un paquet de cigarettes par jour, trop de pression. Il me faut des cigarettes pour stimuler mon cerveau afin

d'avancer. Chaque jour, un paquet de cigarette, 10 yuan par paquet. Maintenant, tu m'interviewes, cela me donne l'envie de fumer.

Oh ?! J'espère que cette interview n'est pas trop stressante.

Zhou : Non, je n'ai pas de pression. Je ne suis pas quelqu'un que le stress peut écraser facilement. Par exemple, dans ma famille, mon frère cadet est devenu handicapé, ma mère n'a pas de travail et j'ai déjà atteint un certain âge, mais ne suis pas encore marié. Ma mère me presse à me marier et à acheter un logement dans ma ville natale. Je suis optimiste, tu sais ? La vie est si courte et dure, pourquoi encore laisser faire par ces petites choses exaspérantes.

Tes charges sont-elles lourdes ?

Zhou : Très lourdes, évidemment. Dire que « ça va pas mal », est un mensonge.

[… …]

Ta mère, perçoit-t-elle une pension de retraite ?

Zhou : Ma mère est une paysanne. Mon père était un ouvrier. Après son décès, ma mère a pu encore habiter dans le logement prêté par l'usine. Aujourd'hui, l'usine a fait faillite. J'ai ma mère et à mon frère à charge.

Zhou, H., 31 ans, en couple, Bac+3 en droit économique, agent commercial, 7 ans d'expériences professionnelles, 1er emploi, commissionnaire de l'assurance à Pékin (N°29)

La souffrance est souvent liée à la solitude. Quand on ne peut s'appuyer ni sur sa famille, ni sur un réseau social, on se retrouve livré à soi-même pour affronter tous les aléas de la vie urbaine. L'individu aura tendance à reporter la cause de ses souffrances sur la cellule sociétale de base (sa famille et son réseau de relations), et non sur l'Etat qui contribue à normaliser cette souffrance.

3.3. « Identification vers le bas » : disqualification d'une identité socioprofessionnelle

La conjoncture économique (fluctuations conjoncturelles du chômage), par les diverses formes de mobilités qu'elle autorise, rend l'individualisation des carrières inéluctable. Nos données quantitatives, ainsi que les trajectoires biographiques confirment cette pluralité de parcours de mobilité et une diversité des expériences vécues dans le cadre du travail et de l'emploi.

Pourtant le regard que porte l'individu sur sa propre expérience et son identité n'est pas aussi individualiste que l'analyse objective pourrait le suggérer. Les individus se construisent une subjectivité par « ressemblances », en s'appuyant sur une « identité collective ». Dans les métiers de l'informatique, comme dans les métiers commerciaux, secteurs pourtant très différents, nos enquêtés ayant des parcours singuliers, et donc se retrouvant dans des situations très différentes, déclarent souvent à propos de leur expérience du travail : « *Tu en interroge un, tu les connais tous* ». « *Nous sommes tous des « Beipiao », notre vécu est à peu près pareil.* » « *Mon expérience n'est pas différente des autres* ».

Quand on tente de définir une identité en se basant sur des critères socioprofessionnels, et en tenant compte de leur diplôme et de leur revenu, on constate que les positions objectives de nos enquêtés sont très différentes de celle des Mingong, qui forment *la nouvelle classe ouvrière (Shen*

Yuan). Cela étant, leurs identités subjectives se construisent en référence à ces derniers plutôt qu'aux « *classes moyennes* ». De nombreux professionnels en informatique s'identifient comme des « *Mingong de l'informatique* » et certains professionnels dans le secteur des médias se considèrent comme « *Mingong des médias*». Cette formulation, qui découle de « l'*invention d'une nouvelle forme identitaire »,* met en évidence une imbrication du « *Nous »* renvoyant à un collectif, et incarné par les Mingong, et du « je », faisant référence aux spécificités des métiers exercés. Si certains définissent leur identité avec clarté, d'autres sont plus nuancées voire indéterminées. Nous avons observé pendant le questionnaire toute la précision du choix de « classe moyenne inférieure » pour ce qui est du sentiment d'appartenance[164]. Mahui (F., 30 ans, habitante du village urbain), diplômée d'un Master, ingénieure en génie électronique :

> « Est ce que j'appartiens à l'échelon le plus bas de la société? En tout cas, mon niveau de revenu, ne me permettant pas de bien vivre, j'aurais tendance à le penser. Comment les autres peuvent-ils survivre avec moins de revenus ? Donc ma situation est un peu meilleure. ».

Une situation proche de l'échelon inférieur, un peu meilleure que les Mingong, mais loin derrière la « classe moyenne » est souvent la raison donnée pour justifier leur choix. C'est le cas de ce jeune de 25 ans, appartenant à la « 2ème génération des migrants », dont les parents travaillent depuis plus de 20 ans à Pékin comme petits commerçants. Lui et sa sœur cadette ont fréquenté l'école primaire à Pékin avant de retourner seuls dans leur région natale, sans leurs parents, afin de poursuivre leurs études. Une fois obtenu leur diplôme universitaire, ils sont revenus travailler à Pékin. Il est programmeur informatique. « *Au moins, ma situation est un petit peu meilleure que les Mingong* », se justifie-t-il devant l'enquêteur. Sa fiancée, diplômée d'un Bac et exerçant le métier d'ouvrière, était présente et n'a pas manqué de se moquer de lui : « *tu ne gagnes que 3,000 yuans par mois, même un travail d'ouvrier permet de gagner plus »*. Il hésite : « le *diplôme universitaire fait quand même la différence* ».

Nous sommes partis du postulat (officiel) qui tend à séparer les « ouvriers » peu qualifiés, incarnés par les Mingong, et les employés qualifiés. Nous interrogeons les enquêtés sur la manière dont ils perçoivent les différences entre les « catégories officielles » et de manière indirecte, comment ils définissent leur propre identité.

> *Question : Vous avez travaillé successivement avec les Mingong, et les jeunes diplômés, penses-tu qu'il y a des différences ?*
>
> Lun : « Il n'y a pas de différence. Tout le monde est « da gong » (travailler pour un patron et percevoir une rémunération pour son travail), notre objectif fondamental est le même : gagner de l'argent. »
>
> « Nous ne sommes pas cols-blancs, nous somme au maximum des *cols-gris*, vu qu'on n'exerce pas de travail manuel, mais notre niveau de revenus, et nos conditions de vie sont proches (des « cols bleus »).

[164] La non-réponse (8%) a du sens, elle donne à voir le refus d'une *identification* : les personnes enquêtées constatent que la question est « *mauvaise »*, donc ils ne peuvent pas donner de réponse définitive, d'autres vont interroger « l'objectif » de ce questionnement.

Lun, 33 ans, marié, responsable de RH d'une entreprise à Pékin de plus 1, 000 employés. Parents ouvriers d'une entreprise étatique, 10 ans d'expérience professionnelle dans 3 villes et pour 4 employeurs.

Leur statut salarial est définit par ce mot « Da gong », qui n'est pas tout à fait une opposition, mais un clivage séparant les salariés et les possédants.

3.3.1. Misère de condition et misère de position : identité « Mingong »

Dans la division sociale du travail, ces travailleurs d'origine rurale, constituent déjà le corps principal de la classe ouvrière (Shen Yuan, 2008), on trouve ensuite les employés dans le secteur des services et du commerce.

L'attribution de l'identité « *ming gong* » (paysans-travailleurs) est notamment le fruit d'un arrangement politique et institutionnel (le dispositif de hukou). Les élites sociales, les intellectuels, ainsi que les médias, en tant que *producteurs de connaissances*, ont largement contribué à institutionnaliser cette « identité » : Une terminologie est inventée pour classer cette population : « Mingong », « population extérieure», « population flottante /nomades », « migrants temporaires ». Tous ces termes péjoratifs ont pour effet de masquer une réalité : ces individus sont installés de manière permanente en ville (Chen Yingfang, 2006).

La première génération des Mingong intériorise plus ou moins cette « identité attribuée », les jeunes subissent moins ces catégorisations, cette classification « officielle ». Afin de prendre en compte leur « *nouvelles caractéristiques*» ainsi que leur « *nouvelles aspirations* », une nouvelle appellation a été récemment inventée par les élites intellectuelles et politiques : « *la nouvelle génération des Mingong* ». Ces jeunes sont maintenus dans leur rôle de « Mingong », de« flottants », ou de « nomades » tout en constituant une catégorie à part. Les élites appellent à créer des conditions visant à faciliter l'« *intégration* » de ces jeunes « *Mingong* » dans la société d'accueil, bien que ces deux catégories sont présentes simultanément sur le marché du travail urbain et que leur condition d'accueil n'a guère changé.

Ces individus, jeunes ou moins jeunes, sont ainsi rabaissés au rang de travailleurs « peu qualifiés ». En effet, beaucoup possédant un savoir-faire, ils occupent des postes de contremaitres ou de techniciens spécialisés dans les usines, sur les chantiers ainsi que dans le monde de l'artisanat, où il n'existe pas de statut socioprofessionnel ni de statut social prenant en compte officiellement cette « qualification technique» déjà reconnue partiellement par le marché du travail[165].

[165] D'où vient notre interrogation : *Quand la question de la « qualification » des travailleurs se mêle avec la question de « migration » ?* La figure de « l'immigré, O.S. à vie » évoqué par Sayad (1999) dans ses recherches sur l'immigration, met en évidence le clivage entre les « autochtones » et les « migrants » dans l'organisation du travail à l'intérieur d'une entreprise. Le statut professionnel des Mingong est différent sous deux registres: en nombre, ils forment déjà le corps principal ouvrier, au niveau national et également au niveau de l'entreprise. Beaucoup de Mingong, sans diplôme universitaire, mais ayant des

Le terme *Mingong*, est synonyme de « *classes laborieuses* »[166], une masse de travailleurs située à l'échelon le plus bas de la société urbaine. Ils sont cantonnés à des emplois très durs, sous-payés et sans protection sociale. Ils doivent en plus effectuer des heures supplémentaires, pour des employeurs qui ne respectent pas le droit du travail. Si leur stigmatisation sociale est plutôt due à l'action du gouvernement local à leur égard qu'à la société-elle-même, la transformation de l'organisation de travail y a très certainement largement contribué.

Dans cette imbrication de misère de position et de misère de condition[167], « *l'individu fait l'expérience de l'infériorité sociale et éprouve le sentiment de ne pas être suffisamment apprécié au sein de l'espace social de référence des individus* », ce que S. Paugam (2001) appelle la *disqualification sociale*. C'est-à-dire « *être reconnus comme inférieurs aux autres, et ainsi devenir peu à peu des exclus de l'intérieur* ».

Les individus ont conscience de l'*infériorité* de leur statut, à partir de laquelle va se construire leur identité. Celle-ci étant indissociablement liée à une imbrication de leur statut de migrant avec la précarité à laquelle ils sont confrontés. Cette notion de pauvreté, très marquée chez les jeunes est probablement une des sources de la crise des « *identités professionnelles* » [168].

3.3.2. « Aujourd'hui, les ouvriers ne peuvent plus survivre ! »

Premièrement, on observe une persistance des identités professionnelles, liées aux métiers actuels, et qui se définissent par des savoir-faire : « technicien spécialisé », « programmeur », « comptable », « électricien ».

Lee, qui est un électricien qualifié dans l'industrie, a changé trois fois d'entreprise (démission à son initiative) pendant ses trois premières années de vie active. Le jeune couple d'ouvriers habitant dans un logement souterrain a enfin vu une légère amélioration de leurs conditions de vie. Ils habitent aujourd'hui dans une pièce sans fenêtres dans un village-urbain. Quand ils étaient au chômage, le couple vivait de leur épargne. Ces jeunes pensent que les conditions de travail des ouvriers sont partout pareilles, quelle que soit la taille, le type de propriété, et le lieu d'inscription de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Ils ne peuvent dès lors que très difficilement améliorer leur situation socioprofessionnelle.

---

expériences professionnelles, ont pu acquérir une reconnaissance partielle de leur « qualification » sur le marché et à l'intérieur de l'entreprise. D'où l'interrogation du sociologue Li Qiang (2011): « *pourquoi les Mingong (travailleurs migrants) en Chine ont des savoir-faire, mais pas de statut?* ». En retraçant l'évolution historique du système de *qualification*, de l'époque socialiste à nos jours, Li Qiang invite à réfléchir un nouveau système de « qualification » permettant une reconnaissance institutionnelle de leur statut socioprofessionnel, étant donné que l'Etat joue toujours un rôle central dans l'organisation socio-économique.

[166] Louis Chevalier, *Classes laborieuses et classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX siècle* . Paris, Librairie académique Perrin, 2002

[167] Pierre Bourdieu distingue la « misère de position » et « misère de condition ».

[168] Nous nous référons à la définition de l'identité professionnelle de Claude Dubar.

Lee éprouve un sentiment d'infériorité dû à sa position sociale et cette « infériorité » se retrouve à tous les niveaux de la vie sociale, sur un marché du travail très concurrentiel : « *A Pékin, tout le monde a un diplôme universitaire* », mais aussi dans l'organisation interne des entreprises, « *ceux ayant un diplôme de Bac+3 ne peuvent obtenir qu'un poste d'ouvrier*». Les jeunes ingénieurs ont non seulement un bon salaire[169], mais des primes importantes.

Question : Ressentiez-vous de la pression pour trouver un emploi à Pékin ?
Lee : Il ne s'agit pas d'avoir ou non la pression. Il s'agit d'une pression énorme.
Ping (F) : le loyer est de 500 yuans, en plus des dépenses courantes. Nous ne rêvons pas d'acheter un logement, ou un véhicule, nous ne prenons que le transport commun. Le coût de ce dernier est aussi élevé.
Lee : Plus l'économie va mal, plus le salaire est bas.
Quels sont les attentes de vos parents ?
Lee : Vis-à-vis de moi ?
Ping : Pouvoir gagner un peu plus d'argent, être en bonne santé, et vivre un peu mieux.
Lee : Pour ceux qui ont un bas niveau d'éducation, la vie est trop difficile. Ceux qui ont un niveau scolaire élevé reçoivent des subventions. Notre entreprise est comme ça, accordant beaucoup d'importance aux diplômes. En dehors de leur salaire, les employés diplômés d'une bonne université recevaient chaque mois 500 yuans de subvention, ceux étant diplômés d'une université prestigieuse, 700 yuans. Les diplômés d'une licence professionnelle (Bac+3) ne peuvent que devenir ouvriers ordinaires. Mais aujourd'hui, cela ne vas plus. Les ouvriers ne peuvent plus survivre. Que peut-on faire avec un salaire mensuel de 2,000 yuans ? Cela n'est même pas suffisant pour se loger et se nourrir. »
Pinge : « de plus, aujourd'hui, les jeunes nés après les années 1980, et 1990 ne sont pas comme leurs parents qui économisent, ils dépensent ce qu'ils gagnent. ».
Lee, H., 26 ans, en couple, Bac+ 3 en technologie d'industrie, Ping, F. 24 ans, Bac professionnel d'industrie.

L'individu, par la conscience qu'il a de sa position sociale inférieure, a déjà intériorisé cette logique méritocratique de sélection et de concurrence, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la ville, voire du monde (acception générale de la justification apportée par les entreprises, des licenciements collectifs ou des baisses de salaire, au nom de la compétitivité et de la crise mondialisée).

Ces jeunes ouvriers ayant déjà une licence professionnelle et trois ans d'expériences sont surqualifiés sur leur poste d'ouvrier et ils en sont conscients. Ils ont d'autres qualités telles que leur fort dévouement dans leur métier et ils se forment en permanence : la formation sur le tas est considérée comme la meilleur façon d'apprendre. Ils suivent malgré tout parfois une formation continue (autofinancée pour une durée d'un an, cours du soir et du week-end) afin de mieux appréhender la « concurrence» du marché et contourner la fonction de filtrage du diplôme sur le marché du travail.

Question : Pourquoi une formation en parallèle de votre travail ?
Ping : Parce que j'ai déjà travaillé deux ans. Ceux qui ont un diplôme ont obtenu un poste de bureau, alors que j'ai dû travailler dans l'atelier. Aujourd'hui, j'ai enfin la chance de ne plus travailler dans les ateliers. Mais j'ai ressentie la nécessité de m'améliorer, d'obtenir un diplôme universitaire.

[169]Un jeune ingénieur d'une même entreprise d'un niveau de Licence générale ou de Master, a un niveau de salaire (entre 5,000 RMB- 10,000 RMB) environ 2 à 4 fois plus élevé qu'un ouvrier qualifié.

Lee : A Pékin, tout le monde a un diplôme universitaire. Notamment dans mon entreprise S (les ouvriers ont un Bac+3). Je me sens inférieur à d'autres, donc je voudrais revaloriser mes compétences. L'université d'à côté est spécialisée dans le domaine des technologies électriques.
Question : Ton travail idéal ?
Lee : Un travail qui me permet d'apprendre une technique, un métier, et me permet de survivre. Bref, un travail qui permet d'acquérir un savoir-faire. [… …]

Le cas de ce jeune couple n'est pas isolé dans notre corpus d'entretiens. Si l'individu est tiraillé entre ses identités multiples, la crise d'identité professionnelle est indissociable de la « précarité » de leur condition sociale, ce que souligne la description de leurs expériences ouvrières.

Faisons de « *l'ouvrier de l'abondance* », dont nous avons identifiés quelques cas rares, la figure opposée de l'« ouvrier de la précarité » dans la construction identitaire. Ce jeune de 25ans qui a répondu à notre questionnaire, a un parcours et des compétences similaires à Lee. Il est diplômé d'une licence professionnelle, avec 3 ans d'expérience comme électricien dans l'industrie. Sa situation professionnelle actuelle est différente : son entreprise lui a accordé un poste d'« *ingénieur-électricien* », avec, à la clé, un revenu correct (son salaire est 3 fois supérieur à celui de Lee) ainsi qu'une couverture sociale complète. Il se montre satisfait de sa situation actuelle et confirme son sentiment d'appartenance à la « *classe moyenne* », qui représente 18% de l'ensemble des jeunes enquêtés, alors que même les ingénieurs ont davantage développé le sentiment d'être « inférieurs » à la classe moyenne.

Les collègues et certains camarades de Liment incarnent la figure de « l'ouvrier de l'abondance » dans un secteur qui « engendre des bénéfices exorbitants ». Pour Liment, exercer le métier d'ouvrier lui importe peu, malgré la constatation d'un écart entre son statut de diplômé et son emploi réel. Sa démission est essentiellement due à une conscience de leurs mauvaises conditions de travail, d'autant plus que ces jeunes ont la perspective d'un monde meilleur et plus accessible.

« Moi, j'étais ouvrier d'opération. Dans la hiérarchie, il y a les ouvriers d'opération, les chefs ouvriers, des contremaîtres et le chef d'atelier. Un atelier a environ une vingtaine d'ouvriers, divisés en 3 groupes faisant un roulement sur 24 h. Les contremaîtres sont les techniciens supérieurs hautement qualifiés de l'atelier. Certains ont des diplômes, mais la plupart non : ils sont devenus contremaîtres grâce à leur expérience. Si j'étais resté dans cette usine, après avoir accumulé quelques années d'expérience, j'aurai pu également être promu au rang « technicien supérieur qualifié ». Une fois diplômé de l'université, on obtient le certificat national de « technicien supérieur », même si à l'intérieur de l'entreprise, ce certificat national n'est pas une condition préalable pour avoir une promotion interne.
Question : Après avoir obtenu ton diplôme universitaire, as-tu été déçu par le métier par lequel tu as commencé ?
Liment : Non, pas du tout. Dans cette usine, si tu fais bien ton métier, tu auras un niveau salaire plus élevé que les cols-blanc. Le niveau de salaire est élevé, cependant, le travail est dur. Si l'on reste plusieurs années à l'usine, on pourra obtenir une promotion. De plus, ce métier nuit fortement la santé. Je n'ai pas pensé à ça. Dans mon équipe, j'étais le plus jeune. »

Si certains jeunes ont vécu le décalage entre le diplôme obtenu et la profession exercée, notamment au début de leur vie active, ce « déclassement » peut –t-il être une source de dissociation

des identités ? Dans le cas de nos jeunes enquêtés de conditions ouvrières, ce sentiment de déclassement a vite fait place à un rapport pragmatique au travail, plus largement à leur emploi : il délaisse rapidement leur « identité » de jeune diplômé et revendiquent, comme « les autres », une amélioration de leurs conditions de travail, de rémunération et de possibilité d'évolution.

3.2.3. Je suis « Mingong en informatique »

Les jeunes se réfèrent au Mingong, notamment pour parler de leur situation et des conditions d'exercice du travail. Tel est le cas de Zhan (27 ans, journaliste). Son premier emploi a eu lieu dans un quotidien nouvellement créé. Il s'identifie aux « *Mingongs des médias* » à cause des conditions de travail : des heures supplémentaires quotidiennes, il travaille aussi les week-ends, dans un emploi ne lui offrant qu'un salaire lui permettant juste de survivre. Apres une période de chômage, l'entreprise de son deuxième emploi a fait faillite au bout d'un an, le laissant avec deux mois de salaire impayés.

Combien de temps avais-tu travaillé pour ce journal de la jeunesse ?

Zhan : une bonne demi-année, jusqu'à la fin de l'année 2007.

Un contrat du travail a-t-il été signé ?

Zhan : non, seulement un accord, pas de contrat.

Le salaire et la sécurité sociale (SS) ?

Zhan : je ne l'ai pas eu. Parce que l'attribution des droits à la sécurité sociale était liée au fait d'être titulaire. Je ne l'étais pas encore à ce moment-là.

Étais-tu satisfait de ce travail ?

Zhan : Trop de pression. Nous somme des Mingong dans le secteur des médias (XinwenMingong), soi-disant journaliste, mais nous bossons comme des paysans-travailleurs (Min Gong), avec un salaire très bas. On utilise une personne pour faire le travail de trois. Un mot résume tout : « *employer une femme comme si elle était un homme, et utiliser un homme comme s'il était un animal domestique* ». Il fallait faire souvent des heures supplémentaires jusqu'à minuit, et le week-end être disponible à tout moment : il n'y avait pas de vrai repos. »

Comment va la vie à Shijiazhuang, par exemple, le logement ?

Zhan : j'ai eu un logement près de l'entreprise pour 200 yuans environ, je prenais le vélo pour aller au travail, par rapport à Pékin, Shijiazhuang est une petite ville. »

Les ingénieurs et techniciens supérieurs dans les métiers de l'informatique (notamment progiciel) ont en grande majorité un diplôme scientifique de niveau Bac + 3 ou Bac + 4. Ils s'astreignent en parallèle à une formation en continu (temps hors du travail, temps de congé) qui se fait sur le tas dans un domaine où les savoirs se renouvellent sans cesse et de manière rapide.

Que fais-tu de ton temps libre ?

Jie : Le weekend, j'étudie via l'internet, mon métier exige qu'on renouvelle constamment ses connaissances (H., 23 ans, programmeur).

L'intérêt de ce type de profession, en plus de son image prestigieuse, provient du fait qu'elle permet une rapide promotion sociale. Les professions dans l'informatique proposant des

rémunérations au-dessus de la moyenne, ont permis l'émergence d'une classe moyenne[170], voire de techniciens « nouveaux riches ».

Malgré tous le « prestige » attribué à ce secteur pilote de la nouvelle économie des « connaissances », ses travailleurs éprouvent le sentiment d'appartenir à la catégorie des « ouvriers ».

Les conditions de travail les rapprochent de celles des Mingong par la durée du travail élevée et une forte intensité de travail. Si ces employés de bureau ne sont pas exposés aux accidents de travail comme sur les chantiers et dans les ateliers, leur santé n'en demeure pas moins un réel problème. Les maladies professionnelles liées à ce type de travail sont moins visibles mais tout autant destructrices, pour les hommes, et encore plus pour les femmes. Il n'est pas étonnant que les jeunes de ces métiers accordent autant d'importance à la santé au travail.

> « L'entreprise traite ses employés de la même manière, peu importe que tu sois une femme ou un homme. Elle ne va pas te donner plus de temps pour une tâche, parce que tu es une femme. Elle t'utilise comme un homme. Mais ce métier, ultra-épuisant, n'est pas fait pour les femmes, surtout au niveau de la santé. Imaginez, même les hommes perdent rapidement leurs cheveux en arrivant à la trentaine. » (Jane, F., *3 ans de métier dans la programmation)*

La mobilité, une des caractéristiques du parcours de ces jeunes, façonne fortement leur rapport au travail et à la carrière et consiste également un élément problématique dans la construction de leur identité.

Ces jeunes très qualifiés, inscrits dans un « marché des compétences » (Y. Fondeur et C. Sauvait (2003), mettent en place une stratégie individualisée pour développer une carrière cohérente et ascendante, raison pour laquelle nous en avons fait une figure représentative des jeunes capables de maitriser leur mobilité et de sécuriser leur parcours.

Leur expérience subjective de la mobilité est différente et leur rapport à la mobilité est ambivalent. Ces jeunes, intériorisant le logique du « modèle des compétences »[171] qui prône une mobilité externe plus qu'une mobilité interne, montrent leur grande capacité d'adaptation, à changer d'employeur, et à relever les défis. Adon, jeune ingénieur en informatique qui estime avoir de « l'esprit d'initiative » et se dit désireux de « progresser sur une grande échelle », a exercé un « travail très dur avec beaucoup de plaisir ». En 4 ans de carrière, sa mobilité (il a changé de ville, et d'employeurs 4 fois) lui a permis de réaliser une ascension sociale rapide.

> <u>Son 2ème emploi dans une petite entreprise privée à Pékin</u>
> « Ma deuxième entreprise, j'y ai travaillé pendant un an. J'étais super bien logé et nourri, le travail n'était pas dur, de 9h à 17h. La rémunération n'était pas mal. Néanmoins, je constatais que c'était un lieu de repos, je ne pouvais pas apprendre de nouvelles choses et progresser techniquement, deux ou trois ans

[170] Pour Li Chunling (2014), le secteur NTIC fait entrer des jeunes dans le rang des « classes moyennes ».
[171] Nous rejoignons à l'analyse de Claude Dubar, *« la crise des identités »*, chapitre 3, la transformation du travail, tendance et incertitude, *p.105-115*.

après, j'aurais pris du retard et serais devenu paresseux, j'aurai perdu ma compétitivité. » (Adon, ingénieur informatique).

Les salariés eux-mêmes présente la mobilité externe comme une condition de la valorisation de leurs compétences : pour prendre une expression des jeunes « vendre au meilleur prix sa force de travail ».

« En restant dans le même entreprise, même si tu travailles très bien, tu n'obtiendras pas d'augmentation de salaire, ou alors très légère et très lente. A compétence légale, changer d'entreprise permet de grimper les échelons » (Jane, programmeuse, 26ans).

Voici un autre exemple. Zhan est journaliste.

Question : *Tu as changé plusieurs fois d'entreprise ?*

Zhan : Par les job-hopping, j'ai vu mon niveau de salaire augmenter. Aujourd'hui, je peux manger à ma faim et économiser un petit peu. Mon objectif dans les années qui viennent est de faire 1 ou 2 job-hopping pour gagner 8,000 yuans par mois.

Le job-hopping est-il nécessaire pour améliorer sa situation?

Zhan : Comme on a accumulé de l'expérience dans le même métier, à niveau de compétence égale, changer d'entreprise permet d'avoir un salaire plus élevé. Parce que désormais on maîtrise un savoir-faire. Les métiers du journalisme sont comme ceux de l'informatique, on maîtrise tout une série de techniques de la production : interviewer, analyser et rédiger, etc.

La mobilité externe est vécue avant tout comme une contrainte[172]: celle-ci ne constitue qu'une forme de résistance, « l'arme des faibles » face au déni de la valeur de leur travail. Ces trois programmeurs en informatique, anciens collègues, ont démissionnés de leur entreprise, parce que la nouvelle gestion du personnel de la direction n'était faite que « de sanctions sévères en cas de faute, sans jamais de récompenses », tous les trois ont trouvé rapidement un nouvel employeur. Trois jeunes donnent trois plans d'avenir : le plus jeune envisage de progresser dans son entreprise actuelle, celui proche de la trentaine vise un emploi stable sans pouvoir préciser où, quand et comment. Le troisième envisage de créer le plus tôt possible sa propre entreprise.

Pour ces trois ingénieurs, l'avenir semble écrit : la mobilité permettra à une minorité d'accéder à un emploi stable et la majorité devront se reconvertir dans d'autres métiers : chacun devra également « tenter sa chance » dans une création d'entreprise incertaine.

« À partir de 30 ans, les hommes commencent à perdre leurs cheveux et risquent de devenir chauve très rapidement. Après 35 ans, ils n'ont plus suffisamment d'énergie et de compétence pour progresser en tant que programmeur. Ils sont obligés de changer de métier. Certains ingénieurs ont connu une promotion interne, sont devenu cadres de gestion, ou ingénieur techno-commercial, mais ces opportunités sont rares. La plupart, on dira 80%, changent de métiers ou créent leur propre entreprise en informatique et embauchent des jeunes. ».

3 jeunes hommes-de 23 à 27 ans, diplômés d'un Bac+4, anciens collègues du travail, de 2 à 5 ans de métier en informatique

[172] Nous rejoignons le constate de M. Lallement & F. Sarfati (2005), « injonction » à la mobilité De jeunes experts de la finance et de l'informatique.

Ils sont ainsi conscients du piège que leur tend ce modèle de « compétences » associé à l'injonction à la « mobilité » externe. Dans le secteur de l'informatique, ces jeunes se demandent ce qu'ils deviendront après 10 ans de métier, quand ils auront 35-40ans. Leurs « compétences » seront tôt ou tard dépassées, marginalisées et discréditées. Dans la gestion de l'emploi par la flexibilité, leur destin est-il si différent de celui des « «travailleurs jetables », incarné par les ouvriers trop âgés dans les usines?

> **«** Informaticien n'est pas un métier à vie. Atteignant certain âge, notre perte d'énergie fait que nous ne pouvons plus suivre les progrès techniques. C'est certain que je quitterai ce métier et Pékin pour des petites et moyennes villes. Mais je ne sais pas quand et où je vais. » (H. 24 ans, questionnaire N°147).

Mahui, ingénieure en électronique, a un rapport ambivalent vis-à-vis de sa profession. Elle souhaite que sa sœur cadette exerce le métier de comptable, pas d'ingénieur, où l' « ancienneté » semble valorisante et transmissible toute sa vie active. Pour son propre avenir, Marie pense premièrement à trouver un emploi titulaire dans une entreprise publique, un emploi « protégé ». Si elle n'y arrive pas, elle envisage de créer sa propre entreprise.

> *Question : Tu exerces le métier d'ingénieur.*
> Mahui : Nous sommes plutôt des ingénieurs-designers.
> *Que penses-tu de ton métier ?*
> Mahui : Ce métier est trop fatiguant. Ma sœur cadette, il lui est interdit de poursuivre une formation en ingénierie. Elle est maintenant en Master en comptabilité dans l'Université JL, plus on a de l'ancienneté, plus on est appréciée. L'ingénieur, une fois vieux, n'a plus de force. Notre métier d'ingénieur, ce n'est pas un travail léger (Mahui, 30ans, diplômée d'un Master, 5 ans de métier, n°30).

Il est évident que dans le cadre des mobilités externes, l'identité basée sur l'attachement à une entreprise est très faible. La pratique du job-hopping traduit les contradictions et les tensions entre la mobilité et la sécurité du parcours, comme nous l'avons expliqué précédemment.

La mobilité ne constitue-t-elle pas paradoxalement un élément de confirmation identitaire, dans le sens qu'elle permet la prise de conscience d'une existence collective au sein d'un groupe professionnel, d'un collectif de métiers, y compris dans sa dimension sexuée, un rapport la carrière basé sur l'incertitude ?

3.2.4. Solidarité et dé-identification : « nous sommes tous membres de la société »

Nous avons observé dans les catégories des professions en informatique, journalisme et médias, où les professionnels s'identifient comme des « Mingong en informatique », « Mingong du secteur médias », une forme de solidarité entre ces jeunes migrants qualifiés et les Mingong.

Jie (23 ans) a travaillé 2 ans en tant qu'ouvrier à l'usine à Canton, et après avoir suivi une formation travaille actuellement comme programmeur informatique, une ascension professionnelle

évidente aux yeux des autres, tandis que les jeunes de son environnement social occupent encore des postes d'ouvriers.

> Jie : Mon meilleur ami d'enfance, ayant obtenu un diplôme universitaire, a travaillé 1 an dans la ville principale de ma province (région intérieure), cependant, il voulait démissionner pour aller dans les régions côtières, parce qu'il pensait qu'il aurait une meilleure carrière dans les villes les plus développées. Il m'a demandé mon avis, je lui ai dit ; « l'important est de trouver sa place, il vaut mieux s'engager dans son poste. »
> *Question : tes amis et parents dans ta région natale ?*
> Un de mes cousins est allé travailler à Zhejiang (région côtière et industrielle) une fois obtenu son bac pro. Il a bien réussi et a gagné de l'argent et a pu construire une belle maison dans son village natal. Mes autres cousins sont ainsi allés avec lui à Zhejiang pour gagner ensemble de l'argent. Beaucoup de mes amis sont allés travailler à Canton (la majorité dans les usines).
> *As-tu le sentiment de réussir ?*
> Jie : J'ai choisi un meilleur chemin qu'eux, car je fais un travail qu'il me plait. Mon attitude a changé : à quoi sert-il d'avoir beaucoup d'argent ? Ceux qui travaillent à Pékin comme agent de propreté, comme gardien d'immeuble, ne gagnent pas beaucoup d'argents, cependant, leur travail est indispensable. Pour que la société fonctionne, il faut bien faire son propre travail, nous sommes tous des membres de la société.

Quand ces jeunes, appartenant aux classes moyennes, minimisent l'importance de leur identité de « jeune diplômé », ils réduisent les frontières et rendent floue les clivages officielles tels que « travail manuel »/« travail intellectuel », ou encore « cols blanc »/« cols bleu », en soulignant leur ressemblances en terme de conditions salariales (le terme « Da gong »), de conditions de vie, de parcours et d'aspiration professionnelle, avec les Mingong (une catégorie des travailleurs migrants moins qualifiés). Nous pouvons le lire comme un processus de dé-identification.

Jane (24 ans, programmateur), éprouve une solidarité morale avec les catégories des Mingong ; ces derniers sont à la fois victimes du marché du travail, subissent les « pires » conditions de travail, mais ont le revenu « *le moindre* » et ils sont également les premières *victimes* de la relégation urbaine.

> *Question : J'ai entendu parler de la démolition du village SG ?*
> Jane : Au village SG, le loyer coûte moins cher, ainsi que les articles d'usage courant. Le village voisin T a été démolies et les résidences de S ont été construites récemment, et ne seront pas démolies pour l'instant. S'il (qui?) le démoli, où allons-nous ? Ne doivent-ils pas penser à nous ? Des zones modernes, tels que le centre commercial AEON et des grands immeubles modernes sont en construction, cette zone sera très prospère. Si (le village) est démoli, ils vont construire une zone pareille.
> Nous sommes bien ici. La construction du métro a été achevée l'année dernière, pour aller au travail, c'est très pratique, même si le train est toujours bondé. Il y a aussi des crèches au village, beaucoup de Mingong habitent ici. C'est pratique, il y a beaucoup de crèches, de salons de coiffures, des épiciers etc. En tant que programmeur, au pire, on pourra trouver un logement en ville, notre salaire nous le permet. Mais les Mingong, où vivront-ils ? Un logement dans un quartier urbain, c'est tellement cher, ce ne leur va pas. Parlons d'eux, ils sont venus à Pékin afin de gagner un peu d'argent. Ils ont seulement environ 2000 yuans à 3000 yuans comme revenu par mois, ils se fatiguent au point de mourir pour gagner autant, c'est une vie d'argent de sang et de sueur. Ces gens-là, ils ne souhaiteraient pas dépenser beaucoup pour le logement, ils épargnent le maximum, par exemple, 1,000 yuan par mois, 10,000 par an, afin de pouvoir payer les études de leurs enfants. Les conditions de logement leur importent peu.

Nous, les jeunes diplômés, nos conditions de travail sont meilleures et nous gagnons de l'argent relativement facilement, nous souhaitons également profiter de la vie et pensons à un logement confortable. Nous n'avons pas tant de pression familiale, nous dépensons notre argent comme nous le voulons.

Question : Combien de temps restez-vous encore à Pékin ?

Jane : On est venus travailler à Pékin pour gagner de l'argent, une fois que nous avons l'argent nous rentrons chez nous. On ne souhaite ni acheter de logement, ni de voiture à Pékin, on n'est pas intéressé par le hukou (pékinois).

Jane, Femme, 26 ans, originaire Anhui (bac+3) Ayant habitant dans d'autre village-urbain, programmeuse informatique

Dans quel registre les « Nous » et « Eux » s'imbriquent ? Face à la démolition de leur lieu d'habitat (village SG), le « nous », comprend tous les locataires du village-urbain y compris les Mingong, ils en seront tous les « victimes ». Ils se différencient dans la « capacité » de résilience : le « nous », diplômés de métier informatique, ayant un revenu relativement élevé ont un marge d'action et le « eux », Mingong de métiers plus durs, mais de revenus beaucoup moins élevés, qui en seront les principaux victimes, et en subissent les conséquences directes.

Quant aux projets d'avenir, leurs parcours migratoires se rejoignent : ils sont venus à Pékin pour le travail et préfèrent ensuite partir dans leur région natale ou ailleurs. En parallèle de leur identité professionnelle, la mobilité géographie apparait également un axe principal dans la construction de leur identité, nous verrons dans la prochaine partie cette dimension spatiale de leur parcours.

PARTIE III : CARRIERE ET DEVENIR MIGRATOIRE

CHAPITRE 5 : CARRIERE MIGRATOIRE : RESSOURCES SPATIALES ET STRATEGIES DES ACTEURS

1. Pratiques de mobilité et ressources spatiales

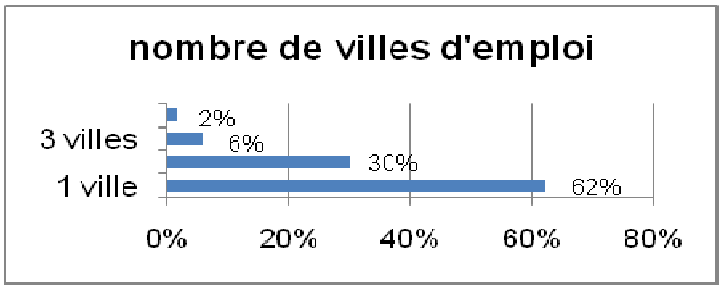
Pour prendre au sérieux la complexification des modalités de la migration, qu'elle soit externe ou interne, nous étudions d'abord la pluralité des espaces migratoires (Roulleau-Berger, 2010).

1.1. Flux migratoires

Au-delà du mouvement général des zones rurales vers les zones urbaines, notre recherche met en lumière l'importance des déplacements de ville en ville et la densité des déplacements interrégionaux des jeunes pendant leur trajectoire migratoire.

1.1.1. Circulation migratoire et métropolisation

Parmi nos enquêtés ayant de 2 à 6 ans de vie active, la majorité (62%) ont un parcours mono-migratoire, alors qu'une partie importante d'entre eux (38%) ont eu une carrière pluri-spatiale : la majorité a débuté sa carrière à Pékin et y travaille toujours. 4 jeunes sur 10 sont venus à Pékin après avoir travaillé dans une ou deux autres villes. Ces lieux de passage et de transits sont souvent des villes moyennes de province, mais aussi des métropoles comme Shanghai, Shenzhen ou Canton.



A part l'ampleur des déplacements migratoires, notre enquête permet de constater le nombre important des déplacements interrégionaux chez ces jeunes migrants, notamment durant les premières années de leur carrière, ce qui nous renvoie à l'image des voyageurs interrégionaux, voire à la figure des « hobo » (N. Anderson, 2003). En croisant deux indicateurs, le nombre d'années de carrière et le nombre de villes d'emploi, nos données de terrain indiquent qu'environ un tiers des jeunes a changé de ville d'emploi durant ses deux premières années de carrière.

enquêtés	nombre d'années de carrière					
nombre de villes d'emploi	2 ans	3 ans	4 ans	5ans	6 ans	Total
1 ville	30	19	18	9	4	80
2 villes	10	18	11	7	2	48
3 villes	2		5		3	10
Total	42	37	34	16	9	138

L'interprétation de ce phénomène migratoire nécessite un replacement dans son contexte sociétal. Cette forte mobilité géographique est souvent la résultante du phénomène de « job-hopping »

que nous avons analysé dans le chapitre précédent, et qui s'explique par l'adaptation à la flexibilité du marché de l'emploi à laquelle les jeunes migrants sont confrontés. Elle révèle également les grandes inégalités socio-économiques au niveau continental. Les disparités entre les différents espaces urbains (métropoles, grandes villes, petites et moyennes villes) et entre les différents bassins d'emploi (anciennes zones industrielles en déclin, zones industrielles, zones postindustrielles) orientent encore fortement les flux migratoires. Au-delà d'une distinction entre « région d'émigrés » et « région d'immigrés », se structure un nouvel ordre hiérarchisé des espaces urbains.

Les données recueillies sur le terrain permettent aussi de suivre de près l'évolution et les tendances principales de ces mouvements. Différentes de la ville/village d'origine, nous pouvons distinguer la ville d'études (localisation de l'université) des villes d'emplois temporaires, et de la ville d'emploi d'arrivée (qui est la métropole Pékin dans la présente recherche). Parmi les jeunes migrants qualifiés travaillant à Pékin au moment de l'enquête, seulement 28% ont été formés dans les universités pékinoises, alors que 72% sont diplômés d'une autre ville.

Les migrants diplômés des universités pékinoises connaissent une stabilité géographique dans leur parcours, traduit par une continuité entre ville d'études et ville d'emploi. Environ 80% d'entre eux restent travailler dans leur ville d'études. Ce résultat est confirmé par des données nationales (Mycos, 2009,2012) concernant le degré d'attractivité des régions vis-à-vis des jeunes diplômés. La majorité absolue des diplômés formés par des universités de régions développées restent travailler dans leur ville d'études, ce qui explique une certaine forme de stabilité géographique lors de leurs premières années de carrière.

Pour ce qui est des jeunes diplômés des universités provinciales, notre recherche montre que leur parcours bifurque fortement au moment de leur sortie de l'université. Si une grande partie (d'un quart à la moitié selon la région et la ville d'études) est venue directement travailler dans les grandes villes durant les premières années de sa carrière professionnelle, la même proportion (environ de 30 % à 60 % selon les régions de transits) a débuté sa vie active dans des villes moyennes (villes de « transit ») et est ensuite venue travailler à Pékin.

villes d'études	Pékin	Hb	Hn	Tianjin	Shanxi	Xi'an
Total	49	53	13	8	8	6
2 à 3 villes d'emploi	6	31	7	4	4	4

Nr.observation: 180 enquétés travaillant à Pékin

A part cette multiplicité des lieux et cette diversité de parcours migratoires, on peut toutefois confirmer une tendance générale de l'orientation du flux, qui est ce que l'on appelle la

« *métropolisation* ». Cette tendance se traduit directement dans le parcours de ces jeunes migrants qualifiés.

Il est toutefois difficile sur la base de notre recherche de proposer une estimation de volume et d'orientation de ces flux migratoires. En revanche, nous avons pu constater l'importance des flux « entrants » dans les métropoles. Parmi nos enquêtés ayant 3ans de carrière, environ 38%sont venus à Pékin après avoir débuté leur vie active ailleurs, principalement dans des villes moyennes ou dans des chefs-lieux de provinces moins développées. Notre estimation sur les flux entrants contraste avec celle sur les flux sortants, estimé à 22%chez une génération de jeunes diplômés ayant 3 ans de vie active, selon le rapport national (Mycos, 2011).

Nous avons constaté la coexistence des flux entrant et sortants de ces grandes villes, ceci n'étant autre que les deux faces d'une même réalité définie comme une « métropolisation » accélérée. Le résultat de cette circulation est une augmentation soutenue et plus importante du nombre des migrants dans les grandes métropoles que dans les autres villes.

Rappelons que la Chine dispose de six centaines de villes et seulement d'une dizaine de grandes villes, dites de 1er rang. Les 3 grandes métropoles (Pékin, Shanghai et Canton) à elles seules absorbent plus de la moitié des nouveaux diplômés chaque année, soit quelques millions. Parmi les étudiants sortants en 2007, 29,7% ont trouvé leur premier emploi à Pékin, 14,9% à Shanghai et 5,6% à Canton (Sources : rapport Mycos). Selon la même ressource, trois ans après, 22% d'entre eux ont quitté ces métropoles pour travailler ailleurs. Ces rapports officiels n'ont pas relevé le flux d'entrants dans ces métropoles[173]. Chez cette même génération de jeunes diplômés ayant 3 ans de carrière, ils sont 30,4% à travailler à Pékin (29,7%), 18,6% à Shanghai (14,9%) et 5% à Canton (5,6%).

Cette analyse plus fine de l'orientation des flux migratoires permet de mettre en évidence les interactions entre les facteurs structurels – à savoirs les conditions politico-économiques objectives des différentes régions – et les ressources des individus.

La stabilité spatiale du parcours des femmes s'avère très significative. Parmi nos enquêtés ayant d'1 an à 6 ans de vie active, le changement de villes d'emploi concerne environ la moitié des hommes et seulement une femme sur quatre. Autrement dit, les femmes ont plus tendance à migrer dans les grandes villes pour y résider de manière permanente sans passer par des villes de transits. Il est toutefois difficile sur la base de notre recherche d'indiquer si cette stabilité spatiale prononcée s'inscrit dans la durée. La stabilité relative du « migrer au féminin » varie selon les situations familiales, sachant que notre population d'enquête est majoritairement jeune, célibataire (42%) ou en couple (34%), ou marié (21%) sans enfant à charge.

[173] Basé sur ces chiffres, le rapport national ainsi que enquêtes des médias, traduisent ce déplacement, appelé phénomène d'«évasion » des métropoles où le coût de la vie est trop élevé, soulignant une des orientations de ce déplacement et pas l'autre, correspondant, elle, aux politiques de l'autorité locale de ces villes déjà encombrées, visant à restreindre la croissance démographique rapide dû essentiellement à l'immigration(75% de contribution).

nombre de ville d'emploi (ville actuelle comprise) selon le genre			
parcours antérieur : villes parcourues	Femme	Homme	Total général
1 ville	77%	52%	62%
2 villes	18%	38%	30%
3 villes	4%	7%	6%
4 villes	1%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

plan d'avenir selon le genre (tranche d'âge de 23 à 30 ans)			
projet d'avenir: s'installer à Pékin?	Femme	Homme	Total général
de manière permanente	37%	28%	30%
5 ans au minimum	8%	13%	11%
cela dépend	39%	36%	36%
quitter Pékin d'ici 1 à 2 ans	10%	23%	15%
Total	100%	100%	100%

Le niveau d'éducation dans le cas de nos enquêtés allant de Bac+3 à Bac+7, il ne semble pas jouer un rôle significatif dans la stabilité spatiale des parcours. Les jeunes ayant le niveau Bac ont tendance à débuter leur vie dans des petites ou moyennes villes avant de venir dans les grandes villes.

Les revenus interviennent également dans la décision de mobilité, mais il faut rester prudent dans l'interprétation de cet indicateur qui renvoie à la situation socio-économique de l'individu.

1.1.2. Espace et mobilité professionnelle

Nos données de terrain permettent de constater que le changement de ville est souvent le fruit d'une rupture de carrière professionnelle. Nos enquêtés ayant changé de ville ont enregistré également un taux de stabilité très bas (inférieur à 33%) en matière de secteur d'activité par rapport à ceux qui restent dans la même ville (66%). L'enquête nationale Mycos confirme ce constat. Le fait de quitter les grandes villes s'accompagne souvent d'un repli vers du travail indépendant : chez les Bac+3, 12,8% d'entre eux ont monté leur propre affaires, un taux d'auto-entrepreneuriat supérieur par rapport à ceux restant dans les grandes villes (6,8%) (2,6% chez les Bac+4). A cela, nous ajoutons que le fait de venir dans les grandes villes, implique très souvent un changement de secteur et de métier.

secteurs d'activités	1 ville	2 villes	3 villes	4 villes	total/secteur
1 secteur	71	17	1		89
%	66%	33%	9%		51%
2 secteurs	30	26	5		61
%	28%	50%	45%		35%
3 secteurs	6	8	3		17
%	6%	15%	27%		10%
4 secteurs		1	2	1	4
%		2%	18%	0,33	2%
5 secteurs				2	2
Total/ville	107	52	11	3	173
%	100%	100%	100%		100%

Les conditions socio-économiques sont différentes suivant les régions et influencent largement la discontinuité du parcours. Le déplacement de Canton ou Shenzhen (sud), villes inscrites dans des zones industrielles, vers Pékin (nord) où la part du secteur de service est prédominante (73%) peut éclairer ces changements dans le parcours de l'individu. A cela, il faut ajouter le phénomène de « sur-

qualification » [174]ou de « déclassement » des migrants dans les métropoles sur des postes comparables par rapport aux autres villes, en particulier les métiers des services publics.

Les activités économiques jouent également. Les personnes exerçant au moment de notre enquête les métiers d'ingénieurs (37%) et les métiers commerciaux (46%) enregistrent tous un taux plus élevé de changement de ville d'emploi que ceux exerçant des métiers d'employés administratifs. Inscrits dans un marché relativement fermé (professionnel hautement qualifié), les jeunes qualifiés en ingénierie ont maintenu une continuité professionnelle. Tout en changeant de ville et d'employeur, ils exercent une profession qui correspond plus ou moins à leur formation initiale, et leur expérience professionnelle est plus ou moins transférable d'un lieu à l'autre. Alors que sur d'autres segments du marché, nombreux sont ceux qui, exerçant d'autres métiers dans d'autres régions, se reconvertissent dans les métiers commerciaux en arrivant dans cette métropole postindustrielle. Dans le cas de nos enquêtés, ceux qui ont effectué des métiers dans l'industrie (ouvriers et techniciens d'industries) se convertissent dans les métiers de services.

La maîtrise de sa mobilité géographique s'applique aussi à la vie privée. Changer de ville de travail entraine une modification du cadre de vie. Comment les jeunes gèrent-ils ces changements? Dans cette période de passage à l'âge d'adulte, les jeunes migrants, bénéficiant d'une liberté de circulation à l'échelle continentale, essaient d'organiser leurs engagements sociaux (travail, famille et vie sociale) pendant leur parcours migratoire.

1.2. Ressources spatiales

L'espace : un lieu, un quartier, une ville, une région, un pays, est chargé de ressources permettant d'accroître le volume des capitaux économiques, culturels et sociaux de l'individu. Nous regardons les types de ressources avant d'étudier leurs mobilisations.

En demandant à nos enquêtés les motifs les ayant poussés à venir, rester ou quitter leur ville actuelle d'emploi, nous nous sommes intéressés à leur représentation et leur mode d'appropriation des ressources spatiales.

1.2.1. Espaces d'opportunités : entre mobilité géographique et mobilité sociale

Avant leur arrivée à Pékin, beaucoup ont déjà expérimenté d'autres lieux dans le cadre d'une mobilité d'études et de travail. Ce jeune ingénieur est allé « *par curiosité* » travailler à Hunan, région

[174]Pour illustrer la surqualification, et les exigences changeantes en matière de qualification pour des professions particulières, dans un espace, et à un temps sociétal donné (en 2010) prenons comme exemple, les métiers médicaux et les métiers d'enseignants en 2010. Les chiffres officiels en la matière manquent. Ken, diplômé d'un Bac+3 en pédagogie peut trouver un poste d'instituteur dans son village natale, région en développement, alors qu'à Pékin, il faut un diplôme d'un Bac+7 pour pouvoir enseigner dans une école de même niveau. Dans les petites villes, un Bac+4 peut exercer le métier de médecin, alors qu'à Pékin, les infirmiers ont déjà un Bac+3, voire Bac+4.

centrale. Il a démissionné un an et demi plus tard, car habitant « *trop loin* » de ses parents (Mongolie intérieure), « *ce qui n'est pas pratique pour rentrer pendant le nouvel an* ». Sa fiancée travaillant au nord-est, le couple a décidé de venir à Pékin (Nord), ville « *juste au milieu* » et « *à proximité* » de leur région natale.

> « Je préfèrerais rester à Pékin, grande ville ou les conditions de vie, la qualité des services publics, tels que les soins médicaux, sont meilleures. Pékin est l'avant-garde dans beaucoup de secteurs d'activités, et offre de nombreuses opportunités d'emploi. »
>
> *-H., 27 ans, originaire de Mongolie intérieure, en couple, 4 ans d'expériences, 2 villes, ingénieur*

Quelles que soit les qualifications et les origines géo-sociales, l'espace est appréhendé dans ses dimensions économiques (l'opportunité), sociales (l'environnement) et humaines (la vie). La perception de cet ingénieur de télécommunication peut faire écho à celle de nos nombreux enquêtés.

> *Question : pour quelles raisons rester ou quitter Pékin?*
>
> « Les facteurs qui déterminent la décision sont les suivants :1) un environnement global dynamique et progressiste (l'environnement influence le mode d'action et de vie des gens);2) les possibilités de développement de carrière professionnelle (saisir la meilleure opportunité); 3) la qualité de vie (cela fait partie de la vie humaine, il faut viser son amélioration). »
>
> *-H., 28 ans, originaire de Shanxi, en couple, diplômé d'un Bac+4, 5 ans d'expériences, 2 villes, ingénieur télécommunication*

Dans le logique de nos nombreux enquêtés, qualifier cet espace particulier de porteur d' « opportunités », signifie également définir d'autre(s) espace(s), notamment leur région d'origine[175], comme espaces de « contraintes » en terme d'offres d'emploi.

> *Question : pour quelles raisons rester ou quitter Pékin?*
>
> « Il est probable que je reste toute ma vie à ici (Pékin) à cause des nombreuses opportunités. Si l'on rentre chez soi, on ne peut travailler que comme marchand ou commerçant. Les jeunes sans diplôme de mon village passent leur temps à ne rien faire. Ici, dans ce village-urbain, nous sommes tous des "Beipiao"(nomades à Pékin), notre vécu est à peu près pareil. Le début est difficile, et après, certains ont eu la chance de trouver leur place et de rester. Certains n'arrivent pas à se débrouiller, alors ils rentrent chez eux. »
>
> *-H., 23 ans, originaire du Hebei, en couple, diplômé d'un Bac général, 4 ans d'expériences, 2 villes, agent commercial*

[175] Il est important de souligner que, dans la mentalité de nos jeunes enquêtés, leur région d'origine (Laojia)représente une zone géographique plus restreinte que leur pays d'origine au niveau provincial, équivalent à leur ville sous-districts, qui sont des toute petite villes/campagne où résident leurs parents et où leur hukou est enregistré. Pour les migrants circulant en dehors de leur province, le réseau social issu de leur origine géographique est centré sur la proximité au niveau sous district ou district.

N° d'enquêté	sexe	âge	lieu d'origine	carrière	l'avenir: rester à Pékin?	***pour quelles raisons resteras ou quitteras tu Pékin?***
N°24	F	26	petite ville/Hunan	2ans/ 1 ville	durable	Venir à Pékin pour le développement de ma carrière (travail) ; rester à Pékin pour raison familiale (mariée sans enfant), projet d'avenir, mon plus grand souhait est la stabilité.
N°30	H	28	grande ville/Tianjin	6ans/2 villes	durable	rester à Pékin pour le développement de ma carrière professionnelle.
N°32	H	29	Village /Tianjin	4 ans, 1 ville	durable	opportunités plus nombreuses & espace de développement plus grand (vie professionnelle)
N°33	H	29	Village /Hebei	4 ans, 1 ville	durable	rester à Pékin pour obtenir une vie de qualité meilleure (condition de vie): logement, soins médicaux et éducation de l'enfant . Mon plan de carrière est de créer ma propre boite (vie professionnelle)
N°45	F	25	petite ville/Jiangxi	2ans/ 1 ville	durable	Ma motivation de venir à Pékin: Je voulais travailler dans le secteur des médias. ma ville natale est une petite ville niveau sous-district, il n'y a quasiment pas d'opportunité. le secteur des médias sont mieux développé dans les villes de Canton (métropole du Sud) et de Pékin (métropole du Nord).
N°59	H	29	Shanxi	3ans/2 villes	Durable	Pékin: proximité avec mon pays natal; opportunités nombreuses; mon entreprise actuelle offre des possibilités d'obtention d'un carte verte Pékinoise. Dans les petites et moyennes villes: salaire bas, espace de développement de carrière fortement contraint (secteur TIC)
N°66	F	24	village/Shandong	2 ans/1 ville	cela dépend	Cela dépend des circonstances: rester à pékin: espace de développement grand, opportunité nombreuses; quitter Pékin: pression de la vie trop grande; n'est pas adapté pour le long terme. Les jeunes peuvent travailler dur, une fois devenu plus âgés, ils ne le peuvent plus.
N°68	F	24	Village/Hebei	3ans/1ville	cela dépend	je veux accumuler de l'argent pour réaliser mon projet personnel. pourquoi pas partir à l'étranger? pourquoi pas monter sa propre affaire?
N°100	F	21	ville principale /Hebei	2 ans, 1 ville	1 à 2 ans	Mon but est d'avoir un emploi stable afin de garantir les frais courants de la vie; d'abord, il faut assurer un revenu stable, ensuite je chercherai à progresser afin de trouver un mode du travail qui me serait adapté (vie professionnelle et réalisation de soi); rester ou non à Pékin, je ne peux que prévoir à court terme.
N°124	F	24	village /Hebei	1 an / 1 ville	cela dépend	Quitter pékin: problème de logement (condition de vie), que ce soit pour l'achat ou la location. La colocation n'est qu'une solution à court terme, cela dit, l'installation à pékin n'est pas envisageable. 2) Rester à Pékin,: je suis habituée à la vie à Pékin (vie sociale); de nombreuses opportunités (vie professionnelle)
N°130	F	23	petite ville(district)/Shandong	1 an / 1 ville	durable	Pour les raisons suivantes je reste à Pékin: vie de qualité à Pékin; qualité d'emploi; des bien-être et avantages sociaux; l'éducation de l'enfant (condition de vie)
N°137	F	25	village /Shanxi	3 ans/ 1 ville	cela dépend	de nombreuses d'opportunités à Pékin (vie professionnelle). Dans quelques années, peut-être que je rentrerai dans ma ville natale, cela dépend, le but final est d'obtenir une vie stable (condition de vie)
N°139	H	25	ville moyenne/ Liaoning	3 ans/ 1 ville	durable	Je veux m'installer à Pékin, à cause des nombreuses opportunités et un niveau de revenu élevé (vie professionnelle). Mes parents me soutiennent. Ils souhaitent simplement que je vive bien, n'importe où (famille).

On peut également se demander en quoi consistent les différences en matière d'attentes et d'aspirations vis-à-vis de cette mobilité urbaine entre les jeunes migrants qualifiés et non qualifiés, ou simplement entre différentes catégories de jeunes. Ils sont détenteurs d'un projet, d'un rêve, quel que soit leur situation et leur métier : esthéticienne, coiffeur, journaliste, ingénieure, cadre commercial. La ville suscite des projets, des rêves et de l'ambition. Luc est dans une logique de justification de sa présence à Pékin.

> Luc : «Dans ma région natale (niveau district), il y de quoi se loger, de quoi manger, mais il n'y a pas de travail. Il y a quelques petites mines de charbons. Maintenant, je travaille comme représentant. »

Lily : « Mon école, un lycée professionnel, a envoyé la moitié de la classe (environs 20 élèves) faire un stage dans une imprimerie située à Pékin. C'est comme ça que je suis venue à Pékin. Après le stage, j'y suis restée. Cela fait déjà 1 an et demi. »
Luc : « Ca fait 2 ans que nous sommes à Pékin, on voudrait y rester pour évoluer. On ne veut pas retourner dans notre village natal et travailler la terre. Travailler à Pékin est très bien. Non, non, on n'a pas vraiment de stress dans la vie, on est cool ! [… …] »
Lily : « J'aime beaucoup mon métier de PAO, je souhaiterais me professionnaliser en suivant une formation continue. Je voudrais créer ma propre boite de publicité. […] »
Lily : « Nous habitons dans un village, identique à notre village natal. Nous n'avons jamais habité en ville. Oui, on aimerait bien vivre en ville. La vie dans la ville est fantastique. […]»
Lily, F. 19 ans, originaire du Hebei, *Bac pro.* , métier de maquettiste, *1,5an à Pékin ;*
Luc, H., 20 ans, originaire du Shanxi, *Bac général, métier d'agent commercial, 2 ans à Pékin (N°22)*

1.2.2. La mobilité comme expérience d'apprentissage des mondes sociaux

A part cette définition dominante de l'espace en terme d'opportunités, les plus jeunes de nos enquêtés définissent de plus en plus la mobilité en terme d'apprentissage et d'expérience des mondes sociaux qu'en terme de mobilité sociale. Rester à Pékin a pour but d' « *accumuler de l'expérience sociétale* » (H., 21ans. support informatique) et de « *comprendre les sociétés* » (H., 23ans, chômeur). Ils accordent plus d'importance à la dimension sociale de l'espace ainsi qu'à leur vie sociale. Rester à Pékin, parce que « *la vie dans la ville est fantastique* » (Lily F., 19ans, Bac pro), « *On est cool !* » (Luc, H., 20ans, Bac général), « *mes amis sont à Pékin* » et « *on est habitué à la vie pékinoise, c'est pratique* ».Ils mettent en avant l'usage des ressources éducatives (F., 24ans, employée administrative), « *Je prépare l'examen pour obtenir le certificat professionnel* » (F., 25ans, technicienne supérieure).

« Sur le plan professionnel, je resterai encore 1 ou 2 ans à Pékin et après je rentrerai dans ma région natale pour créer ma propre affaire. Nous sommes des jeunes, souhaitant s'amuser tout le temps et de tout, ne jamais faire d'heures supplémentaires. Nous souhaitons fonder une famille heureuse. »
H.22 ans, originaire d'un village à Hebei, parents agriculteurs, diplômé d'un Bac+3 en informatique, 1 an d'expérience, 2 employeurs

La mobilité comme expérience d'apprentissage participe au processus de l'individualisation. La mobilité donne un sens et permet de vivre autres choses qu'une vie « monotone » et routinière. La mobilité est définie comme une mise à l'épreuve afin de devenir *autonome*.

Xun : « En errant de lieu en lieu, plus la route est longue, plus les souffrances sont nombreuses. Chez moi, je ne risque jamais de ne pas manger à ma faim. Ailleurs, je ne pourrais compter que sur moi-même.
Dans ma région (natale), je peux trouver un emploi, mais ce n'est pas intéressant de vivre de cette manière. Mes amis, après avoir terminé le lycée, vont travailler dans l'usine de la région. Ils gagnent 3,000 RMB par mois, avec peu de dépenses quotidiennes. Ils se marient tôt. La vie est monotone et vide de sens. Il n'y a que des usines dans notre ville district.
Venir à Pékin, c'est justement être plus en phase avec la société, et accumuler de l'expérience. Ma formation me permet de trouver un emploi à Pékin, je verrai, si je trouve un bon travail. Si le travail ne me plait pas, je rentre chez moi. »

N° d'enquêté	sexe	âge	lieu d'origine	carrière	l'avenir: rester à Pékin?	***pour quelles raisons resteras ou quitteras tu Pékin?***
N°19	H	24	Anhui	3 ans/ 1 ville	Cela dépend	cela dépend de mes projets et mon attitude envers la vie! jusqu'à maintenant, je n'ai pas pu planifier ma carrière professionnel à long terme.
N°23	F	24	Henan	2ans/ 1 ville	cela dépend	ma carrière: j'envisage de poursuivre une formation continue en Anglais afin de pouvoir trouver un emploi dans une entreprise à capitaux étrangers dans le commerce internationale. si je n'arrive pas à me réaliser, je quitterai probablement Pékin.
N°82	H	23	village/ Henan	1 an/1 ville	3 à 4 ans	Accumuler de l'expériences et comprendre la société; afin de rentrer dans ma ville natale et monter ma propre affairs ; certains de mes amis et mes camarades de classes sont à Pékin.
N°89	H	21	ville moyenne/ Henan	1 an/1 ville	3 à 4 ans	J'envisage de rester trois à quatre ans à Pékin afin d'apprendre, d'accumuler un peu d'argent si je le peux, surtout d'accumuler de l'expériences sociétales, pour pouvoir planifier ma carrière après. Mes parents pensent la même chose. Après? Je quitterai Pékin, car les conditions de vie chez mes parents sont meilleures, nous possédons d'une maison et une voiture. La plupart de mes anciens camarades de classe sont venus travailler dans les grandes villes.
N°91	F	24	village / Gansu	1 an/1 ville	1 à 2 ans	J'envisage de rentrer travailler dans ma région, parce que mes parents souhaitent que je sois près d'eux. On y pourra trouver relativement facilement un emploi comme comptable, sinon, je souhaite ouvrir un magasin avec mes amis. Je n'ai pas de pression vis-à-vis de la vie.
N°94	F	25	village / Gansu	2 ans / 2 villes	cela dépend	Je prépare actuellement l'examen pour obtenir la certification du métier. J'ai un projet précis pour le développement de ma carrière professionnelle.
N°99	H	23	p'tit ville/Jilin	2 ans / 1 ville	Cela dépend	Si j'avais un bon emploi à Pékin, je resterai. Sinon, je rentrerai dans ma ville natale.
N°145	F	22	Hebei	1 an/2 villes	Cela dépend	Il y a trop de monde à Pékin, ce que je n'aime pas. Difficulté à trouver un emploi dans sa ville natale? je pense que cela dépend des compétences de chacun.
N°164	F	23	p'tit ville/Heilongjiang	1 an/ 1 ville	1 à 2 ans	Rester à Pékin pour son environnement sociale : malgré la pression ressentie, cela rend les gens motivés à travailler ferme et viser haut!

La définition de la mobilité comme processus d'apprentissage est certainement liée à l'âge social, à savoir des nouveaux entrants dans la vie active et sociale, elle est ainsi influencée par la dimension intra-générationnelle. D'abord, soulignons l'*autonomie* économique des jeunes migrants dans cette expression : « *Je dépense ce que je gagne. Je ne dépends pas de ma famille* ». Ils ne sont plus dans l'obligation de donner de l'argent à leur famille. Dans l'imaginaire collectif, c'était la vision que l'on avait des migrants ou des jeunes chômeurs restants au pays et dépendant de leur famille. L'autonomie prend plus d'importance dans l'élaboration de leur projet individuel, dans la construction de leur propre identité en assurant leur différence vis-à-vis de la génération précédente.

> *Wang :* « Mes parents sont des commerçants et ils ont l'esprit ouvert et démocratique. Ma cousine a ouvert son supermarché et a voulu que je l'aide. Je ne suis pas rentrée. Toute ma famille a cet esprit commercial. Quand je suis rentré pour le nouvel an. Ma mère a découvert que ma personnalité s'était améliorée et que j'étais devenu mûr et pondéré. Elle en était heureuse : son fils n'est plus ce jeune impétueux. Elle m'a dit *tu pourras continuer à te renforcer à Pékin. Ne te précipite pas sur tel chemin, telle affaires. Il y aura toujours des opportunités.* ».
>
> *Question : Comment tes parents voient ton emploi ?*
>
> « Mon travail me permet d'être sain et sauf. Ce métier ne m'expose pas aux risques: je ne touche pas d'outils et de produits dangereux. Pour mes parents, si je n'ai pas d'accident et que je suis en sécurité, tout va bien. D'ailleurs, ce travail du bureau n'est pas fatiguant. Ayant appris tout cela, ma mère se sent rassurée. »

Quelles sont leurs attentes vis-à-vis ton avenir ?

Wang : «Ils espèrent un bel avenir pour leur enfant. Mais notre vision de la vie a déjà surpassé la leur. Mes parents ne savent pas comment m'aider. Leur seul souhait est que je réalise mes projets.

Quels sont tes attentes ?

Wang : « J'espère pourvoir avoir des opportunités de me réaliser. Par exemple, dans peu de temps, un poste de directeur d'équipe sera vacant, je vais tenter ma chance. »

Wang, H., 22 ans, célibataire. Sorti de l'université sans diplôme, 2 ans d'expériences, Agent commercial, centre d'appel (N°14)

Dans certains cas, particulièrement pour les jeunes femmes, la négociation de leur mobilité géographique d'études et de travail constitue une démarche pour obtenir l'*autonomie*. Félie (F., 26ans, N°4), cette femme, ingénieur de formation, a démissionné d'un travail jugé insatisfaisant dans sa ville natale. Elle a pour projet de poursuivre une formation continue à Pékin afin de se réorienter vers un nouveau métier qui lui plaît. Pékin est la « *ville de ses rêves depuis l'enfance* », mais c'est aussi une ville dotée de « *riches ressources en enseignement supérieurs* ».Cette mobilité géographique qu'elle a durement négociée avec ses parents permet de se distancier d'eux.

« Mes parents avaient déjà contacté le responsable, alors, quand je suis rentrée (pour le nouvel an), j'ai passé l'entretien. Ce travail me permettait de me loger chez mes parents, d'être près de ma famille, du coup mes parents se sentaient rassurés, car avant, je logeais dans un appartement à Fuzhou avec mes anciens camarades de classe. Après avoir travaillé 6 mois dans cette entreprise, je me suis dit « *ce n'est pas bon* ». D'une part, ce travail ne me convenait pas, même si j'ai appris des choses. D'autre part, étant près de la famille, je restais toujours à la maison (de mes parents) après le travail, je ne me souciais de rien. Je vivais trop confortablement. Mais j'étais encore jeune.

D'ailleurs, j'aime Beijing depuis mon enfance. J'ai eu donc l'idée d'y aller. J'ai discuté et négocié pendant 2 mois avec mes parents. En effet, ils s'inquiétaient pour moi. Comme j'ai encore de la famille à Pékin, ils ont fini par me donner leur permission.

Je ne suis pas venue à Pékin parce que c'est une grande ville, j'apprécie surtout la richesse de son enseignement supérieur. J'ai cette admiration pour les « universités prestigieuses ». J'étais très excitée en arrivant à Pékin. Avant de partir, j'avais déjà décidé de suivre une formation continue en pédagogie et je me suis renseignée par l'internet sur les possibilités. Une fois arrivée à Pékin, j'ai commencé à préparer l'examen d'entrée à la formation continue des enseignants du primaire et du secondaire à l'Université Normale de Pékin. 6 mois après, j'ai été admise. »

Félie, F., 26 ans, célibat. Bac+4 en télécommunication, assistante pédagogique à Pékin, 3 ans d'expérience, 1er emploi, ingénieure dans la ville principale de sa région natale, 2ème emploi comme agent d'achat dans une entreprise de sa ville natale, 3ème emploi à Pékin (N°4)

Selon le sens que ces individus donnent à leur déplacement, ils sont plus dans une logique de mobilité que de migration. L'installation dans la ville d'emploi actuelle n'est pas envisagée, soit parce qu'elle n'est pas souhaitable, comme dans le cas de Xun, soit parce qu'elle n'est pas envisageable. C'est le cas de Wang, homme de 21 ans, ayant 2 ans de carrière à Pékin.

Question : As-tu de la pression à Pékin ?

Wang « J'ai de la pression au travail. Mon poste comme responsable d'une équipe exigent des compétences en communication. [… …]»

As-tu pensé à t'installer à Pékin ?

Wang « Je n'ai pas osé penser à une installation à Pékin. Je n'ai pas cette ambition. C'est une prétention démesurée. Car c'est difficile. [… …]»

« Je vais voir. Si un événement me prouve (un signe) que je ne peux pas continuer comme ça. Je vais bouger. »

Es-tu satisfait de ton travail.

Wang : « Oui. Je me réjouis d'être parti tôt (école et sa région ?). Comparé à mes copains d'enfance ou à mes camarades de l'école qui travaillent dans la construction, à l'usine, ou comme apprentis, ma situation professionnelle n'est pas mal. Eux, ils gagnent de 1,000 à 2,000 yuans par mois, alors que j'ai un salaire oscillant entre 3000 à 4,000 yuans. Ils travaillent à Baoding, Shijiazhuang. »

Nous nous intéressons à la mobilisation des ressources dans le parcours migratoire des jeunes et à la construction du « *capital spatial* » (J. Levy et M. Lussault, 2003, L. Roulleau - Berger, 2009, 2010). Ce dernier est appréhendé en tant que connaissances spatiales et *compétences migratoires*, telles que savoir s'informer, savoir circuler, et maîtriser les codes sociétaux (d'urbanité).

1.2.3. Construction du capital spatial, origine géographique et sens de la mobilité

Dans le contexte d'une liberté de circulation de la main-d'œuvre en Chine continentale, les difficultés dans le parcours migratoire de la jeunesse se traduisent moins par des obstacles politico-juridiques, linguistiques et culturels que par des difficultés à identifier les opportunités et les contraintes dans des espaces migratoires accessibles et fortement différentiels et à articuler les ressources spatiales avec les ressources dont l'individu dispos. Autrement dit, les *compétences migratoires* résident dans la construction d'un *répertoire des ressources* et la mise en place de stratégies individuelles (L. Roulleau- Berger, 2009, 2010, 2014)[176].

Le parcours migratoire de nos jeunes enquêtés débute dès leur entrée à l'université. Au niveau de l'individu, la motivation de cette mobilité d'études est souvent mêlée d'un souhait « *d'aller voir ailleurs* », une attitude de voyageur, et l'attente d'une mobilité sociale plus ou moins clairement définie.

Les jeunes utilisent le terme« sortir » pour décrire leur acte de mobilité, et ce, à prendre dans les deux sens du terme. Au sens géographique cela renvoie à l'acte de quitter l'espace physique fermé qui est la région natale (son village et sa ville-district), afin de « *connaître ce qui se passe ailleurs* », « *découvrir la ville, la grande ville, la ville moderne, la capitale, la ville de son rêve depuis l'enfance* ».Cela se traduit par l'envie de nouveauté, d'expérimentation et de modernité. Le sens social de la mobilité d'études renvoie au désir d'échapper à son destin qui est dans le cas de nos nombreux enquêtés, de rester dans leur village/ville natale pour « *cultiver les champs* » ou « *exercer des petits métiers* »limités, temporaires et précaires, « *se marier tôt » et « faire des enfants très jeunes* » pour les

[176] Roulleau- Berger, L. « Pluralisation des économies et compétences migratoires en Europe et en Chine », *in* Laurence Roulleau- Berger et Liu Shiding (dir.), *Sociologies économiques française et chinoise : regards croisés*, Lyon, ENS éditions, 2014, p. 189-203

femmes ainsi que pour les hommes. Dans ce sens, la mobilité géographique est utilisée à des fins de mobilité sociale, pour concrétiser des espérances, telles que « *exercer un emploi urbain* », « *un métier qui lui plait* », « *un bon travail* », ou dans une expression plus directe « *pour gagner de l'argent* ».

L'institution éducative devient de ce fait le promoteur et l'organisateur indéniable de la mobilité géo-sociale. Elle est censée permettre de réaliser à la fois ces deux aspects de mobilité, entre« *aller voir ailleurs* » et « *s'affranchir de son destin* ». Dans sa justification de vouloir faire un lycée professionnel, Emma souligne la multi-spatialité de cette formation. Concrètement, les 1,5 ans de formation se déroulent dans sa région natale (Ouest-région relativement reculées), le reste se passera à Tianjin, une grande ville industrielle au Nord.

> Emma : J'ai fait un lycée professionnel en technologie électronique dans ma région natale. Je n'étais pas admise au lycée général, alors j'ai suivis cette spécialisation. Cette formation était organisée avec la ville de Tianjin, dès le 2ème semestre de la 2ème année, on poursuit donc ses études à Tianjin (ville côtière où il y a des zones industrielle), cela nous permet de sortir.
>
> *Permet de sortir ?*
>
> Emma : C'est-à-dire : pouvoir quitter ma région natale et aller voir ailleurs.
>
> *D'accord. Mais pourquoi passer par l'école ?*
>
> Emma : (À cette époque), seuls les jeunes dont la condition économique familiale est bonne peuvent sortir. Les autres, n'ont pas cette chance. Ils restent travailler un ou deux ans dans notre ville natale (niveau canton), (souvent) dans les restaurants ou dans les boutiques, puis ils se marient, et font des enfants très jeunes.

La mobilité géographique offrant des opportunités de mobilité sociale est cependant conditionnée par les ressources économiques de l'individu, selon l'expression d'Emma. Autrement dit, la compétence migratoire de pouvoir circuler et migrer est encore fortement influencée par la condition socio-économique de l'individu dans sa société/communauté d'origine. De ce fait, l'institution éducative dont les frais de scolarité restent encore « *abordables pour la famille* », semble offrir une solution à ceux ayant des ressources économiques faibles dans leur région d'origine.

> *Question : Aujourd'hui, la situation a-t-elle changé ?*
>
> Emma : « Aujourd'hui, de nombreuses personnes sortent. Ils vont travailler dans des villes, telles que Lanzhou (*les villes principales de la région Nord-ouest, sa région natale*), ils vont également à Shenzhen (grandes villes située au Sud-est, zone industrielle). »
>
> *Essentiellement des jeunes ?*
>
> Emma : « Tous sont de mon âge, voir un peu plus âgés. »
>
> *Emma, F., 25 ans, célibat. Bac professionnel d'industrie, 1er emploi - ouvrière de première ligne à la ville Tinjing (N°50)*

Cette logique d'action révèle le fait que la représentation et la perception de la mobilité d'études restent encore fortement liées à la position sociale initiale de l'individu. D'autre part, à mesure que les réseaux de migration se développent, les inégalités liées aux ressources différentielles de l'individu diminuent et rendent la migration plus abordable. Voici l'observation d'Emma dans son village natal. Désormais les moins jeunes et les moins dotés de moyens, sont nombreux à circuler, à

migrer et à effectuer des mobilités de longue distance dans des territoires très différents (d'un petit village isolé à la métropole).

Au-delà des inégalités individuelles, notre recherche permet de mettre en lumière les inégalités socio-économiques interrégionales comme facteur structurant de la représentation de la mobilité d'études. Nous reprenons le cas de ce jeune couple d'ouvriers Lee et Ping. Tous les deux sont issus d'une famille rurale de trois enfants, mais sont d'origine géographique différente. Ping (*F. 24 ans*) a suivi des études dans un lycée professionnel d'industrie. Sa sœur jumelle et sa sœur aînée sont récemment diplômées universitaires. Lee (H., 26ans) est originaire de la province du Heilongjiang-Nord Est de la Chine. Il est diplômé d'une Licence pro (Bac+3) et ses deux sœurs ainées sont respectivement diplômées d'une Licence générale (Bac+4) et d'un Master (Bac+7) et toutes les deux travaillent aujourd'hui dans les villes principales de leur région natale.

La région natale de Ping, une zone industrielle récente située à une centaine de kilomètres de Pékin, voit une croissance florissante des lycées professionnels. Ping justifie son option de formation par un facteur démographique liée à sa condition familiale. Ses parents, qui à cette époque supportaient déjà le fardeau financier des études universitaires de l'ainée, ont décidé d'envoyer les deux cadettes au lycée professionnel, des études à moindre coût. Ping avance que pour les promotions suivantes de son collège, ce sont surtout les familles qui ont un seul enfant qui vont tout faire afin que leur enfant unique aille au lycée général et ensuite à l'université.

> *Question : Comment as-tu été amenée à faire un lycée pro d'industrie ?*
> Ping (F., 24ans) « A cause de ma situation familiale, nous sommes trois sœurs, ma sœur ainée va à l'université. Avec ma sœur jumelle, nous allons au lycée professionnel. Mes parents payent les frais de scolarité de 3 enfants, c'est trop dur. Alors, nous avons décidé de faire un lycée professionnel, car ma famille peut recevoir une subvention d'Etat. L'allocation suffirait à payer les frais de pensionnat (nourrie et logée). En effet, ce que nous deux dépensons chaque année équivaut à ce que dépense ma seule sœur ainée à l'université. »
> Lee (H., 26ans) : Je pense que faire un lycée professionnel ou un lycée général dépend étroitement de la région. Dans sa région, il y a beaucoup de lycées professionnels. Dans ma région, il n'y en a qu'un, de plus, de très mauvaise réputation. Car il y a beaucoup d'usines dans sa région qui demandent des ouvriers techniques. Mais dans ma région, il n'y a pas d'usines, former les ouvriers, mais pour qui ?

Plus la région est reculée, et la position initiale sociale de l'individu est inférieure, plus la mobilité d'études semble porteuse d'espoirs et est utilisée à des fins de mobilité sociale par les jeunes ainsi que leurs familles. Lee résume : ces jeunes ne souhaitent plus exercer le travail de leur père « *agriculteur* », fait de « *souffrances* » et de « *peines* ».

> *Question : Il y avait trois étudiants universitaires dans ta famille. Au niveau des charges ?*
> Lee : « très lourdes. »
> *Je vois. Mais tes parents ?*
> Lee : « (Ils sont) francs du collier. »
> *Ils souhaitaient que tu ailles à l'université ?*
> Lee : « Oui. Un jour, mon père (agriculteur) a beaucoup bu. Il m'a dit : toute ma vie, j'ai beaucoup souffert, j'ai eu beaucoup de peine. Si je vous soutiens pour poursuivre vos études, c'est pour que vous ne

souffriez pas des mêmes peines que moi. Tu as obtenu un tel résultat (au concours d'entrée à l'université) que tu ne peux être admis que dans un institut professionnel. Malgré ça, je finance ainsi tes études dans ce genre d'institut».

Ils souhaitent absolument que tu ailles à l'université ?

Lee : Notre région est très reculée. On n'arrive pas à s'en sortir si on ne va pas à l'université. Les jeunes se marient à un peu plus de 20 ans. À mon âge, leurs enfants ont déjà atteint un certain âge. C'est-à-dire, ils se sont mariés une fois le collège terminé.

Que font-ils en restant dans la région ?

Lee : Bien, des paysans ! Dans ma région, il y a rarement de l'industrie.

Lee, H., 26 ans, en couple, Bac+ 3 en technologie d'industrie, 2 villes (N°42)

Pin, F. 24 ans, en couple, Bac professionnel d'industrie.

Il est frappant de penser, à l'instar de certains de nos enquêtés, que la mobilité étudiante est surtout censée renforcer les compétences migratoires chez les jeunes femmes plutôt que chez les jeunes hommes. Prenons le cas de Jianqi (n°52), homme de 23 ans, agent commercial, issus d'une famille paysanne de trois enfants (des âges proches) d'une région reculée. Jinjin et sa sœur cadette ont terminé le lycée la même année et la famille ne pouvait financer les études que d'un seul enfant. Jianqi a « pris l'initiative » de « laisser chance » à sa sœur et est venu directement travailler à Pékin.

La mobilité étudiante produit des compétences migratoires qui se traduisent à plusieurs niveaux et sur plusieurs registres. Ces compétences ont été identifiées par les jeunes migrants eux-mêmes. Nous pensons à la logique des politiques migratoires privilégiant toujours la catégorie des jeunes « qualifiés » (diplômés universitaires), celle-ci ne représentant qu'environ 10% de la population migrante. Elle leur donne la *légitimité* pour accéder à un emploi urbain et le privilège de l'accès à la citoyenneté urbaine.

La situation n'est pas tout à fait la même pour nos jeunes enquêtés même si leur origine sociale se ressemble. Déjà, les individus ne sont pas devant la même nécessité d'assurer cette « ascension » par une mobilité d'études. Dans le cas de Ji'an, ingénieur d'industrie, qui a commencé à travailler à l'âge de 15 ans dans les usines de son village natal, le choix de poursuivre des études venait du souhait que les enfants n'entrent pas si tôt sur le marché du travail et d'éviter la contrainte d'exercer des métiers durs, d'autant plus que la mobilité étudiante est censée renforcer leur compétitivité sur le marché de l'emploi.

« Je n'avais que 15 ans à cette époque; chaque soir, rentré à la maison, je me plaignais auprès de mes parents que ce travail n'était pas bon, trop dur. Je n'avais pas pensé à poursuivre mes études, mes parents non plus, car pour eux, cela n'avait pas d'importance. Mais comme je me plaignais souvent de cette besogne, mon père m'a dit:« si (ce travail) ne va pas, alors continue tes études ». Il a trouvé un collège privé, lequel a accepté que j'y redouble la dernière année. Ensuite, j'ai poursuivi le lycée, jusqu'à l'université à Qinhuangdao.» (*Ji'an, H., 29 ans, célibataire, Bac+4 en ingénierie)*

La mobilité étudiante permet de « voir ailleurs » pour Mahui, diplômée d'un Master en ingénierie électronique, tout comme pour Emma, ayant un Bac prof. Mahui, est originaire de la région

Nord-est. Si elle est allée poursuivre un master dans la ville de Chongqing, région centrale, elle n'avait pourtant pas l'idée d'y travailler, mais plutôt de mettre à profit cette période d'études pour voir ailleurs.

> « J'étais diplômée de l'université Jilin, j'ai ensuite travaillé 2 ans à Harbin. J'ai poursuivi un master (3 ans) à Chongqing, et je suis venue travailler à Pékin. Cela fait deux ans que j'y travaille. J'ai postulé à l'université DB (sa région), mais mes notes étaient juste un tout p'tit peu inférieures (elle est sur la liste complémentaire). Les professeurs disaient « *si tu donnes un pot de vin, tu seras admise* ». Parce que par mon travail précédent, j'étais chargée du marché, je trouve (le travail) trop dépendant des « relations sociales » (guanxi). Je voudrais poursuivre mes études, justement parce que je déteste les « relations ». Alors, tout le monde me dit «*Vas à Chongqing. Là-bas il y a un bon environnement académique.*». Je suis restée trois ans là-bas (Sud-ouest) et après je suis rentrée (au Nord)».
> *Mahui, F., 30 ans, célibat. Master (Bac+7) en ingénierie électroniques, 5 ans d'expériences, ayant parcouru 4 villes (N°31)*

La mobilité d'études et de travail inscrit les jeunes dans un processus de socialisation urbaine susceptible de construire un capital social « cosmopolite » et d'acquérir des compétences migratoires. Mahui (N°31) a ajusté son projet initial. Elle est passée d'un « attachement » fort à sa région natale à un esprit cosmopolite. Elle a identifié une opportunité qui se présentait à elle, et a tenté de se mettre à son compte. Ce projet d'entreprise ayant échoué, elle est venue travailler à Pékin. Cette ingénieure de 30 ans, a déjà connu 4 grandes villes dans le cadre des études et du travail, et se dit prête à bouger encore pour obtenir une meilleure situation professionnelle. Elle a conservé l'ambition de se mettre à son compte.

2. Carrière migratoire, répertoires des ressources et stratégies des acteurs

À partir des processus structuraux et la mise en récit de leur parcours, nous cherchons d'une part à saisir objectivement les différentes positions et statuts occupés et d'autre part, à saisir les manières dont les jeunes interprètent leurs parcours migratoires selon la perspective dans laquelle ils se trouvent, les positions qu'ils occupent et les stratégies qu'ils mettent en place.

2.1. Articulation des ressources spatiales et des capitaux individuels

Nous commençons par un type de carrière migratoire relativement cohérent. Ici, la cohérence implique un critère objectif.

- soit le parcours de l'individu révèle une cohérence professionnelle. C'est souvent le cas des jeunes qualifiés inscrits dans un marché professionnel fermé. Tout en changeant de régions d'emploi, ils construisent une carrière professionnelle cohérente, voire ascendante.

-soit leur parcours migratoire est marqué par une discontinuité spatiale moins importante. Ceci comprend nos enquêtés ayant emprunté une route mono-migratoire (62% restent travailler à Pékin), voir linéaire (passant par un espace de transit avant leur arrivée à Pékin). Nous ne prenons pas en

compte pour l'instant les carrières pendulaires ou d'errances, marquées par une pluriactivité des différents espaces géographiques.

Nous pensons que cette cohérence minimum implique la capacité des individus à agencer et à harmoniser des variables structurelles et des situations multiples, parfois très contradictoires, ce que nous allons définir comme des formes de tensions.

2.1.1. Mobilité sociale et carrières migratoires contrôlées

Adon est un homme de 28 ans, ingénieur informatique dont nous avons étudié un extrait de la carrière professionnelle dans le chapitre précédent. Originaire d'une zone rurale de la province du Shandong (Nord), Adon a travaillé pendant 4,5 ans dans 2 villes (2 ans à Qingdao pour 1 employeur et 2,5 ans à Pékin pour 3 employeurs successifs).

Au terme de ses études, il a trouvé un emploi dans la ville de son université, Qingdao, grande ville côtière de sa région natale. Il a eu un poste de programmateur informatique dans une petite entreprise japonaise. C'était un « bon » emploi stable, avec un traitement salarial « *plutôt supérieur à la moyenne* » de la région et une bonne ambiance du travail, donnant l'espoir de promotion interne. Il a refusé de reconduire son contrat, et a envisagé de travailler quelques années au Japon.

> *Question : comment as-tu trouvé ton premier emploi ?*
> Adon : « Par des foires à l'emploi sur le campus. J'ai été accepté par plusieurs entreprises, j'ai choisis une entreprise japonaise de bonne réputation. Un de mes critères est que l'on ne m'exploite pas trop, c'est-à-dire : faire des heures supplémentaires non payées, sans congés, etc. »
> *L'ambiance du travail ?*
> Adon : « C'est la gestion à la japonaise. La relation entre collègues est bonne. Ce sont des jeunes de mon âge. En dehors du travail, nous sommes des amis. Les deux premières années, je les considérais comme une période de développement de mes compétences professionnelles. Mon objectif final était de devenir ingénieur IT de haut niveau. Alors, je travaillais et apprenais avec modesties. De plus j'ai pris des cours de soir en japonais, à la fin, mon japonais a atteint un bon niveau. »
> *Y-avait-il un espoir de promotion ?*
> Adon : « L'entreprise nous a proposé une planification de carrière. Nous pouvions bénéficier de promotions progressives. Cependant, j'ai l'esprit d'initiative, je voulais connaitre des groupes d'ingénieurs de niveaux plus élevé. De plus, la progression était sur une petite échelle, je souhaitais progresser sur une plus grande échelle. Dans cette entreprise, il n'y avait que des jeunes de même niveau que moi. Il valait mieux pour moi travailler avec des ingénieurs plus expérimentés pour pouvoir progresser. »

Pour ce projet de mobilité internationale, il a construit un répertoire de ressources. En termes d'opportunités structurelles, le Japon recrute spécifiquement des migrants chinois hautement qualifiés dans ce secteur. En termes de ressources relationnelles, certains anciens collègues et amis travaillant ou ayant travaillé au Japon lui ont fournis des informations et aides si nécessaire. La crise financière de 2008, ainsi qu'un changement de condition structurelle ont interrompu son projet de carrière internationale.

Adon : « Après avoir accompli mon contrat de deux ans, je n'ai pas souhaité continuer. Je parlais déjà très bien le japonais et je cherchais l'opportunité d'aller au Japon, ou ce domaine est plus développé, vu l'IT d'aujourd'hui au Japon, on peut prévoir le future de l'IT en Chine. En octobre 2008, est arrivée la crise financière. Mes collègues, mais aussi mes amis m'ont informé que le marché de l'emploi était saturé et que beaucoup de technicien chinois de haut-niveau avaient dû retourner en Chine. Je trouvé ça dommage et j'ai décidé très vite d'aller dans des grandes villes comme Pékin ou Shanghai. »

Pour ce jeune ingénieur, se définissant comme quelqu'un d'entreprenant et désireux de « *progresser sur une grande échelle* », aller au Japon ou à Pékin s'inscrit dans une logique de pratique migratoire. Si un pays du Nord comme le Japon représente le niveau le plus avancé au niveau international, Pékin est la plus avancée au niveau national. Le fait d'aller dans une « agglomération » qui réunit des entreprises et des équipes professionnelles de haut niveau, lui permet d'accroître son « capital culturel » en termes de compétences professionnelles, et surtout d'en tirer des bénéfices dans le cas d'une future mobilité géographique, telle qu'un retour éventuel dans sa ville de départ.

Sa carrière migratoire planifiée et maîtrisée, l'articulation de la mobilité spatiale et de son capital culturel (qualification et expérience professionnelle) est rentabilisée. Pendant les deux ans et demi de carrière à Pékin, il a changé 2 fois d'entreprise (3 employeurs) et son travail actuel, qu'il juge satisfaisant, lui assure à la fois l'autonomie, la reconnaissance, et de bonnes relations de travail avec une équipe de haut niveau. Il a vu son salaire multiplié par quatre par rapport au début de sa carrière.

Non seulement ses compétences professionnelles acquises dans la ville d'accueil sont transférables d'une région à l'autre, mais le fait qu'il ait travaillé dans un espace avancé lui permet d'obtenir des poste à hautes responsabilités. Cela ne serait pas le cas s'il était resté dans sa région de départ. L'individu migrant ou restant au pays a adapté cette logique évolutionniste et de hiérarchisation des espaces en termes de développement socioéconomique. Les migrants valorisent leur mobilité par leur capacité en termes de prévoyance. Le seul fait de travailler et d'habiter de manière permanente dans une région « d'avant-garde » ou « avancée »est déjà un signe social de la « *réussite* », du « *progrès* » et de la « *modernité* » de l'individu.

« Mon objectif pour les 5 ans à venir, est de devenir un ingénieur de haut niveau, capable de diriger une équipe, voir une entreprise. Parce que Pékin représente le niveau le plus avancée dans le domaine de la technologie. Je travaille quotidiennement avec des ingénieures de haut niveau et je progresse très vite. Si dans 5 ans je retourne travailler à Qingdao, connaissant leur niveau de départ et la lenteur de leur progression, j'aurai un niveau supérieur à eux et pourrai obtenir plus facilement un poste de directeur technique. » (Adon)

Le rendement de la mobilité géographique ne réside pas seulement dans la carrière professionnelle. La mobilité permettrait ainsi d'accroitre réellement son capital économique afin de réaliser une mobilité sociale, ceci, par rapport à leur position initiale dans la région d'origine. Cela nécessite une prise en compte de l'ordre de la stratification sociale dans la société de départ. Ceci n'est pas difficile à comprendre dans le cas de la Chine, comme nous l'avons montré dans la première partie

de ce travail concernant les politiques migratoires et les « frontière ». Ce jeune originaire de la campagne, a en effet le statut d'immigrant dans sa première ville d'emploi de son propre pays natal (niveau provincial). Son emploi étant formel et stable, et son statut de jeune ingénieur en informatique lui assurant un salaire « *supérieur à la moyenne* », ne lui garantissaient pas une mobilité sociale. Sans le soutien financier parental, « *j'aurais travaillé toute ma vie à Qing Dao, et ne serais pas capable d'acheter une maison à la fin de ma vie*». Selon les politiques migratoires de cette ville, un emploi formel garantit un accès partiel à la citoyenneté locale, autrement dit « *un hukou temporaire, à condition d'avoir travaillé pendant 2 ans*» dans cette ville. Et seul le fait d'être propriétaire donne droit à la « citoyenneté » complète, c'est-à-dire « *obtenir le hukou permanent* ».

Question : Et le traitement salarial ?

Adon : « Le salaire mensuel est de 2,000 yuans, avec le 13ème mois et des primes.

Dans la ville de Qingdao, c'est plutôt supérieur à la moyenne. Il y a des cotisations sociales et le fond de logement, car c'est une entreprise à capitaux étrangers. »

Y a-t-il le problème du hukou?

Adon : « hukou ? À condition que l'on travaille à Qing dao. On a le hukou collectif, 2 ans après, on peut obtenir un hukou temporaire. Une fois avoir acheté une maison, on pourra obtenir le hukou permanent. »

La vie à Qingdao ?

Adon : « Les salaires sont très bas à Qingdao et la vie coûte relativement chère au bord de la mer, Qingdao est une ville touristique, adaptée pour des retraités. Le prix de l'immobilier n'est pas loin de celui de Pékin. Si l'on n'a pas le soutien financier des parents, on n'arrive pas à acheter une maison. C'est mon cas, même si toute ma vie je travaillais à Qing Dao, je ne serais pas capable d'acheter une maison à la fin de ma carrière. » **[… …]**

« Un de mes camarades de classe, après avoir travaillé pendant un an à Qingdao, a décidé de poursuivre un master et a été admis dans une université pékinoise. Il a bien planifié sa carrière et avait de forte opportunité d'obtenir le *hukou* pékinois. Mais sa fiancée, ne désirait pas vivre à Pékin, à cause de la pression. Alors, tous les deux sont retournés à Qingdao et ont trouvé un bon travail. »

Les transferts d'argents comme liens matérialisés avec son pays natal est un sujet qui a suscité des études abondantes en Chine depuis 30ans sur les Mingong. Notre recherche montre que dans un contexte d'installation difficile dans leur ville d'emploi, ces jeunes migrants qualifiés tendent à suivre les pas des Mingong en assurant une amélioration des conditions de vie de la famille là-bas, concrétisée par l'achat de biens immobiliers.

Question : ton plan d'avenir ?

Adon : « Je rêvais de m'installer à Pékin, d'y acheter une maison, d'y scolariser mon enfant. Mais avec les politiques actuelles et le marché du logement, cela n'est pas envisageable. Pékin est aujourd'hui peuplée de 20 millions d'habitants, il n'y aura pas moyen d'obtenir le hukou. Il y a peu de chance que je m'installe à Pékin. Si oui, la pression y sera énorme. »

Alors que feras-tu?

Adon : « J'ai déjà une maison chez moi, c'est une garantie de base. »

C'est où, chez toi ?

Adon : « Chez moi, c'est la campagne. J'ai acheté un appartement dans notre ville-district de Ciao. Ensuite, je voudrais gagner autant d'argent que possible à Pékin, et acheter un appartement à Qing Dao, dans ce cas-là, je pourrai obtenir le hukou de Qingdao, car j'ai déjà travaillé deux ans dans cette ville. Enfin, le salaire à Qingdao est vraiment très bas, mais je le vois comme une opportunité. Je ne souhaite

pas penser que d'un point de vue capitaliste, mais si le salaire y est très bas, le patron, lui gagne beaucoup. Pourquoi ? Parce que dans cette ville, le coût de la vie est élevé, ainsi que le coût de l'immobilier, cependant, les salaires sont bas, alors où va l'argent? Les patrons! Donc, si j'ai suffisamment de capitaux, j'investirai dans la ville de Qingdao, et me mettrai probablement à mon compte. »

Le fait de travailler à Pékin lui permettra d'élargir ses opportunités professionnelles en cas d'un éventuel retour dans sa ville de départ. Il pourrait obtenir « *un poste de haute responsabilité* » dans une entreprise, et/ou avoir des projets d'investissement grâce au capital accumulé. Les données nationales montrent que dans le secteur de l'informatique, la concentration est tellement forte que le taux des professionnels quittant Pékin pour travailler ailleurs est considérablement réduit (de 8% en 2005 à 5% en 2010)[177].

2.1.2. Carrières multi-spatiales et mobilisation des ressources

Ayant 4 ans de métier, Jun, jeune ingénieur dans l'industrie a déjà parcouru 3 villes et a travaillé pour 3 employeurs. Ce qui nous apparait intéressant dans son parcours, c'est à la fois les3 lieux présentant des caractéristiques socio-économiques très différentes et les tensions qu'il a vécues dans ces différents lieux. Jun, dans la brève présentation de son parcours, a insisté sur la cohérence de celui-ci. Malgré de nombreux changements de villes et d'employeurs, il exerce la même profession qui correspond à sa formation initiale.

« Mon idée initiale était très simple : je ne suis jamais allé au sud, alors j'ai voulu profiter de cette occasion pour y aller. Une fois arrivé là-bas, je ne m'y suis pas très bien adapté : le climat et le mode de vie, etc. Mon pays natal est Heilongjiang (au Nord-est de la Chine, à la frontière russe). Ma spécialisation étant l'ingénierie industrielle, ma technique était bien reconnue là-bas. En rentrant dans mon pays natal, le travail que j'ai trouvé ne correspondait pas à ma spécialisation et je ne souhaitais pas me résigner à l'abandonner. Mon CV mis sur l'internet, une entreprise située à Pékin m'a contacté et je suis venu pour l'entretien. J'ai estimé que ce travail me convenait, alors je suis venu».

Après avoir terminé ses études d'ingénieur (Bac+4) dans une université prestigieuse de son pays natal, il est allé travailler dans une ville moyenne au sud-est, Suzhou (nouvelle zone industrielle très dynamique). Un an et demi après, il est retourné dans son pays natal (ancienne zone industrielle en déclin, enregistrant un taux de chômage élevé) et il y a travaillé pendant un an et demi. Il est venu travailler à Pékin pour une entreprise sino-allemande de 2,000 employés. Satisfait de son travail actuel à Pékin, il envisage de rentrer dans sa ville natale dans 1 ou 2ans. Avec sa fiancée, il habite depuis plus 1 an dans le village-urbain SG.

[177] Rapport annuel sur *la situation des ressources humaines dans le secteur informatique du parc zhongguancun*, est basé sur l'enquête quantitative, coréalisée par l'Université du Peuple à Pékin et l'Association des Professionnels en Informatique.

Son premier emploi était dans la ville de Suzhou, une ville moyenne. Plusieurs de nos enquêtés, originaires de différentes régions, ont trouvé leur premier emploi dans cette zone, principalement par le biais de l'école (Jus, H., 27ans, Bac+3 en informatique, 1er emploi, usine à Suzhou), Jing (F., 27 ans, célibat, Bac+4 en commerce international, 1eremploi, employée administrative dans une usine à Suzhou),Guen (H., 25ans, Bac+3 en technologie d'industrie,3 ans d'expérience, 2 villes, n°44 , 1er emploi, technicien à Suzhou).

La région du *delta du Yangzi*, dont la ville principale est Shanghai, est maintenant fortement industrialisée et est « *composée de petites villes contenant chacune beaucoup d'entreprises* ». Pour les migrants, il est « *facile de trouver un boulot* » avec un salaire honorable et des*« possibilités de promotion »*interne.

Question : *Pour quelles raison as-tu démissionné de ton premier emploi?*

Jun : Au début, partir travailler dans le sud correspondait à une volonté d'aller voir ailleurs, mais dès les premières difficultés, je n'ai pas persisté.

Quels étaient les problèmes à affronter ?

Jun : Déjà, je supportais mal le climat du sud. De plus, j'étais vraiment impatient, et je croyais qu'après un an d'expérience, j'aurais tout appris. En réalité, c'était faux. Si je prends du recul aujourd'hui, ce n'était pas si mal de rester là-bas, en termes d'opportunités de développement de carrière, mais aussi sur d'autres plans ; mais à cette époque, je croyais que le mode de vie de là-bas était identique partout, alors pourquoi ne pas rentrer chez soi ? Je me suis trompé. Il y a des différences évidentes.

Des différences?

Jun : Au sud, il y a beaucoup plus d'opportunités. C'est très bénéfique pour apprendre et améliorer tes compétences professionnelles La ville de Suzhou est une toute petite ville, cependant le parc industriel y est très développé.

Dans le cas de ce jeune ingénieur, le fait que la signification sociale de l'espace l'emporte sur la dimension économique a précipité sa démission et son retour dans son pays natal. Pour nos autres enquêtés, comme nous l'avons indiqué l'espace économique est moins apprécié pour ses opportunités significatives car leur travail est jugé disqualifiant. C'est leur imaginaire d'un « ailleurs » meilleur, qui est déterminant dans leur choix de départ. La vie sociale joue également. Dans le cas de Jus (H., 27 ans) et Liment (H., 24ans), les départs des amis et une rupture du couple peuvent réduire l'attachement social à cet espace et précipiter leur propre départ.

Même dans cette localité qui est sa ville d'études supérieures et le chef-lieu de son pays natal, l'individu entrant dans le marché local du travail, est amené à apprendre les spécificités structurelles de cette localité et à ajuster la signification de l'espace en termes d'opportunités selon son expérience vécue. La nouvelle représentation peut s'opposer à « l'imaginaire »préétablie avant la migration. Jun a été accepté par plusieurs employeurs.

Question : *Quelle était ton poste à Harbin ?*

Jun : « A Harbin, c'était une entreprise de 200 employés, j'étais responsable de tout un département de production.»

Combien de temps es-tu resté à Harbin ?

Jun : « Un peu plus d'un an. » [… …]

Etais-tu satisfait de ton travail à Harbin ?

Jun : « Mon salaire tournait autour de 2,000 yuans. Je n'en étais pas satisfait. Parce qu'il y avait peu d'opportunité de formation. »

As-tu cherché d'autres entreprises ?

Jun : « J'ai passé des entretiens avec 3 entreprises. Elles souhaitaient toutes me prendre. Pendant l'entretien, j'ai appris que les entreprises étaient quasiment toutes du même niveau. Il était donc inutile de continuer la recherche. Je suis allé travailler chez l'une d'entre elles. De toute façon, il y a très peu d'entreprises, le niveau de salaire est très bas. Outre les entreprises étatiques, il y a peu d'autres entreprises et le salaire est quasiment identique. »

Les entreprises à Harbin cotisent-elles pour leurs employés ?

Jun : « Oui. Il y a de la cotisation sociale pour les employés».

Tu as dit que le salaire est bon dans les entreprises publiques. Alors, as-tu essayé de trouver un emploi dedans ?

« Oui. J'ai tenté ma chance. Mais elles ne recrutement que les étudiants sortants, elles ne prennent pas les candidats ayant de la bouteille, de l'expérience.»

	parcours spactiale d'un jeune ingénieur industriel				
Espace	**rapport à l'espace**	**espace physique (condition objective)**	**stucture économique (condition objective de l'espace)**	**représentation et sens d'une espace**	**espace sociale - attachement à la population d'une espace**
Ville Suzhou (ville moyenne)	ville du 1er emploi	Sud de la Chine: faire du touristique; s'adapter difficilement au climat;	zone dymanique industrielle, nombreuses PME privées, abondonce d'offre d'emploi;	Sens : sa formation bien reconnue; opportunité nombreusesen terme d'emploi et de promotion interne; traitement salariel proche celui dans les grandes villes	Là-bas, je n'ai ni d'ami, ni de parents ; le mode de vie : alterne entre boulot-dodo
Ville Harbin (ville principale de sa province)	ville de son université + ville du 2ème emploi	Nord-Est	ancienne zone industrielle en déclin; il y a très peu d'entreprises ; conditions salariale peu satisfaisante; déséquilibre du rapport revenu- coût de la vie	travail non satifsait (; poste ne coresspondant pas à sa spécialisation, peu d'opportunité de formation; salaire très bas); pression liée au coût élévé de la vie	proche de ma ville natale où j'ai beaucoup d'amis
Pékin (métropole, capitale de la Chine)	ville du 3ème emploi	Nord	il y a de nombreuse d'opportunités d'emploi	plus les opportunités d'emplois sont nombreuses, plus le traitement salaire sera bien	quelques amis ainsi sa fianciée

Les « opportunités » se traduisent-elles par de meilleurs revenus ? Dans l'analyse économique, la quête de meilleurs revenus est souvent considérée comme un motif essentiel de la décision de migrer (HICKS, 1932 ; MAKOVER 1938, 1939, 1940 ; SJAASTAD, 1962, cité par Marco Martiniello & Andrea Rea, 2010).Cet ingénieur nie intelligemment le fait qu'il est venu à Pékin pour un meilleur salaire.

Question : Pourquoi des grandes villes ?

Jun : Je crois qu'il y a de nombreuse d'opportunités.

Aussi pour un meilleur salaire? (*son salaire pour son 1er emploi à Suzhou est de 3,000 à 4,000 yuans, 2ème emploi, Harbin de son pays natal, à environ 2,000 yuans, son 3ème emploi à Pékin plus de 6,000 yuans*)

Jun : « Je pense qu'il existe un coefficient de proportionnalité entre le nombre d'opportunités et le niveau salarial (conséquence). Autrement dit, dans ce lieu, plus les opportunités d'emplois sont nombreuses, plus le salaire sera bien. Le reste dépend de toi-même».

Dans un contexte de liberté de circulation, la recherche de meilleures « opportunités » révèle une logique économique dans la construction des carrières migratoires. Mais ce motif ne se réduit pas à un seul indicateur mesuré par le « revenu ». Ce facteur, tout en restant décisif, rejoint d'autres facteurs. Dans le chapitre précédent, nous avons montré qu'un meilleur salaire (38%) reste un facteur prépondérant dans la décision de changement de travail des jeunes, mais ne constitue pas la seule raison. La réalisation de soi dans et par le travail est aussi très déterminante.

Nous avons dans le cadre de notre recherche, rencontré des jeunes ingénieurs en informatique dans la ville de Tianjin. Cette grande ville proche de la métropole Pékinoise, est à seulement une demi-heure par le train à grande vitesse qui relie depuis quelques années ces deux villes. Mise à cette « proximité » spatiale, les conditions structurelles des deux villes sont fortement différentes. Pour illustrer cet écart, ces jeunes ingénieurs ou cadre managériaux confirment qu'en cas de changement de ville d'emploi, il gagne le double de leur salaire. A part sur ce plan professionnel, la recherche d'une continuité de la vie sociale (le social inscrit dans le spatiale), un rapprochement familial (la proximité spatiale de l'inscription des liens sociaux), et la possibilité d'obtenir le statut politico-social de citoyen de la ville d'accueil sont autant de motifs susceptibles de renforcer le choix de la migration.

Par rapport à nos autres enquêtés (qui sont aussi des diplômés universitaires), les mobilités géographiques d'Adon et Jun sont relativement maitrisées et rentabilisées, leur compétitivité étant confirmée et renforcée dans la région d'accueil. Leurs compétences professionnelles et migratoires acquises dans cette région, dite « avancée » ou « d'avant-garde », sont non seulement transférables mais les rend aussi plus compétitifs dans d'autres lieux, dans le cas d'une future mobilité. De ce fait, ces jeunes migrants très qualifiés seront parmi les premiers à saisir les nouvelles opportunités offertes dans le futur et dans d'autres espaces, tel que leur pays natal, ou dans des villes moyennes connaissant un dynamisme de développement. Ils sont souvent des hommes hautement qualifiés. Les moins jeunes et les femmes semblent moins prêts à des mobilités géographiques.

Ces migrants ressentent une certaine légitimité, parce qu'ils sont « hautement qualifiées, et très compétents » et qu'ils contribuent fortement au « développement économique » de leur région d'accueil. Ils sont souvent ainsi les « supporters » d'une politique d'immigration contrainte de « limiter les entrées ».

> « Ces politiques constituent un obstacle pour les gens comme NOUS. C'est un effet est appelé en économie« *The Effect of Sheep Flock* » (effet des moutons) : une localité a des perspectives de développement, alors tout le monde se rue vers elle. Leur venue peut accélérer le développement de cette localité. A Pékin, les gens hautement qualifiés et très compétents ne sont pas des Pékinois natifs, mais des migrants internes. Cependant, une localité a sa capacité limitée de réception, passé un certain seuil, elle doit limiter les entrées. » (Adon, ingénieur informatique) »

2.1.3. Inégalités régionales et mobilités géographiques

Pour ce qui est des parcours professionnels, la figure la plus contradictoire est celle du migrant dont le parcours objectif est précaire, mais qui a construit une carrière subjective plutôt positive. C'est le cas d'une grande partie de nos enquêtés.

Le parcours de Zhan (H., N°11) et Lige (F., N°12), journalistes, incarne les flux métropolitains entrant. Ils ont travaillé dans les villes de leur province respective, puis sont venus travailler à Pékin. C'est également le cas de Ming (H., N°15) et de Lin (F., 27 ans). Ces parcours d'entrant contrastent avec ceux des sortants, qui s'apparentent plus à une fuite de la métropole.

Si les « job-hopping», surtout à l'initiative des jeunes, structure fortement cette subjectivité, la mobilité géographique semble aussi jouer un rôle important. Le changement fréquent de villes d'emploi qui signifie une discontinuité spatiale peut jouer dans deux sens: s'il renforce le sentiment d'un parcours sinueux, il peut aussi être perçu comme une amélioration.

Les situations précaires dans leurs régions antérieures (chômage, emploi précaire, travail disqualifiant, revenu insuffisant, etc.), jouent un rôle déterminant dans la décision de migrer vers des zones offrant plus d'opportunités d'emplois. Nous reprenons le parcours de ces deux journalistes – ils se nomment « *professionnels dans le secteur des média*s », Zhan (H.) et Lige (F.) ont chacun un parcours précaire dans la ville principale de leur région natale respective (Zhan est originaire du Hebei). Lige a trouvé rapidement un emploi informel comme rédactrice dans le département de marketing d'un hôpital privé. Démissionnaire de l'hôpital, elle a travaillé ensuite dans une petite agence.

> *Tu es venue à Pékin après ta démission en mars 2009 ? Pourquoi Pékin ?*
>
> Lige : Non. Pas tout de suite. J'ai fait la connaissance d'une personne, qui m'a fait travailler pour sa boite. Ce poste de marketing et de publicité dans un journal ne consistait qu'à rédiger des publicités pour les clients. J'y ai travaillé pendant six mois.
>
> *Tu es venue ensuite à Pékin ?*
>
> Lige : « Au bout de six mois, je ne voulais plus travailler ici. C'était loin de mon rêve d'être journaliste. J'ai beaucoup réfléchi, je me suis renseignée et j'ai décidé de venir travailler à Pékin. Quelques-uns de mes camarades de l'université étaient venus travailler à Pékin une fois diplômés. Ils m'ont encouragés sans cesse à venir à Pékin, ils disaient «*à Pékin, le coût de la vie est élevée, mais le niveau de salaire aussi, en fin de compte… nous serons là, nous t'aiderons… blabla* »
>
> *Tu es venue à cause du salaire ?*
>
> Lige : « Le salaire était une des causes, de plus, je n'ai pas trouvé un emploi adéquat dans ma région natale et il fallait penser à mon avenir professionnel. [… …] »

Il ne faut pas ignorer le fait que dans leur région natale, ces jeunes originaires des zones rurales ou de petites villes ont le statut de migrants dans les grandes ou moyennes villes de la même région. Ils n'envisageaient pas forcement de vivre dans une grande ville. C'est la précarité de leur situation lors de leur première migration qui a entrainé une deuxième migration vers une ville plus importante.

«Une fois diplômés, je suis allé à Shijiazhuang, car c'est proche de mon village natal. Je ne pensais pas venir dans une grande ville à cette époque. Beaucoup de mes camarades de classe travaillaient dans les principales villes de ma province, tels que Baoding (ville de leur université) ou Shijiazhuang, d'autres sont rentrés dans leur région natale (niveau district) et ont trouvé un emploi informel dans une institution publique en faisant jouer leurs relations. Le salaire est très bas. Ils espèrent transformer leur statut d'emploi informel en un statut de « titulaire » grâce à des « pots de vin ». Si tu veux entrer dans ce genre d'institutions, il faut avoir des relations, d'ailleurs, c'est difficile d'y entrer. Dans les villes-district, le niveau de salaire est très bas. »

« À cette époque, je voulais profiter de ma jeunesse, et quitter ma région pour voir ailleurs. Je voulais me donner des chances de réussir. Quand on est jeunes, on ne pense pas à la stabilité. Maintenant que j'ai l'âge d'y penser, je n'en ai plus l'opportunité. »

Ming, H., 29 ans, marié et un enfant, Bac+4 en sylviculture, agent commercial à Pékin, 7 ans d'expérience, 1er emploi, agent commercial dans la ville de Shijiazhuang de sa province (N°15)

« Une vie de galère » ! Leur situation précaire, voir insatisfaisante, ainsi que leur statut de migrant constituent d'autres facteurs déterminant dans la décision de la mobilité. Comme tous les migrants, ces jeunes hommes ou femmes, à la recherche d'un emploi décent réclament de meilleures conditions de vie, pour accéder à un meilleur « développement personnel ». La « jeunesse », synonyme d'énergie, d'avenir, et d'esprit d'aventure, devient un capital symbolique à convertir et le « maître mot »de leur mobilité.

« Ma cousine a ouvert son agence de voyage et a travaillé pendant ans dans ce secteur. Elle a vu beaucoup de ses anciens collègues se mettre à leur compte et gagner de l'argent. Alors elle a eu l'idée d'ouvrir sa propre boutique et a cherché des membres de sa famille pour y travailler. Elle m'a proposé un poste. Je me suis dit : ma situation à Shijiazhuang (première ville d'emploi) est précaire et j'ai très peu d'espoir d'amélioration. Je suis encore jeune, il faut essayer. Je suis donc venu à Pékin pour travailler dans son agence. » (*Ming, H., 29 ans, agent commercial à Pékin, N°15)*

La métropole constitue un lieu de « refuge » qui accueille ceux qui fuient les usines ou le chômage et espèrent sortir de la galère. Une fois arrivés, ces jeunes prennent très vite conscience de leur position sur le marché local du travail. Ces individus *«diplômés d'une université du second rang* », « *sans hukou pékinois* » et « *sans Guanxi* », sont systématiquement exclus du marché de l'emploi public. Le forte concurrence dans le secteur privé contraints les *Beipiao (migrants nomades à Pékin)* à se rabattre sur les petites et moyennes entreprises privées chinoises.

L'arrivée dans un lieu offrant des « opportunités » n'est pas une garantie de réussite. La grande majorité de nos enquêtés rencontrés à Pékin ont vécu et vivent encore très souvent dans une précarité d'emploi et de logement. Le parcours de Zhan que nous avons étudié dans le chapitre précédent en est un exemple. En arrivant à Pékin, il a vécu des périodes de chômage. Malgré sa qualification et son ambition, il en était réduit à accepter des emplois informels « nourri et logé » pour subvenir à ses besoins essentiels. L' « amertume » ressentie se résume dans cette expression : « *on persévère dans notre recherche d'un emploi et l'emploi trouvé ne nous permet pas de survivre*». Au bout de 3 ans de galère, après avoir changé 5 fois d'entreprise, Zhan a réussi à trouver un travail relativement « stable » lui permettant de bénéficier d'une couverture sociale. Même s'il reconnait que son parcours est

sinueux, il y voit quand même une ascension sociale, par rapport à un passé de « galère ». Cela lui donne une certaine satisfaction et l'encourage à rester travailler à Pékin.

> *Question : Que pensez-vous de votre choix de venir travailler à Pékin ?*
> Zhan : Je ne regrette rien. A Pékin, je vois enfin le bout du tunnel.
> Lige : Il y a vraiment plus d'opportunités à Pékin
> Zhan : Prenons mon cas comme exemple. Au début de mon séjour à Pékin, j'ai dû partager une petite chambre avec deux autres personnes. Maintenant j'arrive à louer une chambre seul. Chaque année, j'économise environs 20,000 yuans. Mes conditions de vie se sont améliorées. Dans quelques années, je serai peut-être capable de payer une chambre dans un appartement dans le quartier urbain. Une fois mariés, nous pourrons louer un appartement.
> Lige : L'idéal c'est de vivre dans un logement dans le quartier urbain!
> Zhan : (il s'adresse à sa fiancée) Nous sommes devenus des cols blancs parmi les Beipiao, non ? Notre travail est relativement stable.

Comme nous l'avons démontré dans la partie précédente, la démission constitue leur forme principale de résistance face à la disqualification du travail, ainsi qu'au chômage de masse dans les régions moins développées. Les migrants sont fortement dépendants des espaces migratoires offrant de nombreuses « opportunités » d'emploi. Après avoir commenté le gros problème du suicide d'étudiants sortants, Zhan évoque un autre « phénomène » : l'exil des métropoles qu'il décrit comme un mouvement pendulaire. Ces deux jeunes justifient leur souhait d'une stabilité spatiale en mettant en avant leur capacité de prévoyance et de prudence acquises grâce à la mobilité.

> *Question : Après être rentrés ?*
> Zhan : Une fois rentré, ils ne s'inquiètent pas pour le logement et la nourriture. Mais comment faire pour trouver un travail ? On ne sait pas. Dans notre société, il y a ce phénomène : le coût de la vie s'envole et les revenus restent modeste, du coup beaucoup de gens quittent Pékin pour aller travailler dans des villes moyennes. Mais la tendance actuelle est que ces gens-là reviennent dans les grandes villes. Ils sont habitués à la vie pékinoise. A Pékin, il y a tellement d'entreprises et de nombreuses offres d'emploi. Mais dans les chefs-lieux provinciaux et les villes moyennes, il n'y a pas beaucoup d'entreprises, donc peu d'offres d'emploi. Les seules sont des entreprises publiques ou des services publics dont l'accès nous est fermé. Tu peux aller dans une ville sous-district (d'où les jeunes sont d'origine), mais il n'y a pas une seule entreprise, tout ce qu'il y a (comme activité économique), ce sont des boutiques de vêtement et des bazars.

Au travers leur expérience de mobilité, les individus ont pris conscience de leur « position » « ici » et « là-bas ». Ces jeunes ont vécus leurs premières expériences dans des villes moins développées, où il y a peu d'offre d'emploi, et où les emplois publics sont devenus rares et inaccessibles si on ne possède pas de *Guanxi* (relation sociale). Les plus compétents ou les mieux dotés en capital culturel, économique et social obtiennent le peu de postes disponibles. Pour les jeunes qui débutent leur carrière professionnelle, l'inscription dans ces espaces est souvent synonyme de « chômage », d'emploi précaire, ou de travail disqualifiant. Les situations de « galère» ou de précarité vécue ici ou là, font que les jeunes migrants se construisent dans rapport ambigu de souffrance et de satisfaction relative dans l'espace migratoire. Cette «*souffrance »* est liée au travail où ils doivent faire

face au déni de reconnaissance, aux discriminations, à l'augmentation du coût de la vie dans leur lieu d'accueil, et à l'impossibilité d'envisager l'avenir.

> *Question : Est-il difficile de vivre à Pékin ?*
> Zhan : Oui, c'est difficile. Mais nous sommes à la fois souffrants et heureux.
> Lige : C'est exact. Tu souffres ici, mais tu ne peux pas renoncer à ce lieu.
> Zhan : Pékin est un bon endroit. Malgré la pression au travail, on y trouve une abondance de ressources, tels que des lieux culturelle, des musées, des universités. L'Etat a attribué à Pékin des ressources qu'on ne trouve pas dans notre région natale. [… …]

A part cette logique d'« opportunité » économique que les jeunes résument en terme d'offres d'emplois formels ou informels, l'espace est aussi chargé des ressources culturelles, sociales et symboliques. Les migrants ayant vécus dans ces espaces « moderne »sont amenés à reconnaitre le fait que les ressources sont inégalement distribuées, ce qui a pour effet l'agglomération des ressources matérielles et « humaines »dans des espaces urbains réduits.

> « Dans leurs villes natales qui sont des petites villes, les gens sont peu qualifiés. À Pékin, tu rencontres des gens relativement bien placés sur l'échelle sociale. La qualité des réseaux sociaux est meilleure. Beaucoup ont ce genre d'illusion : dans les métropoles, on fait des rencontres chanceuses qui changent notre destin » (Ming, H., 30ans.)

Nos enquêtés, qui se trouvent souvent dans une situation précaire, tendent à attribuer des vertus positives à l'espace d'accueil. Peu regrettent leur choix de venir à Pékin, ville dans laquelle ils placent beaucoup « d'espoir ». Voici quelques une de leurs expressions soulignant leur rapport ambigu vis-à-vis de cet espace migratoire.

- «J'aime la ville de Pékin autant que je la déteste. Je ne suis pas satisfaite mais je ne suis pas résignée, on y trouve des avantages. *» (Jing, F., 27 ans, ayant travaillé dans 2 villes, dont 2 ans à Pékin)*
- « Le fait d'être à Pékin n'est pas une fin en soi, mais seulement un moyen de survivre et d'accumuler de l'expérience. Je n'éprouve pas un attachement particulier vis-à-vis de cette ville, mais il y a beaucoup d'opportunités à Pékin. » (*Zhou, H., 31 ans, 3 ans d'études puis 7 ans de travail à Pékin*)
- « Pourquoi venir dans ces métropoles ? Certains jeunes débutent leur vie professionnelle dans les petites et moyennes villes. Leur salaire y est très bas, et le coût de la vie est élevé, ce qui fait qu'il ne leur reste rien à la fin. Ils pensent alors à aller voir dans les grandes villes afin de se frayer un chemin et d'élargir leur horizon. »
  « Pourquoi quitter ces métropoles ? Le coût de la vie y est trop élevé. Les migrants pensent à gagner un peu d'argent ici à Pékin, pour rentrer ensuite dans une petite ville, et y trouver un emploi ou ouvrir une boutique afin d'assurer le reste de leur vie. Souvent, le départ n'est pas volontaire mais subie, car leurs revenus n'augmentent pas, alors que leurs dépenses quotidiennes s'envolent. » (*Ming, H., 29 ans, agent commercial à Pékin, 7 ans d'expérience, 2 villes, 5 ans à Pékin)*

Les individus conscients de leur précarité, mais qui voient une légère amélioration de leur situation gardent l'espoir, et persistent à croire en leur projet. Ils se doivent non seulement d'être actifs et de travailler, mais aussi de « réussir » dans leur travail, pour correspondre à l'image collective de la réussite, liée au niveau de revenu et au prestige du statut professionnel (ingénieurs et cadres).

Concevoir l'espace en termes d'opportunités place également les individus dans une logique de compétition. L'individu doit prouver sa capacité d'adaptation et de réussite. Rappelons qu'à Pékin, il ne s'agit pas de s'adapter au mode de vie, mais à la culture de la concurrence. C'est justement les migrants qui animent la dynamique capitaliste[178] marquée par la concurrence, soit par leurs capitaux financiers « *Néanmoins à Pékin, la plupart des capitalistes, les grands patrons sont des gens originaires de province, en particulier, de la Province du Zhejiang et de la région Nord Est* » (Yiyang,28ans, responsable ressources humaine, originaire du Hebei) soit par leur statut de migrants d'élites « *Les gens hautement qualifiés et très compétents ne sont pas des Pékinois natifs, mais des migrants internes* »(Adon, ingénieur informatique, originaire Shandong).

Avouer sa précarité, son « échec » dans un espace migratoire sera difficile, car la légitimité de leur présence en serait menacée. Les jeunes construisent et mettent en avant une image de « combattants » qui «luttent fermement pour leur réussite » dans le travail, car le travail est l'élément de base sur lequel leur identité sociale s'est construite. Un autre exemple est Ken, un jeune agent commercial de 26ans, habitant du village urbain SG. Il donne son interprétation du mode de vie Pékinois. Il a travaillé quelques mois comme instituteur dans son village natal, puis est venu à Pékin et a travaillé comme agent commercial. Il a bien « réussit ». 2 ans après, il est retourné dans son pays natal et a ouvert sa boutique de vente de briques, ce commerce a échoué au bout de 6 mois, il est alors retourné à Pékin.

Question : Ressens-tu une pression de rester à Pékin ?

Ken : Pékin ne te demande pas de travailler au risque de ta vie, mais elle te demande de maximiser tes efforts. Je voudrais fonder une famille d'ici 3 ans, et réussir ma vie professionnelle d'ici 5 ans. Je ne souhaite pas acheter un appartement, ni à Pékin, ni ailleurs. Mes parents me demandent d'en acheter un dans ma ville natale. Je leur ai dit fermement « non ! », acheter pour qui ? Personne n'y habitera. Je pense qu'on devrait investir en créant sa propre entreprise, car l'argent fait naitre l'argent, quand l'entreprise se développe bien, on a du temps pour les loisirs.

Et le problème du logement ?

Ken : J'étais logé dans un dortoir de dix personnes près de l'Université du Peuple. Quand on n'a pas d'argents on n'a pas le choix. Se plaindre des bus et des métros bondés, mais as-tu de l'argent ? Si tu as de l'argent, conduis une BMW. Le village SG ne représente qu'un dortoir.

Qui sont les habitants du village SG?

Ken : « La majorité sont des employés. Chaque matin, prendre le bus pour aller au travail est une véritable bataille. Regarde : tous sont des jeunes, rares sont ceux qui ont plus de la trentaine. Ce mode de vie pousse les gens à faire des efforts pour avancer. Quand ils rentrent du travail, les gens se marchent sur les pieds dans la rue à l'entrée du village. Le matin, les rues du village sont embouteillées, non pas de véhicules, mais d'êtres humains ! »

Ken, H., 26 ans, 3 ans d'expériences, originaire Nord-ouest -instituteur dans son village natal, agent commercial à Pékin (N°19)

[178]Dans la partie concernant la politique au niveau de l'entreprise, nous avons décrit cette domination des élites migrantes et esprit de concurrences.

Les jeunes justifient leur présence sur le territoire des « autres » par le rejet de leur région d'origine. Jing décrit sa ville natale comme « une petite ville peu développée », « un lieu de ténèbres ». Rien ne s'y développe sauf le secteur immobilier. Ces jeunes diplômés de l'université (ayant vécus la « modernité » dans différents espaces migratoires) qui y créent leur propre entreprise, (souvent des petits commerces), dénoncent clairement les « contraintes » politiques et sociales auxquelles ils sont confrontés.

L'espace d'accueil contraste avec l'« environnement » sociopolitique de leur région d'origine ou le respect des lois est beaucoup plus arbitraire. Ce constat est partagé par une grande partie de nos enquêtés, quelques soit leur âge et leur qualification.

> *Question : Que penses-tu de la vie à Pékin ?*
> « La vie à Pékin est dure. Le logement et les revenus sont de vraies sources dépression. Il y a plein d'opportunités d'emploi, l'enjeu est que tu sois compétent, capable à relever les défis. Moi, j'ai une grande capacité d'adaptation. On m'a posé souvent cette question «*pourquoi ne pas rentrer dans ta ville natale et vivre ta vie là-bas ?* », rentré dans mon pays natal où je n'ai pas développé de réseaux sociaux, je serais contraint d'aller chercher dans les salons de l'emploi, où l'on ne peut trouver que des postes de secrétaires ou d'agent immobilier. »
> *Question : Peut-on trouver facilement un emploi avec une couverture sociale à Xi'an ?*
> Nous avions cherché un travail par les salons de l'emploi. Il s'agissait principalement d'emplois sans assurances sociales. La ville de Xi'an est relativement bien, car il y a encore des entreprises étatiques qui promettent une couverture sociale après avoir travaillé un certain temps et avoir rempli certaines conditions. »
> « Comme je m'occupe de la comptabilité de mon entreprise, je sais que la vie est plus simple quand on respecte les règles juridiques. Dans ma ville natale, il est difficile de faire bouger les choses ! Avant même que tu ais commencé tes affaires, toutes sortes de départements gouvernements locaux viennent vers toi. Tu dois obtenir tels papiers, tu dois chercher telle personne. Cela implique de donner à chacun un pot de vin. Pourtant tout cet argent dépensé ne te garantit pas l'obtention de tous ces papiers. C'est pourquoi l'environnement à Pékin est meilleur. Il y a une transparence, les règles sont appliquées. Alors que dans ma région natale, qui est une petite ville reculée, c'est le Guanxi qui prévaut. C'est un espace de ténèbres ! »
> *Jing, F., 27 ans, célibat, Bac+4 en commerces internationales, originaire de la région nord-ouest (N°30)*

Le fait de travailler dans un espace plein d' « opportunités » peut être une stratégie de sécurisation du parcours professionnel. A cela s'ajoute le fait que cette mobilité apporte une réelle chance, sinon l'illusion d'une amélioration de leur situation. Prenons le parcours de Zhou, un homme de 31 ans, résidant depuis 10 ans à Pékin (3 ans d'études supérieures et 7 ans de vie active). Il souhaite rester travailler à Pékin encore dix ans au minimum. En cas de départ il ne rentrerait pas dans sa ville natale, mais irait dans une grande métropole proche de celle-ci (*Canton ou Shenzhen*).

Son parcours et son projet d'avenir consistant à maintenir une stabilité migratoire dans un espaces d'opportunités ressemblent à ceux de beaucoup d'autres de nos enquêtés, même si leurs situations actuelles se différencient fortement. Son parcours professionnel (7 ans), que nous avons étudié dans le chapitre précédent, est marqué par la précarité et l'absence de support social. Malgré

tous les efforts consentis, cet homme de 31ans se sent impuissant pour maîtriser son destin et envisager son avenir.

> *Question : Aujourd'hui, comment envisages-tu l'avenir ?*
> Zhou : « L'avenir est encore incertain. Je n'ai pas de plan pour ma vie. Actuellement, je prends une décision en regardant autour de moi avant d'en prendre une autre (zǒuyībùkànyībù). J'estime que cette attitude est irresponsable. Mon idée est d'accumuler mon premier « pot d'or », pour ensuite investir dans un bon secteur d'activité. »
> *Tu souhaites rester plus de 5 ans à Pékin ? (Il a rempli le questionnaire avant)*
> Zhou : « Oui, au minimum 10 ans. Le fait d'être à Pékin n'est pas une fin en soi, mais seulement un moyen de survivre et d'accumuler de l'expérience. Je n'éprouve d'attachement pour aucune ville, même pas mon pays natal. Seulement, il y a beaucoup d'opportunités à Pékin. Le sens de la vie pour un individu, c'est de s'engager dans une profession et y faire de son mieux !»
> *Zhou, H., 31 ans, en couple, 10 ans à Pékin, originaire de Sud-ouest, d'ethnie minoritaire.*

Les acteurs sont touchés différemment par les effets de structures. Nous avons montré dans l'étude du parcours multi-spatiale de Jun, jeune ingénieur dans l'industrie, que les individus vivant dans le même espace migratoire valorisent différemment les ressources objectives de celui-ci en fonction de leur position sociale (dans leur société d'origine). D'autres, débutant leur vie professionnelle dans cette même région ont vécu d'un métier d'ouvrier disqualifiant. Comme Yeh, homme ayant travaillé à Canton *« Il n'a pas de perspective de travailler comme employé là-bas* ». L'acte de « *quitter la région* » correspond à un *rejet des métiers de l'industrie.* Leur future mobilité géographique s'accompagne d'un changement de métier et/ou de statut.

Ils sont sortis des « conditions ouvrières » mais on peut difficilement parler d'une amélioration de leur position sociale. Yeh a effectué plein de petit-boulots ici et là, avant d'arriver à Pékin et de se reconvertir dans les métiers de l'informatique. Emma, après 2 ans de travail à la chaîne, est rentrée dans sa région natale. Elle a travaillé 2 ans comme esthéticienne dans sa petite ville de sous district. Elle a ensuite aidé sa mère malade, avant de venir à Pékin. Rappelons qu'elle a voulu « sortir » de sa région natale reculée. Liment, Homme de 22ans, a démissionné de son poste de technicien supérieur dans une usine chimique, est venu travailler à Pékin dans le commerce, tout comme Jing, dont nous venons d'étudier le parcours.

Jus, diplômé en informatique, avait travaillé 1 an et demi à Suzhou comme employé de bureau dans une usine. Il est venu à Pékin et s'est reconverti dans la décoration d'intérieur, secteur dans lequel il a essayé, sans succès, de monter sa propre entreprise. Il a ensuite suivit une formation continue en informatique, ce qui était sa formation universitaire initiale. Cette expérience de mobilité lui a permis de déterminer le type de ville dans laquelle il souhaiterait s'installer, sans pouvoir préciser lesquelles. L'importance n'étant pas la proximité avec son pays natal, mais les conditions socio-économiques de la ville.

> « Parmi les villes de 2ème rang (villes de tailles moyennes), il faut en distinguer plusieurs type : il y a les villes ou le secteur de la technologie est florissant, et les villes d'industrie, ces dernières n'offrent pas beaucoup de « perspectives » de développement pour les jeunes diplômés » (Jus, 27ans)

Le cas de Lee, peut illustrer comment s'évolue la *position* sociale (profession) des individus au travers de leur mobilité géographique. Diplômé d'un Bac+3, il a travaillé dans 2 villes et pour 4 entreprises (3 à Pékin). Lee, après avoir refusé un emploi formel entant qu'ouvrier dans une usine sidérurgique dans la ville où il a étudié, a vécu un tournant de sa carrière.

> « Beaucoup de mes anciens camarades sont venus travailler à Pékin. J'étais logé et nourri par eux, en attendant de trouver un emploi. Je me suis dit : Pékin est une ville avancée en matière de développement économique et je pourrai y apprendre beaucoup de choses. Si je retournais directement dans ma région natale (Nord-est), je n'aurai pas de place. J'ai été chanceux, j'ai pu trouver très vite un poste nourri et logé (à Pékin) ».

La logique d'action de Lee n'est pas différente des autres enquêtés. Elle découle des « opportunités » inscrites dans un espace donné. Quant à son pays natal, nous l'avons mentionné à plusieurs reprises, c'est une ancienne zone industrielle en déclin. Différent de Jun, Lee, ayant 6 mois d'expérience en tant qu'électricien-stagiaire dans une usine, a fait le choix de venir directement à Pékin. Cette mobilité dans une région « avancée » permet-elle de « *trouver sa place* » quelque part ?

Après avoir changé 3 fois d'entreprises (démission à son initiative) pendant ses 3 premières années de vie active, ce jeune reconnait que les conditions ouvrières seront partout pareilles, quelques soit leur taille, le statut, et leur lieux d'inscription. Comment envisagent-ils leur avenir ?

Dans cette imbrication de misère de position et de misère de condition, les individus cherchent une issue. Leur *illusion du provisoire* (Sayad, 2006) persiste. Ils gardent toujours l'illusion d'un *ailleurs*, une autre région ou ils pourraient s'engager dans une autre activité. Vient en premier lieu, l'envie d'exercer une activité entrepreneuriale dans leur région natale. Ce sont des projets modestes, à petit capital et souvent dans le secteur des services, dépendant des conditions socio-économiques de la localité choisie. Nous savons que ce sont les mêmes aspirations, la même manière d'envisager leur avenir que les Mingong.

Tel est le cas de Lee, face à l'impossibilité de s'installer dans la ville où il travaille, il ne peut imaginer qu'un retour dans sa région natale (le fait d'être en couple peut éventuellement élargir le spectre de ses ressources spatiales). En cas de retour, un emploi salarié n'étant pas envisageable à cause des conditions économiques, il ne peut qu'imaginer de se mettre à son compte, comme « technicien réparateur ». Lee voit cette solution comme une contrainte, un faute de mieux, ce qui n'est pas le cas d'autres enquêtés plus jeunes. Ce jeune technicien qualifié, aujourd'hui aspirant à une plus haute qualification technique par son travail, ou par une formation continue (payée par lui-même), en est réduit à envisager un avenir similaire à celui des jeunes sans qualification. Ici, la position sociale de l'individu joue plus que la qualification.

Jun et Adon, des migrants qualifiés dont la compétitivité s'est renforcée dans la région d'accueil peuvent espérer une carrière ascendante. La position sociale de Lee à Pékin engendre sur le plan

subjectif, un sentiment d'infériorité. Une mobilité future, surtout dans son lieu d'origine, peut causer une perte de capital.

2.2. Carrière discontinue : les déterminants et les hasards

A l'échelle continentale, il faut constater que l'augmentation de l'autonomie de la circulation ne contribue pas obligatoirement à une maîtrise de la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels des individus.

2.2.1. Carrière discontinues et mobilités semi-aléatoire

Les individus moins dotés de ressources, dont le projet de mobilités est moins défini, tendent à construire une carrière migratoire discontinue multi-spatiale et de poly-activité (L. Roulleau-Berger, 2010, p.49). Ce type de carrière concerne souvent des jeunes peu qualifiés, en particulier durant les premières années de vie active. La conjonction entre la flexibilité des marchés de l'emploi et l'autonomie accrue de circulation de la main-d'œuvre engendrent conjointement une montée en importance de ce type de carrière migratoire. La figure des nouvelles générations de jeunes Mingong est davantage inscrite dans une carrière d'errance mais les jeunes diplômés universitaires sont également de plus en plus concernés.

Dans les parcours migratoires, le hasard joue un rôle dans la construction des réseaux. Les membres des réseaux ont une certaine ouverture spatiale et l'accès à une multiplicité d'activités économiques. Dans ce sens, le réseau social joue fortement dans les bifurcations spatiales que vivent les individus pendant leur carrière, rendant leur mobilité semi-aléatoire. Tel fut le cas pendant les premières années de la carrière migratoire de Yeh : démissionnaire d'une usine à Canton, il s'est reposé quelques mois chez ses parents dans son pays natal. Il est ensuite retourné dans la ville de Canton, y a retrouvé ses amis, et ancien collègues, et a exercé des petits boulots. Trois mois après, avec le projet de « *monter un petit centre de billard* », il a suivi une amie, connue à Canton, et est allé dans le pays natal de celle-ci. Ce projet d'entreprise ayant échoué, il est resté dans cette ville et a ouvert un E-boutique sur Taobao. Suite au conseil d'un ami de cette amie, il est venu à Pékin. Depuis, il travaille dans l'informatique. Sa formation initiale en technologie de commandes numériques ainsi qu'un apprentissage dans le travail de transit lui ont été bénéfiques dans ce processus d'insertion.

> Fév.2010janv.20111er emploi, technicien de maintenance dans une usine à Canton, 1 an
> « *Comment vont le travail et la vie de tes collègues ?*
> Yeh : Aller au travail était vraiment ennuyant. Quand on avait un jour de congé, on allait boire un verre ou on allait au KTV. Aujourd'hui, 80% de mes anciens collègues ont quitté cette entreprise, soit parce qu'ils ont trouvé un autre emploi, soit parce qu'ils sont rentré dans leurs villes natales et se sont lancés à leur compte. Le fait d'avoir beaucoup d'amis est une bonne chose, ça a permis d'enrichir mes expériences sociales.
> *Qu'ont-ils fait après avoir quitté l'usine ?*

Yeh : De tout. Certains ont ouvert une E-boutique, d'autres travaillent comme mécaniciens, certains s'engagent dans le transport maritime.

Restez-vous en contact après avoir quitté l'usine ?

Yeh : on se voit par Tencent QQ (messagerie électronique). Cela nous arrive de parler du travail. [……]

Fév.2011- Avar. 2011, période de nouvel an, environ 2 mois chez ses parents, repos.

Avril 2011- juin 2011, 2 mois à Canton, des petits boulots ici et là.

Yeh *:* Je me logeais temporairement chez des amis. Je voulais trouver un boulot temporaire et voir après. Je me suis orienté vers le travail relatif à l'Informatique, je le croyais plus intéressant et facile. Introduit par un ami, j'ai trouvé un travail.

Juillet 2011, Guizhou, échec du projet d'ouverture d'un centre de billards, et ouverture d'un E-magasin de vente de petites décorations de téléphone mobiles.

Yeh : J'avais toujours envie de monter mon propre businesse, alors je suis allé au Guizhou. En effet, j'aime beaucoup jouer au billard et je croyais que cette affaire permettrait de gagner beaucoup. Avec quelques partenaires, nous avons voulu monté un petit centre de billard. J'y suis resté quelques mois, mais ce fut un échec. Le projet n'a pas abouti, vu le risque d'être racketté par les mafias. J'ai alors ouvert un E-magasin sur Taobao, et j'ai gagné un peu d'argent, vraiment très peu.

Novembre 2011, Pékin, technicien WEB

Yeh : J'ai fait la connaissance de Tupi (le compagnon de son amie Yeti qui travaille depuis longtemps à Pékin). Il m'a informé que le secteur IT était très développé à Pékin et qu'on y trouvait beaucoup d'opportunités, je suis donc venu à Pékin (information).

Je me suis logé chez cet ami (logement de transition), je n'avais pas d'autres connaissances. Une semaine après, j'ai trouvé un emploi dans ce secteur de l'Internet. C'était l'entreprise d'un ami de Tupi. Elle était toute petite avec 4 ou 5 employés et le salaire était bas, mais tout cela m'importait peu. Je le considérais comme un travail transitoire (travail de transition) qui me permettrait de connaitre ce nouveau secteur et le métier. Un mois après, j'ai quitté cette entreprise et j'en ai trouvé rapidement une autre qui est ma boîte actuelle.

Question : Que penses-tu de ton travail actuel ?

Yeh : « Actuellement, le travail n'est pas dur, je connais mieux ce secteur. »

Yeh, H., 23 ans, célibat. 3 ans d'expériences- Bac+3 en technologie de commande numérique (N°37)

Les jeunes ne sont pas engagés dans une mobilité sans but, comme l'errance du Hobbo, étudiés par Anderson (1923). Au fil du temps, souvent après les premières années de vie professionnelle, ils formulent rapidement leur projet, même s'ils ajustent, voire redéfinissent sans cesse ce projet selon les circonstances. Leur mobilité géographique et les espaces parcourus les inscrivent dans un processus de socialisation spatiale, ils construisent un répertoire de ressources spatiales.

Question : Ton projet d'avenir ?

Yeh : Mon plan à long terme est de rentrer dans ma ville natale, me marier et monter mon propre business. A court terme, je fais pour le mieux dans mon travail actuel, afin de trouver un meilleur travail après. Il m'est possible de trouver un bon travail à Pékin, ceci n'est pas difficile…un bon travail demande de l'expérience et des compétences techniques, je m'efforcerai de les acquérir, je suis confiant.

Parlons de ta vie à Pékin, tu es passé de Canton à Pékin. Pékin n'est pas loin de ta région natale ?

Yeh : « Je pense qu'il fait très froid à Pékin. Je ne pense pas que Pékin soit loin de ma région. Je suis allé dans beaucoup de régions différentes et j'ai une grande capacité d'adaptation, un mois suffira pour que je m'adapte. A Canton, j'avais aussi moi-même un logement. Le loyer y était aussi élevé qu'à Pékin, ainsi que le coût de la vie. L'entreprise était située en banlieue lointaine, les conditions de vie étaient un peu meilleures, il n'y avait pas autant de monde qu'à Pékin. C'était aussi un village-urbain, mais composé de bâtiments de 3 à 4 étages. »

Question : La vie à Pékin ?

Yeh : « A Pékin, il n'y a pas de problème. C'est pratique, sauf que l'on passe beaucoup de temps pour aller au travail. Mon lieu du travail est à Dongzhimen (centre de Pékin). »

Question : As-tu ressenti de la pression en vivant à Pékin ?

Yeh : « A Pékin, la dépense quotidienne est grande. C'est le seul souci. Sinon, tout est convenable. Je m'adapte bien. »

Question : Ton projet d'avenir ?

Yeh : « Mon objectif à court terme est de rester à Pékin, mais il est impossible d'y rester toute sa vie. Il faudra rentrer et monter sa propre affaire. C'est beaucoup mieux, toute la famille reste ensemble. Surtout une fois atteint l'âge de mariage, il est impossible de faire venir sa femme et ses enfants à Pékin. »

A cause de la pression ?

Yeh : « Ce n'est pas tout à fait la pression. Mais seulement ma ville natale est beaucoup mieux que Pékin, il y a un meilleur environnement, une meilleur ambiance familiale. »

Ton travail idéal ?

Yeh : « Un poste de cadre moyen dans une grosse entreprise et une bonne rémunération. A long terme, je pense rentrer, premièrement, j'aime ma ville natale, deuxièmement, je peux voir souvent mes parents et mes amis. »

Quelle sont les contraintes de retourner dans ta ville natale?

Yeh : « Oh… On est en train de construire une gare dans notre village, (nous avons été expropriés de nos champs agricoles) et on nous a donné un nouveau terrain, pas loin de la gare. Il est certain que je ne chercherai pas un emploi une fois rentré, je monterai mon propre business. Mais maintenant, je suis encore jeune.»

Le cas de Hugon, homme, 27 ans, 3 ans d'expérience professionnelle, comme Zhou (H., 31 ans, N°29, 7 ans de vie active à Pékin) et Huang (H., 31 ans, N°28, 7 ans de vie active à Pékin) est originaire du district de Bama, dans la province du Guanxi. Cette communauté solidaire n'est pas fondée sur la différence ethnique, mais plutôt sur une proximité sociogéographique. Hugon est venu étudier à Pékin (capital- Nord) en 2006. Juillet 2009- fin 2010, il est parti 1 an et demi dans la province du Zhejiang (province industrielle d'Est) où il a passé 4 mois dans une usine, comme technicien opérateur, puis quelques mois comme agent commercial.

Question : Comment as-tu eu l'idée d'aller dans la province du Zhejiang ?

Hugon : A cause de mes compatriotes (issus de la même région), anciens camarades de classe au lycée. Ils ont poursuivi leurs études supérieures dans d'autres villes. Nous sommes restés en contact puis nous sommes allés ensemble dans la province du Zhejiang. Notre idée initiale était d'apprendre des techniques spécifiques, puis de fonder une entreprise.

Cette année, leur propre entreprise démarre, malheureusement, je les ai quittés un peu avant. C'est un atelier de fabrication de cristal. En mars, ils ont construit leur petite usine et ont acheté les machines de fabrication. Si j'étais restais avec eux, je serais dans l'entreprise. Mais je les ai quittés et je suis venu à Pékin.

Quelles sont les causes ?

Hugon : « Je suis resté à Zhejiang pendant 1 an et demi, jusqu'à fin 2010. Je suis ensuite rentré pendant 6 mois dans mon pays natal. »

Ta première entreprise à Zhejiang ?

Hugon : « J'y suis resté pendant 3 mois. J'étais chargé d'opération sur des machines, je pensais ne pas pouvoir apprendre, c'était compliqué. Ma 2ème entreprise m'a envoyé transmettre mes dossiers chez les clients. J'ai donc parcouru de nombreuses petites et moyennes villes de Zhejiang. Mes amis sont restés

dans la même entreprise pendant 2 ans. [… …] Ils ont fixé leurs objectifs et ont persévéré. Pas comme moi qui suis toujours flottant et indécis. [… …] Après avoir démissionné de mon premier emploi, je suis allé travailler comme représentant pour une entreprise de fabrication de verres spécifiques.

Un « travail insatisfaisant » dans leur région migratoire, ainsi que leur illusion de «pouvoir gagner autant » dans leur région natale, les précipitent dans le piège des activités économiques douteuses, telle que la vente par réseau (chuan xiao). Cette dernière mobilise justement le réseau des relations, par exemple le réseau des anciens camarades de classe. Ces jeunes, ayant peu d'expérience, et ce, quel que soit leur qualification, ne semblent pas en mesure de se méfier et de se défendre. Dans ce cadre, le réseau social, joue dans le sens négatif et engendre une rupture importante dans leur parcours ainsi qu'un sentiment d'amertume au niveau subjectif. Hugon est rentré dans sa ville natale (petite ville de la région Sud-ouest) pendant 6 mois, car il a voulu s'engager dans l'affaire d'un ancien camarade de l'université (d'origine géographique différente, connue à Pékin). Finalement, il s'est rendu compte que ce dernier lui avait tendu un piège.

« J'y ai travaillé pendant quelques mois, après, je suis rentré dans ma région natale. J'ai voulu préparer le concours de la fonction publique, mais aucun projet n'a pu aboutir. »

Question : Le concours de la fonction publique ?

Hugon : « Oui, je le préparais. Mais beaucoup de choses se sont passées durant cette période. Un ami de Pékin, originaire de la province du Henan (son ancien camarade de classe de l'université, il a autrefois ouvert une boutique de téléphones portables à Pékin) est venu dans ma région. En fait, il est dans les activités de type « vente par réseau », mais il ne l'avoue jamais.

Pendant quelques mois, j'ai été dupé par son mensonge. A cette époque, j'ai travaillé à Zhejiang (Sud-est). J'avais un salaire mensuel de 4,000 RMB. Il m'a contacté, disant « *Pas besoin de travailler dans d'autre région. Rentre dans ta région natale. Tu peux gagner autant.* ». J'étais convaincu et je suis rentré (dans ma région natale).

Mais cet ami, à cette époque à Nan Ning (ville principale de son pays natal) refusait de me voir et ne me décrivait que par téléphone la réussite de ses activités. Comment faire ? J'ai acheté des livres et préparer le concours de la fonction publique (il n'a pas participé au concours). A la fin, il a déplacé ses activités à Anhui (Nord-est) et m'a demandé de le rejoindre là-bas. Je suis allé le voir et j'ai pris conscience qu'il s'agissait d'une activité « vente par réseau », encore plus sophistiqué. Pour entrer dans le réseau, il faut payer un droit d'adhésion de 70,000 RMB.

Question : Quels produits vendaient-ils ?

« Rien. [… …]. Cette période je ne l'oublierai jamais, c'était le 15 mai 2011, je suis arrivé dans la ville d'Hefei. J'y suis resté pendant 15 jours. »

Par la suite, Hugon est allé dans la ville de Canton, métropole du sud, où il a beaucoup d'amis-« compatriotes » issus de sa région natale (au niveau sous-district). Il y est resté quelques mois sans travailler. Il est revenu Pékin, ville de ses études, où il a « aussi beaucoup d'amis ».Résumé de l'année 2011, il a parcouru plusieurs villes, sans exercer une véritable activité professionnelle. Pendant 2 ans de carrière, il n'a travaillé en tant qu'employé que 6 mois à Zhejiang.

2.2.2. « Autonomie » et « dépendance » des femmes

Pékin, marquée par une part prédominante du secteur des services et son entrée dans le processus de salariat moderne (un taux de cotisation salariale plus élevé), offre aux femmes de nombreuses opportunités d'« emploi stable ». C'est le cas de cette entreprise d'E-commerce de huit cents employés, dont l'âge médian est d'environ 24 ans. Nous avons rencontré quelques responsables d'une ou plusieurs équipes d'une dizaine d'employés. La majorité de ces responsable sont des femmes diplômées de Bac+3 à Bac+4, âgée de 24 à 32ans. Toutes ont le statut de migrantes, sans hukou Pékinois.

Le rapport à l'emploi, surtout le sens accordé à la « stabilité », peut être différent selon le genre et l'âge. Ici, nous pensons aussi à l'emploi du secteur public, comme dans certaines entreprises privées, dont le mode de gestion s'apparente à celui des entreprises publiques. Selon nos jeunes enquêtés masculins, c'est là que se stabilisent une partie des employées féminines : ingénieures, architectes, techniciennes, et travailleuses administratives.

Dans la construction de leur carrière migratoire, les jeunes femmes sont amenées a davantage négocier leur *autonomie* avec leurs proches. Prenons le cas de Ying (F., 27ans, N°13), diplômée d'un Bac+4 en technologies céramiques. Le début de sa carrière a été marqué par une intervention parentale forte dans son projet de mobilité. Originaire du Nord, son université située à l'Est, elle a obtenu un pré embauche, correspondant à sa formation, à Canton. Ses parents se sont opposés à ce départ, considérant la ville d'emploi «*trop loin* » et lui ont demandé de retourner chercher du travail dans son pays natal. Dans cette ville moyenne et touristique au Nord, « *il n'est pas facile de trouver un travail*». Ying a d'abord aidé dans la boutique de sa sœur et a ensuite travaillé quelques mois comme réceptionniste dans un hôtel. Ce travail « ennuyant » et « n'étant que saisonnier », elle a pu convaincre ses parents qu'étant encore jeune, elle « devrait partir voir ailleurs », tout en leur promettant de« revenir après 1 ou 2 ans ». Par les salons de l'emploi de sa ville natale, elle a trouvé un emploi à Pékin. Au début, elle n'était pas satisfaite de son travail, mais le considérant comme une opportunité d'apprentissage, elle a décidé d'y rester au moins un an.

Mis à part la distance géographique, l'insatisfaction vis-à-vis du travail, et l'âge, un événement comme le mariage, constitue un moment charnière important où intervient l'avis des parents. Regardons d'abord la représentation qu'ont nos enquêtés masculins de la mobilité spatiale de leurs collègues féminines.

> *Question : Il y a –t-il beaucoup de job-hopping chez tes collègues?*
> Wang (H., 22ans) « Oui. Il y a beaucoup de collègues qui démissionnent. Pour les femmes atteignant 24 ou 25 ans, il est temps de prendre en considération le mariage, alors elles rentrent dans leur région natale. ». (Wang, 22ans).

Dans cette période d'entrée dans l'âge adulte, l'intervention parentale dans leur projet de mobilité peut éventuellement engendrer une rupture du parcours spatial, accompagnée souvent d'une rupture professionnelle (changement de profession, de statut d'emploi). Prenons un cas concret : Xiali, femme de 24 ans, avait 5 ans d'expériences. Durant les premières années de sa carrière, elle a disposé d'une totale *autonomie* de décision. Elle a d'abord fait un Bac pro dans l'industrie, puis atravaillé6 mois à temps plein à Shenzhen comme stagiaire-ouvrière à la chaîne. Après avoir quitté précipitamment et définitivement l'usine, elle a suivie pendant 1 an une formation (toujours financée par ses parents) dans une école de coiffure et d'esthétisme de sa région natale, puis est venue travailler à Pékin dans des salons de coiffure. Pendant ces 2 ans à Pékin, elle a suivi des cours du soir en marketing dans une université pékinoise, afin d'obtenir un diplôme. Elle a rejoint un club de sports et de voyages où elle s'est construit un cercle d'amis.

A la demande de ses parents, elle a quitté Pékin (pour elle, c'était une perte importante, car elle a dû interrompre ses études et s'éloigner de son réseau social) et est retournée dans son pays natal. Elle y a travaillé pendant 6 mois comme agent commercial immobilier. Ses parents qui eux-mêmes ont été travailleurs-migrants à Canton pendant plus de dix ans, se sont opposés au mariage de sa fille avec un homme qu'elle a rencontré à Pékin. N'étant pas satisfaite de sa situation dans son pays natal, elle est revenue à Pékin et tient depuis 6 mois, avec son compagnon (un cadre commercial d'une grosse entreprise privée) un E-magasin, ouvert par celui-ci. Son souhait est de travailler comme employée administrative de l'entreprise.

Les jeunes femmes qui entrent dans ce processus de *négociation* de leur *autonomie*, ont déjà gagné leur indépendance économique. Le lien entre l'autonomie de décision/d'action et l'indépendance économique s'avère compliqué. La condition socio- économique de la famille est à prendre compte et joue comme facteur intermédiaire et déterminant entre ces deux notions. L'indépendance économique n'étant pas une condition obligatoire, certaines femmes actives jouissent tout à fait cette liberté de mobilité, leur mobilité géographique à Pékin étant « subventionnée » par leurs parents (ce n'est pas le cas des jeunes habitantes du village-urbains).

Le peu de satisfaction éprouvé au travail dans leur région natale, ainsi que la volonté d' « *aller voir ailleurs* », peuvent être décisifs face à la volonté parentale. C'est le cas de Xiali (F. 24ans, Bac, parents paysans-travailleurs), de Ying (F., 26 ans, Bac+4, parents commerçants), et de Félie (F., 25ans, Bac+4 ingénierie). La situation d'Emma (25ans) est différente. Son projet de mobilité était plus complexe à mettre en place, car elle s'est retrouvée dans l'obligation de s'occuper de sa famille.

> « Ma famille habite à la campagne. Ma mère a été hospitalisée et opérée. Ne pouvant plus bouger, donc travailler, elle a dû se reposer pendant plus de la moitié de l'année. A cette époque, mon père cultivait du coton. Mon père m'a alors demandé de démissionner de mon travail et de rentrer m'occuper de ma mère et de mon frère. »
>
> « La cimenterie du village voisin recrutait. Je voulais reprendre le métier d'esthéticienne, mais mon père n'était pas d'accord et m'a obligée à travailler pour la cimenterie. Mon travail consistait à peser les

produits et signer des papiers. Le salaire était 1,200 yuan. J'y suis restée pendant 1 an. Toute ma famille dépendait de moi pour les dépenses quotidiennes. J'ai donné tout mon argent à ma famille. »

Il est frappant de constater qu'Emma, ainsi que certains autres jeunes enquêtés qui sont les plus défavorisés, sont souvent des individus solitaires dans l'espace migratoire. Dans la mesure où ils sont conscients de leur position et de leur situation, ils font référence aux *réussites* les plus exceptionnelles, et s'y réfèrent comme des modèles d'ascension sociale.

> « Mon premier objectif est de survivre d'abord dans une grande ville, car c'est très difficile. J'ai lu le magasine *Discours et éloquence* : Un dirigeant du plus haut niveau était autrefois dans les bas-fonds de la société, mais il a persévéré dans ses efforts. Mon but est de survivre, d'être vêtue chaudement et bien nourrie et d'économiser de l'argent pour en envoyer à mes parents. À la campagne, on travaille laborieusement la terre jaune : c'est épuisant et on ne gagne pas beaucoup d'argent. Je voudrais simplement subvenir aux besoins de mes parents. »
> «Il vaut mieux d'être cadet d'une famille. L'ainé de la famille, qu'il soit garçon ou fille, doit se consacrer à sa famille. Le cadet, lui, n'a pas besoin de penser à tous cela. Il peut vivre pour lui-même. »
> « Ma cousine (programmatrice en informatique, avec qui elle habite dans le village-urbain) a encore un frère ainé (celui-ci, paysans-ouvrier, a eu récemment un accident du travail grave). Elle n'a pas besoin de donner de l'argent à sa famille.»
> *Emma, F., 25 ans, célibat., Bac pro, 1er emploi - ouvrière de première ligne à la ville Tinjing (N°50)*

Les événements biographiques spécifiques de cette période du passage à la vie adulte, définissent la carrière des femmes migrantes. Quel que soit leur position sociale initiale, les femmes ont tendance à faire passer leur projet de mobilité après celui de leur conjoint, ou s'adapter à la situation de leurs parents (soutiens matériels ou sentimentaux) et de leur enfant (naissance, éducation). Depuis son mariage, il y a 5ans, Ying travaille toujours dans la même entreprise à Pékin. Les habitudes qu'elle a prises dans son travail et son mariage sont les raisons avancées pour justifier la stabilité de sa carrière. Son futur projet de mobilité (quitter ou non Pékin, pourquoi et quand) dépend de son mari. Elle a prévu de se retirer temporairement du marché de l'emploi à la naissance de son enfant. « *Pendant un an, je ne travaillerai pas et je m'occuperai de mon enfant* ».

La perte ou la confirmation de cette *autonomie* peut jouer comme capital spatial « positif » ou « négatif ». C'est notamment le cas de ces femmes qui ont vécu la mobilité géographique comme une contrainte, surtout quand il s'agit d'une mobilité liée à celle de leur conjoint. Prenons le cas de cette femme de 25 ans (questionnaire). Elle a trouvé un emploi dans sa ville natale comme technicienne, travail dont elle était relativement satisfaite. Son fiancé, diplômé un an plus tard, ayant trouvé un emploi à Pékin, lui a demandé de le rejoindre. Cet événement fut accompagné d'un changement de profession. Elle estime que son emploi actuel est instable, fatiguant, et peu rémunéré. Elle estime que les effets de cet événement sont« négatifs ».

Il convient de souligner que la carrière des femmes est davantage construite dans l'interaction avec la dimension familiale, du marché de l'emploi et de leur condition de migrante. Dans le chapitre

précédent, nous avons montré que les femmes, surtout celles ayant des emplois informels et disqualifiant sont plus exposées au risque d'une rupture de carrière professionnelle : chômage, travail à temps partiel, et repli dans les activités domestiques.

Leur vulnérabilité sur le marché est accentuée par leur condition de migrante. Cette dernière se traduit sous forme de tensions dans l'espace migratoire (droits sociaux associés, tels que soins médicaux, scolarisation des enfants, logement), les fragilise.

Regardons le cas de ce couple d'ingénieurs pour comprendre mieux comment l'agencement des différents facteurs structurent leur projet de mobilité et engendre, même parmi cette catégorie d'élites migrantes, des tensions et des crises aigües. Tous les deux originaires de Henan, ils sont diplômés d'un master en agronomie et ont 4 ans d'expériences professionnelles. En termes de mobilité, ce couple maintient une stabilité spatiale (à deux niveaux, ils travaillant toujours à Pékin et habitent depuis leur arrivée au village-urbain SGZ) et une continuité professionnelle (le même métier).

Leur profession et leur qualification en font des jeunes élites migrantes. Ning, femme de 28ans, travaille actuellement comme ingénieure biomédicale pour une entreprise privée. Sur le plan professionnel, Ning correspond tout à fait au profil des salariés profitant d'une intégration assurée (Serge Paugam, 2009).Diplômée d'un master en agronomie dans une université de sa région natale, elle a eu plusieurs promesses d'embauches dans les grandes villes au terme de ses études. Elle a choisi un « top » institut de recherche en biologie à Pékin. Son mari, Nie, qui ne souhaitait pas travailler à Pékin, a choisi de la suivre. Il a cherché un emploi après leur arrivée à Pékin. Cette recherche était difficile. Grace aux recommandations d'un ami, il travaille comme webdesigner, un métier qui l'intéresse peu et ne permet pas de mettre enjeux ses connaissances professionnelles.

Ning a démissionné de ce premier employeur public en raison du salaire et de l'absence de hukou. Elle a rapidement intégré une entreprise privée en technologie biomédicale. Son poste d'ingénieur lui permet de bénéficier d'une relative sécurité de l'emploi. Elle se montre satisfaite de son entreprise.

Elle était enceinte de 6 mois au moment de la réalisation de l'entretien. Cette grossesse, qui n'était *pas planifiée*, est tombée à un moment de sa carrière professionnelle où l'entreprise proposait *de nombreuses promotions internes*. Malgré la prévenance de ses collègues, elle a passé une période de crise psychologique.

> *Question : Comment est cette entreprise ?*
>
> Ning (femme) : « Elle est en plein période d'essor. L'entreprise a été créée en juin 2009, il y avait déjà 20 employés en octobre, au moment où je suis arrivée. Un an plus tard, l'entreprise comptait plus de 200 employés. Il y a beaucoup d'opportunité de promotion interne. Je viens d'en perdre une parce que je suis enceinte : l'entreprise va bientôt se développer à Shanghai et à Qingdao. »
>
> *Parce que tu es enceinte ?*
>
> Ning : « L'entreprise n'a pas encore nommé la direction de ces nouvelles branches, mais la décision sera bientôt prise. Je pense que le fait d'être enceinte constitue un obstacle pour obtenir cette promotion. »

Dans le marché de l'emploi, si le fait d'être une femme peut avoir des répercussions négatives sur la mobilité professionnelle interne, la grossesse de cette ingénieure est un obstacle pour obtenir une promotion interne qui serait offerte sous la forme d'une expatriation. Son statut de migrante à Pékin est une complication supplémentaire. Le couple est à un tournant de son projet de mobilité. Ils habitent au village urbain SG depuis 4ans, près du premier emploi de la femme. Ils sont tourmentés par « la garantie d'un logement » à Pékin. Pour l'avenir, le couple, bientôt parent, hésite entre « rester à Pékin » ou « aller ailleurs, éventuellement dans leur région natale ».

> Ning (Femme) : « En plus, il faut penser à la scolarisation de notre enfant (silence de quelques secondes). Si le prix de l'immobilier pouvait être moins élevé, cela nous poserait moins de problèmes. En fait, le travail est bien, on n'a pas trop de pression, on est relativement détendu, et le salaire est beaucoup plus élevé que dans notre ville natale.
>
> *Tu penses déjà à la scolarisation de votre enfant ?*
>
> Ning : « Pékin est un bon environnement pour notre enfant. Mais sans le *hukou* pékinois, notre enfant ne pourra pas bénéficier d'un traitement égal avec d'autres enfants pékinois. »
>
> *Que pensez-vous de la vie à Pékin ?*
>
> Ning : Il y a trop de monde et le prix de l'immobilier est horriblement élevé. [… …]
>
> Nie (Homme) : « Les salaires dans les petites et moyennes villes (PMV) sont très bas, on sent la différence de niveaux. Vu le peu d'offres d'emploi, ma femme devrait changer de métier, et peut-être devenir commerciale. Nous avons justement cette idée de rentrer, nous y avons beaucoup réfléchi ».

L'incohérence d'un retour « au pays » stimule l'imaginaire d'un autre lieu, promettant un épanouissement professionnel et social. L'entreprise de Ning ouvrira bientôt des branches dans d'autres villes telles que Qingdao. Cela fait rêver Ning qui envisage un statut d'expatriée. Sa grossesse fait obstacle à sa promotion et invalide son projet de mobilité.

Les jeunes migrants hautement qualifiés souhaitent ce statut d'expatriation par leur entreprise siégeant à Pékin. Ce statut leur permet d'occuper une poste à responsabilité dans les succursales ouvertes dans les villes provinciales, et ainsi d'obtenir un traitement salarial égal à celui de Pékin (beaucoup plus élevé pour le même poste). Pour ce qui est des employés des échelons moyens ou de base, l'entreprise peut tout à fait recruter sur place. Nous avons remarqué ce fait dans nos quelques entretiens (N°32), ainsi qu'en observant une nouvelle entreprise basée à Tianjin. Elle était en fait une branche d'une plus grande entreprise siégeant à Pékin. Mais les statistiques montrent plutôt un effet d'agglomération accentuée ces dernières années. Les ingénieurs (en pourcentage) ont de moins en moins cette possibilité d'expatriation.

Dans le contexte de notre société moderne où la mobilité est presque une exigence et une injonction d'un marché globalisé du travail, nous constatons à l'instar de Laurence Roulleau-Berger (2010) que la mobilité spatiale ne réduit pas les inégalités sexuelles sur le marché, mais elle tend à les accentuer. Outre les facteurs structurels du marché, la condition de migrants traduits en termes de privation de leurs droits politiques et sociaux fragilise notamment les femmes.

2 .3. Carrière d'entrepreneur des migrants« ici » et « là-bas »

2.3.1. Mobilité et activité entrepreneuriale

Nous ne sommes pas en mesure d'indiquer s'il y a une particularité migrante liée à l'entreprenariat. Nous accordons une attention particulière à l'activité entrepreneuriale, ceci pour deux raisons. Premièrement, cette forme d'activité est censée permettre une mobilité sociale ascendante dans la société d'accueil.

> *Lily (F., 21 ans)* Lily : « J'aime beaucoup mon métier d'infographiste, je souhaiterais me professionnaliser en suivant une formation continue. Je voudrais créer ma propre boîte de publicité. [… …] » (Lily, Bac pro. 1,5 ans à Pékin, infographiste)
> *Zhou (H., 31 ans)* « L'avenir est encore incertain. [… …] Mon idée est d'accumuler mon premier pot d'or, ensuite d'investir dans un bon secteur d'activité. [… …] Mon objectif final est de travailler à mon compte. » (Zhou, *Bac+3 en droit économique, 10 ans à Pékin, agent commercial)*
> *Mahui (F., 30 ans)* « à l'avenir, je cherche toujours l'opportunité de me lancer dans l'entrepreneuriat.» *(Mahui, Master en ingénierie électroniques, 4 villes, 2 ans à Pékin, ingénieure)*

Deuxièmement, elle a été pensée comme une « issue » à la mobilité migratoire par nos enquêtés, un élément clé dans la construction du projet d'avenir, en particulier pour ceux qui envisagent de quitter Pékin, soit pour retourner dans leur région natale (souvent des petites et moyennes villes), soit pour s'installer dans une ville de taille moyennes. La carrière entrepreneuriale est souvent une alternative au manque d'emploi, répondant à une aspiration de « *s'épanouir dans le travail* ». Nous avons décrit précédemment la fragilité et la contradiction de l'« illusion de provisoire » (Sayad, 2006).

C'est aussi pourquoi nous allons prêter attention à la localisation géographique de leur activité, afin de prendre en compte la mobilisation de différentes ressources, y compris spatiales.

1) Ming : « Les migrants pensent à gagner un peu d'argent ici à Pékin, rentrer dans les petites villes, y trouver un emploi ou ouvrir une boutique afin d'assurer le reste de leur vie » (Ming, H., 30ans, Bac+4en *sylviculture*, agent commercial)
2) « Si l'on rentre chez soi, on ne peut travailler que comme marchand ou commerçant. Les jeunes sans diplôme de mon village, ils passent leur temps à ne rien faire. » (H., 23ans, Bac)
3) Xun : « On n'envisage pas de rester longtemps, au maximum 2 ans (à Pékin), une fois que l'on aura accumulé des économies, on rentrera chez moi et je me mettrai à mon compte. [… …] Il faut des fonds (capital) et de capacités relationnelles. . [… …] Il est certain que je me mettrai à mon compte, même si je n'ai pas encore d'idées concrètes. On est très motivé, on aura plus de liberté. [… …](sans aide parentale) tout dépend de moi-même, et de mes propres compétences. » (Xun, H., 20ans)
4) Mac : « Si nous rentrons dans une petite ville, nous n'envisageons pas de chercher un emploi, mais d'ouvrir notre boutique. » (Mac, H., 26ans propriétaire d'une pharmacie et employé à Pékin)
5) Emma : « Une amie m'a conseillé de rentrer. Cette dernière m'a dit «*dans notre région, on peut apprendre un métier, qui nous permet de gagner de l'argent.* » Elle a appris la technique de dépannage en informatique. Elle est forte : elle a obtenu le certificat professionnel, et s'est mise à travailler à son compte, directement à domicile. » (Emma. 25ans, ouvrière à la chaîne).
6) Adon : « Donc, si j'ai suffisamment de capitaux, j'investirai dans la ville de Qingdao, je me mettrai probablement à mon compte. » (Adon. ingénieur informatique)

7) Lee : « Même si la vie à Pékin est un peu amère, une fois maitriser un savoir-faire, on peut retourner dans sa région natale et se mettre à son compte. » (Lee, H., 26ans, technicien qualifié d'industrie)
8) Yeh : « Mon plan à long terme est de rentrer dans ma ville natale, de me marier et de monter mon propre business. [… …] On est en train de construire une gare dans notre village, (nos champs agricoles expropriées) et on nous a donné un nouveau terrain, pas loin de la gare. Il est certain que je ne chercherai pas un emploi une fois rentré, je montrai mon propre business.» (Yeh, H., 23ans)

Dans le cas de nos enquêtés dont la majorité absolue sont des habitants des villages urbainsà Pékin, leur activité entrepreneuriale reste marginale dans plusieurs sens. Premièrement, le faible taux d'entrepreneuriat par rapport à la catégorie d'appartenance sociale, notamment les jeunes diplômés dans les métropoles, signe de leur faible capital économique et social. Deuxièmement il s'agit principalement de petites productions urbaines (L. Roulleau Berger, 1997), des projets de tailles modestes, et souvent dans le domaine des services à la personne, fortement dépendant des conditions socio-économiques de la localité. Leur pratique entrepreneuriale a tendance à rejoindre celle des migrants peu qualifiés comme les Mingong et Xiagang, certains s'inscrivant directement dans la niche économique de leur communauté d'origine.

Néanmoins, ils sont étroitement liés aux activités entrepreneuriales parce qu'ils travaillent majoritairement, comme nous l'avons étudié dans les deux parties précédentes, dans le secteur privé et pour des petites et nouvelles entreprises, souvent encore informelles. Ils sont les contributeurs principaux de la dynamique et de la *réussite* de ces petites entreprises. Les jeunes, à travers leur job-hopping fréquents, ont souvent connus plusieurs types d'entreprises. Beaucoup d'enquêtés ont travaillé ou travaillent toujours pour des jeunes et petites entreprises qu'ils ont connues au moment de leur création et de leur développement. Leur vécu et leur engagement participent ainsi à la construction d'une identité collective. Le chemin de la réussite de ces entrepreneurs est considéré comme une expérience exemplaire.

Illustrons par ce que disent les jeunes à propos de leur employeur et de leurs jeunes entreprises (souvent ils n'y étaient plus au moment de l'enquête) et de cette diversification des pratiques d'entrepreneuriat afin de comprendre leur situation et leur position par rapport à cette forme d'activité.

La possession et la disponibilité d'un capital à investir est la condition fondamentale pour s'engager dans l'activité entrepreneuriale. Le capital culturel de l'entrepreneur (le niveau d'éducation et les compétences professionnelles techniques) ne semble pas jouer un rôle important. Le premier emploi de Ji'an, jeune ingénieur, était dans une petite entreprise dans le domaine des technologies X, située dans sa ville d'étude, région du nord.

> « Le patron est un homme proche de la quarantaine, originaire du sud, et qui n'a pas fait de véritables études. Sa famille avait un peu d'argent, alors il a investi dans cette petite entreprise. Il n'a pas d'occupation. Il vient voir chaque jour. Il s'assoie et il regarde. En effet, il y a toujours des petits projets (d'ingénierie) à réaliser. Si l'équipe d'ingénieurs le quitte, l'entreprise vend ses produits. Quel escroc ! [… …] ».

Voici quelques cas d'entrepreneuriat dans le secteur NTIC à Pékin. Ces entrepreneurs, jeunes ou moins jeunes, sont des investisseurs et des managers. Ils sont en possession d'un capital de base à investir (provenant de leurs parents) et le secteur NTIC est porteur d'opportunité. Ils n'ont pas été formés pour la technologie, mais trouvent facilement des employés de tous niveaux de compétence dans les secteurs high-tech à Pékin.

Un autre jeune entrepreneur (Homme, 25ans, originaire du Shanxi, sans diplôme, il a répondu à notre questionnaire et nous a accordé un entretien informel et de courte durée), a récemment (5 mois) créé une entreprise en informatique et emploie quelques jeune programmeurs et techniciens. Ses employés sont plus qualifiés et plus âgés que lui. Voici son parcours migratoire. Il est allé dans la province de Shandong afin de poursuivre ses études supérieurs dans un institut universitaire techniques, mais il a abandonné ces études «*J'étais trop rebelle à cet époque. Je pensais que c'était inutile* ». Il est rentré dans sa région natale, et pendant plus d'un an, il n'a pas cherché de travail « *Non, c'est facile à trouver un travail, il suffit de payer pour en avoir un (apparemment dans le secteur public)* ». Dans cette région, riche en ressources naturelle (des mines de charbons), les jeunes se regroupent et« *perdent leur temps à ne rien faire* ». Pourquoi sortir de sa région pour travailler ? « *Tu ne peux pas supporter le regard des gens, ils racontent n'importe quoi sur toi, surtout quand tu n'as de pas de travail*.». Ses anciens amis de l'institut universitaire l'ont contacté «*reviens dans notre région, on va monter une entreprise de X* ». Il y est allé et resté et pendant quelques mois. Il a découvert qu'il « *ne faisait rien non plus, qu'ils passaient leur temps à manger et à boire ensemble* ». Il est alors venu à Pékin et a monté sa propre boite et employé quelques personnes. *« Je suis le CTO.*».

Un autre exemple analogue. Luc, 22 ans est agent commercial dans une jeune entreprise (créé il y a 1 an) spécialisée en développement WEB. « *Le patron (un homme) de 28 ans, est informaticien-webdesigner.* ».

> « Je travaille depuis 2 mois comme représentant dans une petite entreprise spécialisée en développement WEB (secteur« Internet et médias »). Nous sommes six employés : des techniciens et des agents commerciaux. Mon travail quotidien est de téléphoner aux clients potentiels, principalement des PME.
> Cette boite est toute jeune, elle a été créée il y a un an. Le patron est un homme de 28 ans, informaticien-webdesigner. Sa femme travaille également dans l'entreprise, elle fait un peu tout. Ses horaires de travail sont flexibles, en générale, elle vient tard et rentre tôt, parce qu'elle doit s'occuper de leur fille. La famille habite à Qinghai (10 km d'ici vers le centre). Le patron a loué le local de l'entreprise dans le quartier (xiaoqu) en face du village Shigezhuang. Parce que le loyer n'est pas cher, de l'ordre de 4 ,000 yuans par mois. De plus, la majorité des collègues habitent au village, c'est pratique. Mais le personnel n'est pas stable… il y a toujours des partants et des nouveaux arrivants, l'entreprise ne peut que survivre… trop de concurrence… ».

2.3.2. Usage du capital spatial dans la carrière d'entreprenariat « ici »

Nous interrogeons sur le logique d'appropriation du village-urbain[179] par les commerçants. Le fait de se situé dans une zone de transition entre zone urbaine et rurale s'est avéré être un facteur important. Le village –urbain est en quelque sort un vacuum d'autorité et de gestion administrative. Si les marchands ambulants sont fréquemment chassés des villes, par les agents municipaux du « maintien de l'ordre de la ville » (Chengguan), ils trouvent leur légitimité et la liberté dans un village. La densité de la population de ces quartiers et leur environnement formel immédiat assure aux commerces et aux activités concernant des produits de consommation courante une demande constante.

Hong est une femme de 28 ans, originaire d'un village de la province du Shandong. Après avoir travaillé pendant 2 ans dans une usine de textile, elle est rentrée et s'est mariée avec un homme du village voisin. Après le mariage, elle est venue à Pékin avec son mari et a monté sa propre boutique de couture et de lavage dans un village-urbain. Après la démolition de celui-ci, ils ont déménagé dans le village SHI. Sa boutique a une surface de 25 mètres carrée. Devant, c'est l'atelier avec une grosse machines à laver et deux machines à coudre, à l'intérieur. Séparé par une cloison, il y a un cabinet de toilette et un dortoir pour la famille. Son fils va à l'école primaire du village SG, et elle est actuellement enceinte d'un deuxième enfant. Son marie travaille comme technicien sur un chantier de construction proche.

Pour monter leurs propres affaires, ils ont d'abord cherché une location en ville, « très cher, le loyer mensuel d'un local commercial de 6m2 était de 3,000 yuans en 2002, de plus il faut payer pour un an en une seule fois, c'est-à-dire 30.000 yuans. On ne pouvait pas, car il y avait trop de contraintes : ce local mesure seulement 6m2, ce qui nous aurait obligé de payer un atelier et un dortoir. De plus, on n'était pas sûr d'avoir assez de clients pour que les affaires soient rentables ». Ils ont trouvé ensuite un local dans un village-urbain « là, nous avons loué une local de 30M2, nous nous en servions comme dortoir mais aussi comme atelier, on ne payait que 600 yuans de loyer. Avec nos économies, on a pu acheter des machines. La couture, cela s'apprend très vite. On fait aussi le lavage, le business fonctionne bien.

Grace à leur capacité à s'approprier un espace géographique, les migrants, en s'appuyant sur les besoins de cette population nombreuse (salarié), ont su créer un espace socio-économique dont les figures marquantes sont : les restaurateurs, et les marchands ambulants et les artisans.

Groupe de petit- restaurateurs

1) Un homme autour de la cinquantaine, restaurateur originaire du district de Baoding, de la province du Hebei, à 100 kilomètres du sud de Pékin. Il a travaillé à partir de 2001 pendant six ans sur différents chantiers de constructions à Pékin. Avec ses économies, il a ouvert son petit resto dans un village urbain au sud de Pékin(1). Après la démolition de celui-ci, il a déménagé son restaurant au village SGZ (nord-ouest de Pékin) début 2010

(2) Un jeune cuisinier espérant à mettre à son compte le plus tôt possible.

Le cuisinier est un jeune homme de 28 ans. Son salaire est 3,000 yuans. Il habite dans le village avec sa femme, elle-même travaille comme ouvrière dans une usine électronique proche. Une fois terminé le collège, vers l'âge de 16 ans, il a quitté de son village pour aller travailler dans une grandes ville. Il a effectué toutes sortes de travails et a couru un peu partout dans le nord de la Chine surtout dans la restauration …

Après 6 ans de travail dans la ville de Tianjin, il est rentré dans sa ville natale, ou il s'est marié et a ouvert son petit restaurant. Ce restaurant a fait faillite, il est alors revenu travailler à Pékin, cette fois avec sa femme,

[179] Voire Annexe 3 « Activités économiques dans les villages urbainsà Pékin »

laissant son enfant d'1 an à ses grands-parents (il dit « la vie coûte cher à Pékin, les frais mensuel de l'école maternelle ici au village sont de 8,00 yuans »).Il a travaillé dans un restaurant luxueux au centre de Pékin mais ne s'occupait que de la vaisselle. Son objectif est d'accumuler de l'expérience ainsi que de l'argent afin d'ouvrir au plutôt un nouveau restaurant (où ? Cela dépend).

3) Un jeune cuisinier Pékinois

Homme de 26 ans, il est citadin pékinois, ses parents sont des employés. Il travaille actuellement comme cuisinier dans un hôtel luxueux au centre de Pékin. Il a toutefois ouvert un petit restaurant rapide avec 1 associé au centre de Pékin, 6 mois après, ce restaurant a fait faillite. Il attribue la cause principale de cet échec à une concurrence pernicieuse dans ce secteur «les allochtones, ils ne respectent pas les règles d'hygiène pour baisser le coût ».

Dans les villages spécialisé dans une activité économique qui s'inscrit dans la chaîne locale, voire mondiale de la production, que nous avons mentionné précédemment, les migrants ont su s'inscrire dans le tissu économiques, qui ne permet que difficilement à ses acteurs d'obtenir une reconnaissance sociale ou une place reconnue dans la société.

2.3.3. Carrière spatiale d'entrepreneur migrant« là-bas »

Le cas d'Hugon et de ses compatriotes qui sont dans une démarche d'entrepreneuriat nous montre leur inscription dans l'économie locale. Il a été introduit par un compatriote, cadre managérial dans une entreprise de la région de Zhejiang, zone industrielle dynamique. Ces jeunes diplômés, (anciens camarades du lycée) originaires d'une région de l'Ouest, sont venus travailler pour cette entreprise, une usine de taille moyenne, tenue par le patron natif de cette région. 2 ans après, ces jeunes ont fondé leur propre atelier de fabrication « *ils ont acheté 2 machines de fabrications, des machines d'occasion et employé quelques ouvriers* ». Cette entreprise s'inscrit dans la dynamique de l'économie locale qui est la fabrication et la commercialisation du cristal.

Le réseau de relations mobilisées ici est de type « ethnique» car il s'agit de migrants issus de la même région, mais leur *inscription économique* dans la région d'accueil est fortement déterminée par la morphologie locale de l'économie, qui est, dans le cas de Hugon et de ses compatriotes, le dynamisme industriel de la province du Zhejiang.

Question : Comment as-tu eu l'idée d'aller dans la province du Zhejiang ?

Hugon : A cause de mes anciens camarades du lycée, ils ont poursuivi leurs études supérieures dans d'autres villes. Nous avons eu des contacts, et nous sommes allés en semble dans la province du Zhejiang. Notre idée initiale était d'apprendre des techniques spécifiques puis de fonder une entreprise.

Cette année, leur propre entreprise démarre, malheureusement, je les ai quittés peu avant. C'est un atelier de fabrication de cristal. En mars, ils ont construit leur petite usine et ont acheté les machines de fabrication. Si j'étais resté avec eux, je serais dans cette nouvelle entreprise. Mais je les ai quittés et je suis venu à Pékin. Il y a des nombreuses causes. [… …]. Mes amis sont restés dans la même entreprise pendant 2 ans. Ils ont appris des techniques mécaniques. Ensuite, ils se sont mis à leur compte. Les produits cristallins se vendent bien dans les régions du Zhejiang et de Canton et le marché est stable. Ils ont commencé par travailler pour les autres, une usine de grande taille. Après un peu plus de 2 ans d'apprentissage, ils ont acheté 2 machines de fabrications, des machines d'occasion et ils se sont mis à

leur compte. Les machines sont énormes et forment une chaîne de fabrication. Oui, ils sont dans l'obligation d'employer des ouvriers**.** Ils ont fixé leurs objectifs et ont persévéré. Pas comme moi qui est toujours flottant et indécis.

Question : Leur premier emploi ?

Régulation et maintenance mécanique. […] Si, si, ils sont tous diplômés de l'université. Ils s'occupaient des postes techniques et leur salaire était bon. Mais ce poste ne me convenait pas. Notre patron est de la région de Zhejiang (Est).Un des cadres managériaux est originaire de ma région natale (Ouest) et il nous a introduits dans l'entreprise**.** Dans ce secteur, le salaire mensuel d'un ouvrier peut atteindre 3,000 RMB à 4,000 RMB.

Hugon, H., 27 ans, Bac+3 en gestion, agent commercial indépendant à Pékin, 3 ans d'expériences, 1er emploi, ouvrier dans une usine dans la province du Zhejiang (N°27)

Il convient de sortir de l'opposition parfois trop radicale et étanche entre jeunes migrants diplômés ou peu qualifiés, autochtone ou allochtone. Ken a eu son premier emploi comme instituteur dans un village de sa région natale. Il a démissionné, est venu à Pékin, et a travaillé dans le commerce. 1 an et demi après, il est retourné dans sa ville natale pour ouvrir une boutique de vente de briques de faïences. Il a fait faillite 6 mois après son ouverture, et a« tout perdu ». Ken est retourné à Pékin, il y travaille depuis 6 mois comme attaché commercial. Quant à son plan d'avenir : créé une entreprise est son objectif prioritaire

« Je suis arrivé pour travailler à Pékin en mars 2009. En 2011, je suis rentré dans ma région natale. J'y suis resté pendant 6 mois, J'avais monté mon propre business. J'ai fait faillite et j'ai quitté de nouveau ma région (venu à Pékin). En peu de temps j'ai expérimenté beaucoup de choses.

Fin 2010, il a ouvert une boutique et vendait des briques de faïences, il a fait faillite, et a « tout perdu ».

« Je n'ai pas bien calculé les coûts, et je n'ai pas fait d'étude de marché. Dans ma ville natale, les travaux de construction sont détachés à une chaîne de sous-traitance à trois à quatre échelons. Ce sont les nouveaux riches, ils savent bien s'y prendre. J'étais au dernier échelon. Mais la raison principale de ma faillite est le coût élevé, la difficulté liée au roulement des capitaux. »

Mac, jeune entrepreneur migrant, propriétaire d'une pharmacie à Pékin, est plutôt dans une logique de mise à profit de leurs ressources sociales et économique pour faire aboutir leurs projets.

Question : Comment avez eu l'idée d'ouvrir une pharmacie ?

Mac : Parce que ma famille dispose des conditions nécessaires. Mon père est médecin du village et d'autres parentés tiennent depuis plusieurs années leurs pharmacies à Pékin. Quand j'étais étudiant à Pékin, nous leur rendions régulièrement visite, et nous avons vu comment ils faisaient. Fin 2008, dans une période où j'étais malade, toute ma famille, mes parents et mon frère, ont déménagé à Pékin pour s'occuper de moi. Nous avons discuté et avons décidé d'ouvrir une pharmacie.

Ciné : Oui, ils disposent de l'essentiel et des certificats.

[… ..]

Pensez-vous qu'il sera facile de trouver un emploi dans une petite ville ?

Mac : Sur ce point, la différence est évidente. Nous sommes habitués au mode de vie Pékinois [… …]

Le fait d'avoir ouvert une pharmacie, nous a fait ressentir une différence significative, Si je souhaite ouvrir une pharmacie dans ma ville natale, le processus administratif sera long, compliqué et à la fin du compte, je n'obtiendrais pas l'autorisation. A condition égale, si j'ouvre cette boutique à Pékin, le processus est plus transparent et simple. A condition que mon dossier soit complet, j'obtiendrai l'autorisation sans problèmes.

C'est-à-dire, à Pékin, pas besoin de Guanxi (relation) ?

Mac : Même si tu es dans ta propre région, mais elle est loin du gouvernement central.

Ciné : Le règlement fixé par le haut est interprété et modifié d'un échelon à l'autre. Il y a trop d'échelons intermédiaires.

Mac : Si nous allons dans une petite ville, nous n'envisageons pas de chercher un emploi, mais d'ouvrir notre boutique. Ma compagne cherchera probablement un poste d'enseignante à l'école, comme elle a déjà le certificat d'enseignement.

Les conditions politico-sociales favorables de la ville d'accueil représentent une forme de capital spatial (dimension structurelle du capital spatial), indispensable pour la réussite d'un projet. Mac avance que « *l 'ouverture d'une telle boutique dans sa région natale aurait été plus compliqué* », à cause des obstacles administratifs à affronter.

3. Tension entre mobilité et migration

La maîtrise de la mobilité ne s'applique pas seulement à la sphère professionnelle, mais à la vie sociale de l'individu dans son ensemble. Dans cette période de transition vers l'âge adulte, les jeunes migrants bénéficiant d'une liberté de circulation à l'échelle continentale, essaient d'harmoniser leurs engagements sociaux (travail, famille et vie sociale) tout au long de leur parcours migratoire.

Nos jeunes enquêtés sont invités à évaluer leur parcours professionnel antérieur, leur situation socio-économique actuelle et à envisager leur avenir migratoire. Il s'agit plutôt d'articuler la spatialité et la temporalité objective (passé, présent et future), en tenant en compte des durées hétérogènes (longue, moyenne, courte). Nous avons obtenu des résultats paradoxaux. D'un côté, ces jeunes voient une amélioration pendant leur parcours antérieur et une satisfaction de leur situation actuelle, ce qui se traduit par un sentiment d'une maîtrise relative de la mobilité. De l'autre côté, ils pensent que leur avenir est incertain.

3.1. Population « flottante » : statut « temporaire » et résidents permanents

Dans le contexte de mobilité migratoire, nous tentons d'abord de mettre en évidence quelques régularités avant d'étudier les diversifications de leur plan d'avenir.

3.1.1. Situation actuelle

La majorité absolue (77%) de nos enquêtés estiment que leur situation actuelle est satisfaisante et seulement 4% se déclarent insatisfait.

niveau de satisfaction de sa situation actuelle	Nb.	%
très satisfait	45	25%
plutôt satisfait	94	52%
moyen	34	19%
peu satisfait	6	3%
très insatisfait	1	1%
Total général	**180**	100%

Ce résultat, de notre point de vue, est à appréhender conjointement avec leur rapport au temps. Dans le chapitre précédent, nous avons montré que la mobilité antérieure, à la fois géographique et professionnelle, donne l'illusion d'une amélioration de leur situation. Ce constat rejoint celui de l'enquête de 2010 conduites par Lian Si sur la population *des «fourmis* ». 83,6% des jeunes diplômés habitants dans des village-urbains croient que leur situation socio-économique s'améliorera dans un avenir à moyen-terme (d'ici 5 à 10 ans) et 65,6% sont confiants en ce qui concerne leur future *réussite*.

A part le facteur temporel de leurs parcours, les modes de détermination des causes de leur situation actuelle jouent également un rôle dans l'explication de leur subjectivité. Selon le même

rapport (Lian Si, 2010), seulement 14% des jeunes pensent que leur situation actuelle est due à des facteurs individuels. La majorité attribue les causes aux conditions objectives, tels que les facteurs structurels (57%), et les facteurs liés aux conditions socio-économiques familiales (28%). Ces facteurs sont soit considérés hors de portée, soit difficilement modifiables au niveau de l'individu. Concrètement, ils considèrent que leur situation est la résultante de la dégradation du marché de l'emploi (62%), de la hausse du prix de l'immobilier (53%) et des facteurs structurels de la formation (40%). Une minorité (18%) pense que leur situation est liée à des obstacles politiques tels que le hukou. Ils en attribuent rarement (moins de 20%) les causes aux responsabilités individuelles, y compris les conditions défavorables de leur famille ou une insuffisance d'efforts de leur part.

3.1.2. Incertitude concernant l'avenir : ancrage impossible

L'urbanisation prend en compte l'intégration des migrants d'origine rurale par leur installation en ville (dimension spatiale) ainsi que l'accessibilité des emplois urbains (dimension professionnelle).

Environs un tiers (30%) de nos enquêtés envisage une installation durable dans leur ville d'accueil. Ils sont cependant plus nombreux dans l'hésitation. 36% ont des difficultés à envisager l'avenir.

Quels sont les facteurs qui interviennent dans la décision ? Les variables tels que l'âge, l'origine géo-sociale, la situation familiale, et la profession ont toutes une influence sur la décision. Cependant, aucun facteur isolé n'apparait particulièrement déterminant, mais plutôt l'association de plusieurs facteurs.

Le genre semble être un facteur significatif structurant la carrière migratoire. Les femmes (37%) envisagent davantage la possibilité d'une installation durable à Pékin que les hommes (28%). Les hommes semblent plus hétérogènes dans leur décision (28% envisagent une installation durable, alors que 23% décideront de quitter Pékin d'ici 2 ans). Quel que soit leur genre, ils sont majoritairement hésitants, plus d'un tiers admettent qu'ils agiront selon les circonstances.

l'avenir : s'établir à Pékin (ville d'acceuil)? Plan d'avenir selon le sexe (tranche d'âge de 23 à 30 ans)						
plan d'installation à Pékin	**durable**	**encore 1 à 2 ans**	**de 3 à 4 ans**	**5 ans et plus**	**cela dépend**	Total général
femme	23	6	4	5	24	62
%(femme)	37%	10%		8%	39%	
Homme	27	17	7	13	33	97
%(homme)	28%	23%		13%	36%	
total	50	23	11	18	57	159
%	**30%**	**15%**	**8%**	**11%**	**36%**	**100%**

Ces résultats correspondent à ceux des enquêtes nationales sur les plans d'avenir des travailleurs migrants peu qualifiés, à savoir les jeunes Mingong et de l'enquête de 2010 sur les « troupes des fourmis » dirigée par Lian Si. 23% souhaitent une installation durable dans une grande ville. 13,4% nie nettement cette possibilité, alors que 63% sont dans l'hésitation. Le niveau

d'éducation ne semble pas jouer un rôle important pour expliquer la construction individualisée du plan d'avenir.

l'avenir : s'installer dans les grandes villes(ville d'acceuil)?						
plan d'installation à Pékin	durable	encore 1 à 2 ans	de 3 à 4 ans	5 ans et plus	cela dépend	Total général
notre enquêtes 2012	30%	15%	8%	11%	36%	100%
l'enquête Lian Si (2010) auprès de 4807 jeunes migrants "qualifiés" habitants des villages-urbains dans 7 grandes villes	23%	13,4% "absolument pas"			63%	100%
Beijing Urban Village Survey 2008 (ZHENG Siqi et al.) 50 villages-urbains à Pékin et 756 migrants "peu qualifiés"	38,80%	8,50%	9,90%	**25.8 %** "we leave anytime"	**17,1%** "no idea"	100%

Ceux qui envisagent de rester encore 1 à 2 ans à Pékin, cultivent l'imaginaire d'un « *ailleurs* » comme lieu d'ancrage et d'insertion finale. L'expérience antérieure de mobilité géographique semble structurer un rapport au temps dans une perspective uniquement « temporaire », les jeunes ayant parcouru 2 à 3 villes n'envisage l'avenir qu'à court terme. Nous avons observé une cohérence entre sentiment d'appartenance sociale et le plan d'avenir.

sentiment d'appartenance sociale et plan d'avenir								
sentiment d'appartenance sociale	**classes moyennes**		classes moyennes inférieures		**classe inférieure**		Total	
plan d'installation à Pékin	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
durable	16	**46%**	31	30%	6	**18%**	***54***	*31%*
(rester)1 à 2 ans	5	14%	14	13%	7	21%	***27***	*15%*
3 à 5 ans		0%	11	10%	2	6%	***13***	*7%*
5 ans +	4	11%	12	11%	5	15%	***21***	*12%*
cela dépend	10	29%	37	35%	14	41%	***61***	*35%*
Total général	35	100%	105	100%	34	100%	176	100%

Quelles sont les circonstances qui structurent chez ces jeunes un rapport d'hésitation, et d'incertitude vis-à-vis de leur installation ?

3.1.3. Tension des engagements sociaux

Des nouvelles tensions surgissent, liée à la spatialité et aux temporalités du parcours de l'individu (notamment l'entrée dans la vie adulte), rendant leur l'avenir incertain. Les tensions se situent dans l'articulation de la vie sociale et de la vie professionnelle.

Nous avons rencontré trois collègues (enquêtés : N°1, N°2, N°3). Ces trois jeunes ingénieurs travaillent depuis leur sortie de l'université (respectivement 6 ans, 4 ans et 2 ans) pour une PME de 20 employés dans le domaine de Recherche & Développement, ce qui représente un emploi stable, et relativement satisfaisant dans lequel ils s'investissent pleinement. Tous les trois habitent dans le village urbain SG. Leur plan d'avenir, variant selon les situations de chacun, semble s'organiser autour des trois axes susnommés.

Pour le premier, un homme de 29 ans, un retour dans une ville de sa région natale s'avère urgent, car c'est une solution pour satisfaire aux exigences de la vie sociale et familiale (mariage et

parents). La stabilité de l'emploi et la satisfaction au travail dans la ville d'accueil est secondaire. Son collègue, un homme également, plus jeune (26 ans) mais marié, hésite quant à son avenir. La troisième est une femme, plus jeunes et vivant en couple, elle n'éprouve pas la nécessité de partir ou de justifier sa présence sur le sol pékinois : « *je suis Pékinoise* ».

Trois jeunes ingénieurs d'une petite entreprise privée (30 employés) en R&D Mécanique des Matériaux									
	sexe	âge	lieu d'origine	profession des parents	situ. famille	Nb. d'années d'expérience	Aspirations professionnelles	l'avenir: rester à Pékin?	*pour quelles raisons resteras ou quitteras tu Pékin?*
N°1	H	29	Village/ Sichuan	agriculteur	célibat.	6 ans	changer de ville, plus proche de ma famille	1 à 2 ans	Dans une grande ville comme Pékin,les amis manquent (vie sociale), les conditions de vie y sont mauvaises. Je n'arrive pas à harmoniser mes charges (famille): je vieillis , mes parents aussi!
N°2	H	27	Village/ Jilin	entrepreneur individuel	en couple	4 ans	1) trouver un emploi stable; 2) changer de ville	cela dépend, ne sais pas	trois critères: un bon développement de carrière professionnel; le bonheur en famille; une vie sociale riche
N°3	F	25	Village/ Beijing	agriculteur	en couple	2 ans	augmentater son salaire	durable	Je suis Pékinoise.

Quels que soient leurs situations et leurs plans d'avenir, nos enquêtés cherchent une association des trois dimensions de l'épanouissement personnel dans un seul espace : familiale, professionnelle, et sociale. Sans prétention de prévoir les trajectoires individuelles, car l'ensemble des conditions sont également soumises aux circonstances, nous essayons de montrer l'agencement différentiel de ces éléments dans la construction de leur plan d'avenir.

Reprenons le cas de Jun (H., 27 ans, ingénieur d'industrie) qui a parcouru 3 régions durant ses 4 premières années de vie active. Si nous tenons compte de la dimension spatiale de sa carrière, Jun est très satisfait de sa situation actuelle, de son emploi stable et bien rémunéré à Pékin, où ses compétences sont reconnues, et qui lui permet de bénéficier de 2 jours de repos par semaine qu'il met profit pour faire du tourisme, sortir et s'amuser avec un petit cercle d'amis, et enrichir sa vie sociale et culturelle à Pékin (ce n'est pas le cas dans d'autres villes). Mais son statut politico-institutionnel de migrant produit ses effets, au moment d'organiser sa vie professionnelle et familiale : *« acheter un appartement, se marier et élever ses enfants.»*. C'est à ce moment-là que les contraintes structurelles, liées à l'organisation de la vie sociale des habitants, émergents et l'emportent sur les opportunités socio-économiques.

Jun est plutôt déterminée dans son projet d'avenir : il envisage de quitter Pékin d'ici un à deux ans. Cet ingénieur dans l'industrie est conscient que sa compétence professionnelle est exportable partout où il ira.

Question : Comment envisages tu l'avenir ? Tu as dit dans le questionnaire que tu envisageais de rester encore un ou deux ans à Pékin !

Jun : Parce qu'il faudra acheter un appartement, me marier et élever les enfants. Toutes ces affaires, on ne peut pas les régler à Pékin.

Devras-tu retourner dans ta région natale?

Jun : C'est très probable. En tout cas ma situation sera meilleure par rapport à l'époque où je ne connaissais rien.

Pourquoi ?

Jun : Mes idées ont mûries. Auparavant, je comprenais les choses, mais maintenant je peux les faire moi-même. Auparavant, je n'avais pas confiance en moi surtout en cas de différence (avec d'autres collègues). Aujourd'hui, j'ai confiance en moi, car je suis plus performant, donc je peux prendre des décisions. »

N° d'enquêté	sexe	âge	lieu d'origine	*profession des parents*	*situ. famille*	*carrière*	***l'avenir: rester à Pékin?***	***pour quelles raisons resteras ou quitteras tu Pékin?***
N°31	H	27	Village /Hebei	agriculteur	célibat.	4 ans, 2 villes	cela dépend, ne sais pas	quitter pékin: à cause de la forte pression que l'on y subit (*condition de vie)* , mode de vie monotone, pas de vie sociale(*vie sociale)* les responsabilités filiale vis-à-vis de mes parents *(famille 1)* ; rester à Pékin, si ma future compagne *(famille 2)* le veut.
N°32	H	29	Village /Tianjin	commerçant /auto-entrepreneu	célibat.	4 ans, 1 ville	durable	opportunités plus nombreuses & espace de développement plus grand *(vie professionnelle)*
N°33	H	29	Village /Hebei	commerçant /auto-entrepreneu r	marié sans enfant	4 ans, 1 ville	durable	rester à Pékin, pour obtenir une vie de qualité meilleure *(condition de vie)* : logement, soins médicaux et éducation de l'enfant *(famille)* . Carrière : créer sa propre boite *(vie professionnelle)*
N°100	F	21	ville pricipal e /Hebei	employé urbain	célibat.	2 ans, 1 ville	1 à 2 ans	Avoir un emploi stable afin de garantir les frais courants de la vie; d'abord, assurer un revenu stable, ensuite chercher à progresser afin de trouver un mode du travail adapté à soi-même *(vie professionnelle et réalisation de soi)* ; rester ou non à Pékin, je ne peux que prévoir à court
N°124	F	24	village /Hebei	agriculteur	en couple	1 an / 1 ville	cela dépend, ne sais pas	Quitter pékin: problème de logement *(condition de vie),* que ce soit pour l'achat ou la location. La colocation n'est qu'une solution à court terme, cela dit, l'installation à pékin n'est pas envisageable. 2) Rester à Pékin,: je suis habituée à la vie à Pékin *(vie sociale)* ; de nombreuses opportunités *(vie professionnelle)*
N°126	F	30	ville moyenn e/Liaoni ng	employé urbain	célibat.	5 ans /2 villes	cela dépend, ne sais pas	prête et mobile géographiquement, tout dépend de l'opportunité d'emploi *(vie professionnelle)*
N°130	F	23	petite ville /Shando ng	employé urbain	en couple	1 an / 1 ville	durable	pour les raisons suivante que je reste à Pékin: la forte garantie d'une vie de qualité à Pékin , y compris, l'emploi; les bien-être & les avantages sociaux; l'éducation de l'enfant *(condition de vie)*
N°135	H	23	village /Hebei	agriculteur	célibat.	3 ans/ 2 villes	5 ans et plus	Il est probable je reste tout ma vie à Pékin (ici) à cause des nombreuses d'opportunités (vie professionnelle). Si l'on rentre chez soi, on ne peut travailler que comme marchand, ou commerçants. Les jeunes sans qualification de mon village (là bas) , ils ont rien à faire, pour passer du
N°137	F	25	village /Shanxi	commerçant /auto-entrepreneu r	marié sans enfant	3 ans/ 1 ville	cela dépend, ne sais pas	de nombreuses d'opportunité à Pékin *(vie professionnelle)* . Dans quelques années, peut-être je rentrai dans ma ville natale, cela dépend, le but final est d'obtenir une vie stable *(condition de vie)*
N°139	H	25	ville myenne /Liaonin g	employé urbain	en couple	3 ans/ 1 ville	durable	Je veux m'installer à Pékin, à cause des nombreuses opportunités et du niveau de revenu élevé *(vie professionnelle)* . Oui, mes parents me soutiennent : ils souhaitent simplement que je vive bien, n'importe où *(famille)* . J'envisage de changer d'employeur le plus tôt possible
N°148	F	21	village /Henan	travailleur-migrant	célibat.	2 ans/ 1 ville	cela dépend, ne sais pas	Rester à Pékin; j'ai fait mes études supérieures à Pékin, la plupart de mes amis sont à Pékin *(vie sociale)* . Peut-être que je rentrerai dans ma région d'origine à cause de la famille, y compris les parents de la future conjointe *(famille)* . Je devrai réfléchir avant de prendre une décision
N°149	F	22	village /Hebei	travailleur-migrant	célibat.	1 an / 1 ville	durable	Pékin est proche de ma région natale, il faut s'occuper de ses parents, scolariser son enfant *(famille*), il devra choisir un emploi *(vie professionnelle)* et une ville proche de sa région natale.

Ces tensions sont à première vue indissociables de l'effet de « métropolisation ». L'enquête nationale (Mycos 2010) considère le revenu comme le facteur déterminant du mouvement sortant des

métropoles : les hauts revenus et les diplômés ayant un bas salaire tendent à s'enfuir de ces métropoles où le niveau de vie est élevé.

> Ming : « *Pourquoi venir dans ces métropoles ?* Certains jeunes débutent leur vie professionnelle dans les petites et moyennes villes. Leur salaire y est très bas, et le coût de la vie est élevé, ce qui fait qu'il ne leur reste rien à la fin du mois. Ils pensent alors à aller dans les grandes villes afin d'élargir leur horizon. *Pourquoi quitter ces métropoles ?* Le coût de la vie y est trop élevé. Les migrants pensent à gagner un peu d'argent ici à Pékin, pour rentrer ensuite dans une petite ville, et y trouver un emploi ou ouvrir une boutique afin d'assurer le reste de leur vie. Souvent, le départ n'est pas volontaire mais subie, car leurs revenus n'augmentent pas, alors que leurs dépenses quotidiennes s'envolent. »

Certains jeunes en mobilité au moment d'entrée dans la vie adulte, hésitent entre le fait de vivre seul (sans enfant) toute leur vie, sans trop de pression ni de charges, ou un modèle traditionnel qui consiste à « fonder une famille et à élever ses enfants». Adon, ingénieur en informatique travaillant depuis 3 ans à Pékin, envisage d'y rester encore 5 ans minimum.

> *Question : Que penses-tu de la vie à Pékin?*
> Adon : « C'est très stressant. En réalité, si tu vis seule toute ta vie, tu n'auras pas de tant de pressions. Mais depuis deux mille ans, les Chinois sont sous l'influence du Confucianisme, leur manière de penser et de vivre ne changent pas aussi vite. Le confucianisme insiste sur ta responsabilité vis-à-vis de ta famille, de ta nation : je suis dans l'obligation d'établir une famille, d'avoir une maison et d'élever mes enfants, et de leur laisser suffisamment d'argents pour qu'ils puissent vivre mieux. […]
> Dans les pays occidentaux, il suffit d'avoir de quoi se loger (sans être propriétaire). Dans leur mentalité : « *Leur bonheur ne dépend pas du fait d'avoir ou non des descendants*». **«** *Ce sont des individus singulier* » « *Ce ne sont pas des machines appartenant à l'Etat pour gagner de l'argent.* » « *Ce sont des individus libres*». Mais en Chine, la notion de la famille est tellement forte. [… …] »
> *Question : Et la pression de vivre à Pékin ?*
> Adon : « La pression de résider à Pékin, je l'ai dit tout à l'heure. Si tu vis seul, tu n'auras pas autant de pression. La source de pression est issus premièrement de tes obligations de fonder une famille, deuxièmement, de scolariser ton enfant, de l'envoyer dans une bonne école, troisièmement d'assurer une vie meilleure à toute ta famille, et quatrièmement de montrer aux autres que tu remplis bien tes rôles. »

Cet ingénieur en informatique marié, aspire à une modernité existentielle « à l'occidentale ». Il reconnait également le manque de support, notamment un ensemble de bien collectifs, fournis par la société afin de mener leur vie correctement : hukou, protection sociale et services publics.

> *Question : les obstacles de la vie à Pékin ?*
> Adon : « Jusqu'à aujourd'hui, les contraintes ne se manifestaient pas encore. Cependant, une fois que notre enfant sera né, les obstacles surgiront. Comme je l'ai dit tout à l'heure, il s'agit de la scolarisation de l'enfant, et les droits sociaux attachés restreint par le hukou. Ce n'est pas que tu n'en a pas, mais ceux que tu as sont partiels. Et à long terme, notre retraite. »
> *Question : Souhaitez-vous vous installer à Pékin ?*
> Adon : « Ce que je souhaite, c'est acheter un appartement, obtenir le hukou et scolariser mon enfant à Pékin. Cependant, tu le sais, le prix de l'immobilier à Pékin est en train de rattraper celui de Tokyo. [… ..]. Les habitants à Pékin sont 20 millions, même une « carte verte » est difficile à obtenir. Très difficile d'obtenir le hukou. Sans hukou pékinois, il faut payer des frais complémentaires (dite « jiedu »). D'ailleurs, il faut avoir habité continuellement 5 ans minimum dans le quartier pour avoir le droit de scolariser son enfant dans une école du quartier. Tenant compte de ces trois facteurs, il est peu probable que je m'installe à Pékin. Si c'est le cas, la pression de vie sera énorme. »

Les tentions vécu par nos jeunes enquêtés permettent de se rendre compte des différences entre mobilités et migrations. La mobilité est située au niveau de l'individu, elle assure à l'individu

l'apprentissage de la société, ainsi que des possibilités d'ascension sociale, ce qui est le cas d'un grand nombre de nos enquêtés. La logique de migration implique une dimension familiale et sociale de la mobilité et elle est censée assurer un minimum de stabilité spatiale et de ressources collectives à l'individu, afin qu'il organise sa vie de famille et sa vie sociale.

3.2. Conditions d'existence des migrants dans l'espace urbain

Dans le cas de nos enquêtés, ce n'est pas la manière dont ces « migrants » s'adaptent à leur nouvel environnement qu'il convient d'étudier. La question de l'assimilation et de l'acculturation est souvent vide de sens, même si certains chercheurs trouvent la validation de ces théories dans la population des Mingong[180]. Nous sommes face à une population dont le mode de vie est déjà urbanisé, ces jeunes occupant un emploi urbain, mènent une vie sociale de « citadins » et, selon leur dire, sont « déjà adaptés et habitués à la vie pékinoise ».

Nous nous sommes intéressés aux contraintes structurelles, à leurs conditions d'existence qui rendent leur « intégration » permanente impossible, et aux politiques de la ville en matière d'urbanisation et de gestion de la migration interne.

3.2.1. Milieu et condition de vie

L'accès à un emploi n'est pas un problème majeur (13%), loin derrière la préoccupation du logement (avec 68% de taux de citation), d'un revenu suffisant (54%), de la scolarité de l'enfant (25%) et des soins médicaux (16%). Ces jeunes se préoccupent d'avantage de la retraite de leurs parents (12%) que de la leur (7%). Les soucis à l'égard de la scolarité des enfants et de l'assurance maladie sont liés étroitement au « logement ».

Question : Quels sont les sources de pression dans votre vie à Pékin :

sources de pression dans la vie à Pékin	Nb. Citation	Fréquence*	dans l'ordre d'importance 1ere importance	2e importance	3e importance
accès à l'emploi	23	13%	11%	2%	1%
revenu insuffisant	97	54%	39%	13%	2%
assurance maladie	29	16%	5%	5%	6%
assurance retraite	12	7%	2%	3%	1%
logement	123	68%	31%	28%	6%
éducation des enfants	45	25%	2%	9%	0%
retraite des parents	16	9%			
Total Observation	180				

*La question est à réponses multiples ordonnées. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'observations.

[180] Les migrants sont en générale considéré comme des « semi-urbanisés » (Wang Chun Guan, 2005). *Quand l'intégration devient le maître mot d'intellectuels ou de responsables politiques ?* (Wieviorka Michel, 2008). On peut analyser l'utilisation de ce terme dans les champs scientifique et politiques en Chine. Les chercheurs ont récemment adapté des théories d'intégration, d'assimilation issus des pays anglophones dans les études des migrants internes, ont adapté le critère d' « intégration » sociale, mesurée concrètement par les indicateurs, tels que leur proximité ou leur distance avec la population autochtone de différentes catégories des migrants: Dans les champs politiques, l'intégration est ainsi devenu le maître mot.

Pour ce qui est des conditions de vie des migrants, derrière la réalité qu'ils résument par « le *coût élevé de la vie* », il y a aussi le fait qu'ils sont amenés à supporter des coûts supplémentaires liés à l'accès aux soins médicaux, à la scolarisation de leurs enfants, ainsi qu'à la hausse de prix de l'immobilier dans les métropoles. Autrement dit, leur statut de migrant (auquel s'ajoute la précarité de l'emploi), ne leur donne pas, sinon que très partiellement, d'accès aux droits sociaux.

Nos enquêtés qui sont des migrants qualifiés, sont aussi confrontés au phénomène de « *l'enfant délaissé au pays* »[181], même si leur position social est relativement élevé sur le marché de l'emploi urbain. Reprenons le cas de ce jeune couple de journalistes. Le fait de « *venir et de rester travailler à Pékin* », un espace offrant de nombreuses « opportunités » d'emploi, est une stratégie de sécurisation de leur parcours professionnel, pour les hommes autant que pour les femmes. Les tensions faisant suite aux événements biographiques, sont d'abord subit par les femmes, comme le constatent Zhan (Homme) et Lige (Femme).

> *Question : La situation est- elle mauvaise dans la ville de LY (ville moyenne où elle a travaillé deux ans).*
> Lige : Oui, il n'y a que des entreprises individuelles ou familiales (de moins de 10 employés). C'est pourquoi nous sommes venus à Pékin [… …] Un de mes amis, s'est marié et est resté travailler dans son pays natal. Un an après, leur enfant est né et leurs dépenses ont augmentés, les deux salaires ne couvraient plus leurs dépenses. En effet, dans les petites villes, les dépenses quotidiennes sont aussi très importantes, notamment avec un enfant. L'année dernière, le couple, avec leur bébé, sont venus travailler à Pékin. L'homme continu son métier d'architecte. Sa femme, a trouvé un emploi de bureau. Le couple avait travaillé à Canton avant leur mariage. [… …]
> Lige (femme) : « A Pékin, ce se passe comme ça : nous les post-80s (née dans les années 1980), on se marie et on passe la période de la grossesse dans notre village/ville natale. Une fois que l'enfant est née, on retourne à Pékin. Soit on le confie aux grands parents, soit on l'amène avec nous à Pékin. »
> Lige : « les enfants tombent facilement malades. Le coût des soins médicaux est trop élevé à Pékin. »
> *Question : n'y a-t-il pas d'assurance maladie ?*
> Lige : « Même avec l'assurance maladie. Maintenant, l'entreprise doit cotiser aussi pour l'assurance maternité (pour les employés-migrants), auparavant, il n'avait que les employés de hukou pékinois qui bénéficiaient de cette assurance. »
> Zhan : « même s'il dispose de l'assurance maternité, leur taux de remboursement est trop faible. La partie non remboursée est encore trop importante. »
> *Lige, Femme, 26 ans, Zhan Homme, 27 ans, couple journalistes*

Il convient de souligner que la carrière de mobilité des femmes est davantage construite dans l'interaction entre la dimension familiale et le marché de l'emploi. Dans la partie précédente, nous avons montré que les femmes, surtout celles ayant des emplois informels et disqualifiant sont plus exposées au risque d'une rupture de carrière professionnelle : chômage, travail à temps partiel, et repli sur des activités domestiques.

Leur vulnérabilité sur le marché est accentuée par leur condition d'existence de migrantes. Cette dernière traduite sous forme de tensions dans l'espace migratoire (droits sociaux tels que les

[181]Selon les données officielles de la Commission nationale pour la planification familiale, la Chine dispose 61 millions d'enfants délaissés au pays. Les enfants sont gardés par leurs grands-parents dans leur village natal, voyant rarement leurs parents qui travaillent dans les grandes villes.

soins médicaux, scolarisation des enfants, logement), les fragilisent. Nous comprenons mieux la déclaration de Yang (F., 27ans, mariée), qui a pourtant un travail stable et satisfaisant, mais qui souhaite se retirer temporairement du marché de l'emploi et retourner éventuellement dans sa ville natale à la naissance de son enfant.

> *Question : envisagez-vous de rester longtemps à Pékin ?*
> Ying : « Nous avons déjà acheté à crédit un appartement dans notre ville natale, à Qinhuangdao. Quand nous aurons un enfant, nous réfléchirons à la question de notre retour. [… ..].»
> *Alors, comptez-vous rester longtemps ?*
> Ying : « pour être claire, le problème de rester à Pékin est d'y acheter un appartement. »
> *L'achat d'un appartement est-il si important ? Quel est le problème quand on est locataire à Pékin ?*
> Ying : « locataire ? Nous resterons toujours flottants à Pékin ! »
> *Question : Flottant à pékin ?*
> Ying : « Quand on est à deux, on a moins le sentiment d'errance, et c'est encore plus vrai une fois mariée»
> *Question : Votre situation à Pékin est-elle stable ?*
> Ying : « on peut dire ça. En fait, cela dépend de mon mari. Son travail est stable, il ne peut pas l'abandonner et quitter Pékin ».
> *Et quand ton enfant sera né ?*
> Ying : « pendant un an, je ne travaillerai pas et je m'occuperai de mon enfant. Quand l'enfant aura un an, je le confierai à mes parents, jusqu'à ce qu'il ait l'âge d'aller à école maternelle. A ce moment-là, je voudrais qu'il soit avec nous, parce que la génération de mes parents gâtent trop souvent leur enfant, et n'accorde pas assez d'importance à leur éducation ».
> *Ying, F., 27 ans, mariée, habitant dans un village-urbanisé au sud de Pékin, diplômée d'un Bac+4 en technologie porcelaine, 4 ans d'expériences, métier conseiller-vente (N°13)*

Dans le cas de nos migrants internes, nous sommes invités à prendre en considération les politiques sociales de la région d'accueil, matérialisées dans l'accès aux services et aux aides sociales pour les individus, quel que soit leur statut, et qui participent à structurer les opportunités d'installation des migrants.

Dans les rapports sociaux, l'entreprise n'est pas la seule source de tension. L'espace urbain : (la ville et les « communautés résidentielles »)[182] constitue également des lieux de tensions ainsi qu'un espace principal de construction des identités sociales. Cela nous impose d'étudier les mécanismes de ségrégation, la persistance d'une différenciation opérée au travers des *institutions* (Luc Boltanski), conjointement avec les « marchés » dans l'espace urbain, et de nous interroger comment à travers ces processus, se reproduit en permanence dans le corps social, la figure de « l'étranger » (Ahmed Bouberker, 2007)[183].

[182] Voir annexe 4 « habiter la ville et habiter les villages urbains: expériences des jeunes »
[183] A. Boubeker, « *L'héritage de l'immigration postcoloniale comme expérience vécue* », *Amnis* [En ligne], 7 | 2007

3.2.2. Éléments et ordres de reconnaissance sociale

Dans notre société, quels sont les éléments les plus importants pour acquérir la reconnaissance sociale ? Voici la réponse de nos enquêtés. La propriété économique (ex : logements, voitures) arrive en tête avec 49% de citation, suivi de près par le niveau de revenu (45%). Si le prestige du métier avec 47% de citadins (souvent garantie d'une propriété économique importante) résiste à la tendance du déclin du travail, la stabilité de l'emploi et l'engagement au travail n'enregistrent que respectivement 31% et 36% des citations.

Question : Quels sont les éléments les plus importants pour acquérir la reconnaissance sociale de soi

éléments pour acquérir la reconnaissance sociale	Nb. Citation	Fréquence*	1er choix (en %)*	2e choix	3e choix
propriétaire de biens privés, ex. bien immobilier	88	49%	40%	7%	1%
revenu élevé	81	45%	17%	24%	4%
prestige des métiers	85	47%	14%	20%	9%
stabilité de l'emploi	55	31%	3%	9%	13%
bonne attitude au travail	64	36%	4%	9%	7%
Total Observation	**180**				

**La question est à réponses multiples ordonnées. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'observations (180)*

Ce résultat, moins catastrophique par rapport à l'enquête qui révèle qu'une certaine jeunesse ne croit plus à un enrichissement par le travail[184], nous permet de souligner, à l'instar de Baumaum (2006), une des caractéristiques de notre société « liquide », l'affaiblissement de la valeur accordée au travail au bénéfice du consommateur.

Pour nos enquêtés, le fait d'avoir un emploi, n'est plus le facteur le plus important dans la détermination du statut social d'un individu, d'autres critères, comme l'accès à la propriété privée, prennent une place grandissante.

Nous pouvons constater un ordre de reconnaissance sociale mettant au premier plan la « *propriété économique* ». Le travail, sur la base du quel est attaché la « propriété sociale »[185] , semble réduit au deuxième rang.

[184]L'enquête (en ligne) réalisée pour le centre d'études de la société rattaché au « journal de la jeunesse chinois » : « *76,8% des jeunes interviewées pensent que son engagement dans un travail ne permet pas d'un enrichissement*» -le moyen d'enrichissement, notamment à travers les personnes qui l'encourent, sont les spéculations sur les stocks, sur les immobiliers, etc. sources : *zhongguo qingnian bao*, le 22 juin 2010.

[185] Par la notion de « propriété sociale », R. Castel, inclut un ensemble de biens collectifs fournis par la société et mis à disposition des non-propriétaires pour leur assurer un minimum de ressources, notamment ses éléments concrets : la protection sociale, le logement social, les services publics, etc. cf. Robert Castel et Claudine Haroche (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*. Paris, Ed. Fayard.

CONCLUSION GENERALE

Notre étude avait pour objectif d'analyser sociologiquement la construction des parcours d'accès à l'emploi des jeunes diplômés chinois en situation précaire. Nous nous sommes livrés à un exercice qui consistait à appréhender leurs expériences du travail, en prenant en compte les dimensions objectives et subjectives de leur carrière, et en articulant différents niveaux d'analyse : le niveau macro renvoyant aux structures économiques et sociales, le niveau méso renvoyant à leurs stratégies de mobilisations des ressources spatiales et relationnelles et le niveau micro renvoyant à la diversité des discontinuités biographiques et des expériences subjectives.

Les mutations socioéconomiques de ces deux dernières décennies en Chine ont entrainé une profonde transformation de la notion de travail. Ce « miracle économique et urbain » n'a pas eu pour but principal*« le bonheur des travailleurs »*[186], et encore moins celui des migrants.

La migration est une force « motrice » centrale, et non subordonnée, de ce double mouvement de transformation du marché du travail et de configuration urbaine opérée en Chine ces deux dernières décennies, et dont les éléments caractéristiques sont : une accélération de la migration interne vers les grandes métropoles, une augmentation du taux de « chômage » urbain, la création massive d'emplois informels et le développement du salariat moderne.

Les profondes transformations de la vie économique sont marquées par une mise en mobilité généralisée du monde du travail. Les jeunes, notamment les jeunes diplômés « nomades » à Pékin, incarnent la figure des « travailleurs mobiles », non seulement en raison de leurs déplacements géographiques, mais aussi parce que le début de leur carrière professionnelle s'effectue dans un contexte de transformation du marché du travail et du salariat, marquée par la généralisation de la flexibilité professionnelle, l'expansion du travail informel, et la place grandissante qu'a pris le secteur tertiaire, notamment dans les grandes villes, telle que Pékin et Shanghai.

Les expériences professionnelles de ces jeunes diplômés se construisent à partir de *mobilités* plurielle (professionnelles et géographiques). Ces formes de mobilités correspondent aux caractéristiques de l'ensemble des populations urbaines, que ce soit les jeunes en générale ou une catégorie en particulier (migrants ou diplômés). Les populations migrantes, notamment la main d'œuvre peu qualifiée, sont les plus concernés par la flexibilité et le travail informel, comme la plupart des travailleurs urbains. Les jeunes diplômés occupant une position intermédiaire sur le marché du travail, ont également intériorisé la *mobilité* comme norme dans le monde du travail.

[186]Christian Baudelot, Michel Gollac et al. , *Travailler pour être heureux ?* Paris, Fayard, 2003.

Nous préférons parler d'un processus « non officiel» [187] d'« *institutionnalisation* » de la flexibilité professionnelle, en tenant compte de l'interaction des trois acteurs principaux dans le monde du travail: les travailleurs, les employeurs et l'Etat. La sociologie de la *pratique*, permets de rendre compte de l'ampleur ainsi que du poids des pratiques collectives des acteurs. Nos analyses en amont des politiques publiques, notamment la régulation de la migration du travail, et en aval, les nouvelles pratiques de gestion du personnel des entreprises, montrent des mécanismes complexes de sélection et d'exclusion, qui illustrent dans quels contextes la mobilité individuelle, devenue la caractéristique dominante du monde du travail, est non seulement un impératif pour les employeurs, mais aussi une forme de *résistance* du côté des travailleurs, entrainant un important turnover.

Si la flexibilité est devenue une norme dominante des entreprises, ses usages peuvent relever d'enjeux très différents suivant le secteur et la position de l'entreprise, ainsi que les catégories d'employés concernés. L'emploi «flexible» ou «précaire », désigne des situations et des acteurs très diverses, ce qui est sans doute lié à la pluralité de dispositifs économiques existant en Chine: il peut être le fait des ouvriers et des employés « intérimaires » (lao wu) dans les grosses entreprises dominantes, souvent de sous-traitances, des salariés peu protégés dans les PME privées et les jeunes entreprises, mais aussi celui des petits commerçants, des artisans et des auto-entrepreneurs, tels que ceux rencontrés dans les villages urbains à Pékin. Notre travail s'appuyant sur la trajectoire biographique et professionnelle de l'individu souligne qu'il existe une mobilité professionnelle entre ces différents statuts

La *discontinuité*[188] est de ce fait, devenue une caractéristique principale du processus de socialisation professionnelle de ces jeunes, alors même que la majorité d'entre eux se battent pour sortir de la précarité et ainsi accéder à la sécurité, que ce soit professionnelle ou sociale.

Pour les jeunes travailleurs, les mobilités peuvent être une source d'*opportunités*, car elles leur permettent d'expérimenter différents dispositifs économiques et de s'approprier des ressources relationnelles et spatiales pendant la longue période d'insertion.

Quant à la lecture de leur subjectivité, le sentiment d'injustice éprouvé à travers l'expérience de l'organisation du travail joue un rôle important dans la construction de leur identité sociale, et influence leur perception des inégalités. Les mobilités externes, même enregistrées comme « volontaires », sont étroitement liées à l'expérience du dénie de reconnaissance et de l'injustice au

[187]Les sociologues chinois (Sun Liping, 2001, 2007), décrivent ce processus où « *de nouveaux facteurs systémiques sont apparus et ont été diffusés sur des modes non officiels, dont la naissance et le développement ont souvent pris place à l'intérieur même du fonctionnement du système* ». Cf. Sun Liping (2007) « sociologie de la transition et nouvelles perspectives théoriques », in Laurence Roulleau- Berger et al. (dir.) *la nouvelle sociologie chinoise*, op.cit., nous constatons que l'approche centrée sur la *pratique* est également pertinente pour penser la transformation du travail dans cette période de transition vers le « salariat » moderne.

[188]On rejoint la thèse de Patrick Cingolani (2011), *La précarité*, op.cit.

travail. Dans ce cadre, les mobilités sont à comprendre en tant que « tactique» utilisée contre toutes formes de relations d'assujettissement, de « servitude volontaire », de domination, voire d'exploitation.

En parallèle des revendications inscrites dans le cadre de la critique sociale[189], on assiste à l'émergence d'autres formes de revendications liées à l'autonomie et à la réalisation de soi par le travail ou en dehors, et ceci indépendamment de la qualification. Malgré un faible attachement à l'entreprise, nos enquêtés s'engagent dans leur travail dans toutes ses formes. La mobilité peut être alors vécue comme une opportunité dans la construction de soi.

Malgré une pluralité de parcours de mobilité et une diversité des expériences vécues dans le cadre du travail et de l'emploi, ces jeunes salariés se définissent comme « dagong » [190] : personnes qui vendent leur force du travail, terme autrefois employé pour désigner les travailleurs migrants d'origine rurale, aujourd'hui généralisé chez une majorité des « salariés », même qualifiés, pour désigner le manque de reconnaissance, voir le mépris auquel ils sont confrontés. Jusqu'à quel point les mobilités externe, ou la flexibilité peuvent être synonyme d'insécurité socioprofessionnelle, même pour une catégorie de travailleurs qualifiés dans un secteur prospère.

Les jeunes diplômés sont les premiers bénéficiaires des avantages du salariat moderne, plus de 80% bénéficient de la protection sociale, ceci est lié à leur qualification, leurs secteurs d'activité ainsi que la localisation de leur lieu de travail (métropoles). Cette population qualifiée, est détentrice d'un pouvoir de négociation relativement important sur le marché du travail, et une grande partie a pu connaître une trajectoire sociale ascendante. Pourtant, peu d'entre eux ont acquis une véritable sécurité socioprofessionnelle. Leur avenir à court terme, sera encore marqué par les changements et l'incertitude : changement d'entreprise ou de statut, mais également incertitude quant à leur point d'ancrage géographique.

L'accès à la citoyenneté locale (hukou) est lié au fait d'avoir un emploi qualifié stable et formel. Pour l'autorité locale, seule une minorité de « travailleurs » accédant à la « sécurité » de l'emploi et de logement est à « intégrer ». Ces migrants qualifiés d'origine rurale (ou des petites villes) ont obtenu le hukou urbain[191]. L'identité territoriale (le hukou local ou non local) est plus déterminante que le clivage urbain/rural, en terme d'accès au droits sociaux. Un système de « sécurité sociale » qui ne prend pas en compte l'importance de la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs, fait naitre une catégorie de travailleurs « mobiles » ou « migrants» ne pouvant pas, ou très

[189] Luc Boltanski et Eve Chiapello (1998), distinguent la critique artiste de la critique sociale.

[190]Voir Marylène Lieber , « 'Dagongmei', les petites mains de l'usine du monde », in Angeloff Tania, Lieber Marylène (dir.), *Chinoises au XXIè siècle. Ruptures et continuités*. Paris : La Découverte, 2012.

[191] Ils sont « migrants » détenteurs du hukou urbain. Cette catégorie des travailleurs qualifiés (détenteurs d'un diplôme universitaire) reste minoritaire par rapport à l'ensemble des travailleurs urbains.

partiellement, bénéficier du « bien-être social ». Ceux-ci se sentent « exploités » par leur région d'accueil.

Une autre perspective de recherche serait de dépasser les « frontière » institutionnelle du hukou, qui perd de son importance face aux lois du marché, et d' intégrer les études sur la mobilité et l'immobilité[192] à la redéfinition juridique et sociale de la notion du travail et du « travailleur»[193], en comparant différentes catégories de « travailleurs », dont une proportion importante étant « immobile», est plus fortement exposée au risques de chômage ou aux emplois « atypiques ».

Si l' « intégration » des « migrants », renvoie aux inégalités interrégionales en matière d'opportunités économiques et de bien-être social, il est essentiel de prendre en compte la pluralité des situations et les sens que ces individus donnent à leur déplacement géographique. Une partie importante des migrants, quelques soit leur qualification, souhaitent s'installer durablement, alors que d'autres, échaudés par les difficultés administratives et les situations de précarité, considèrent cette période comme provisoire. Ils sont plus dans une logique de mobilité que de migration. L'origine sociale et géographique semble être des facteurs décisifs en ce qui concerne le futur lieu d'ancrage.

Le contexte chinois, où la liberté de circuler et de travailler en ville est garantie et où les migrants, sont très hétérogènes, rend difficile la différenciation entre mobilités et migrations[194] à partir d'une problématique du travail. Cette distinction est plus facilement mise en relief en analysant l'organisation des sphères de vie de l'individu et les tensions et crises vécues pendant leur parcours migratoire.

La majorité des jeunes migrants cherchent une association des trois dimensions de l'épanouissement personnel: familiale, professionnelle, et sociale. Le but de la migration est d'assurer un minimum de stabilité spatiale et de ressources collectives à l'individu, afin de concilier vie de famille et vie sociale.

Une étude longitudinale serait intéressante à mener afin de comprendre comment se réalisent concrètement les aspirations professionnelles et personnelles de ces jeunes, et de dépasser les limites de notre recherche, dont la population d'enquête était des jeunes dans une période de transition vers l'âge adulte, et donc peu confronter aux tensions liées à la conciliation de la vie professionnelles et de la vie privée.

---

[192] Luc Boltanski et Eve Chiapello, « Inégaux face à la mobilité », *Projet*, 2002/3 n° 271, p. 97-105.

[193] La figure de *travailleur*, que ce soit dans le cadre juridique (code du travail) ou politique, est encore marquée par l'héritage de l'époque socialiste (avant1978) où les paysans n'ont pas été pris en compte, ni aujourd'hui les « paysans-travailleurs». Cf. Huang Philip C. C (2013) « Ré- étudier les « *travailleurs* » en Chine : histoire du code du travail et économie informelle d'aujourd'hui» (article en chinois*), kaifeng shidai (temps d'ouverture)*, n°5/2013, p.56- 75.

[194] Tarrius, A. 2000. *Les Nouveaux cosmopolitismes. Mobilités, identités, territoires*. La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube.

Nos données quantitative ont permit de constater que la trajectoire sociale ainsi que le genre structurent fortement le rapport au travail et le rapport à la mobilité/migration, notamment en terme de stabilité professionnelle et spatiale. La carrière des femmes est davantage construite dans l'interaction entre la dimension familiale, le marché de l'emploi et de leur condition de migrante. D'un point de vue subjectif, elles accordent un sens plus fort à la stabilité et la sécurité de l'emploi, alors que dans la pratique, leur parcours est plus exposé à la discontinuité temporelle et spatiale. Comment interpréter ces écarts ? Il y a une différenciation selon le genre en termes de logiques et des pratiques de répondre à l'injonction à la flexibilité. Comment se traduise-elle concrètement dans les trajectoires professionnelles des femmes ? Comment évoluent la conciliation de la vie professionnelles et de la vie privée au fils des différentes carrières des individus ?

Le retrait temporaire du marché, notamment des périodes de non activité relativement longues, ainsi que les allers retours entre les différents statuts de travailleur non salarié (une activité avec des horaires moins contraignante, tels que tenir un E-magasin), touchent d'avantages des femmes, qualifiées ou non, comme ces femmes ayant des enfants en bas âges dans les villages urbains à Pékin (cet espace d'habitation permet justement une vie en couple ou en famille des jeunes migrants).

On pourrait étudier de manière plus profonde le rapport entre *temps* et *travail* qui est relativement peu développé dans cette thèse, et qui trouve une illustration dans les pratiques de recrutement : la discrimination silencieuse du genre passe par une sélection et des mesures relatives à la « disponibilité » temporelle (engagement physique et mentale) (flexibilité du temps) et spatiale (mobilité géographique à la demande de l'entreprise) du travailleur. Quels sont les facteurs déterminants de cette différenciation entre les genres et avec quelles subjectivités de la part des travailleurs et des travailleuses ? Comment s'opèrent les discriminations à l'embauche des femmes, des personnes handicapées, et des travailleurs migrants, qui constituent les communautés les plus touchées par de telles pratiques ?

Une troisième perspective de recherche à pour suivre est de continuer dans le croisement de la sociologie urbaine et la sociologie de la migration. Si nous avons placé la priorité dans une problématique du travail, du fait que ces jeunes habituant du village-urbains sont avant tous, des migrants pour le travail et détenteur d'un statut salariés, les difficultés de logements ont leur propres effets et logiques dans les trajectoires migratoires.

BIBLIOGRAPHIE

AGIER M., *L'Invention de la ville. Banlieues, townships, invasions et favelas*, Paris, Éd. des Archives contemporaines, coll. « une pensée d'avance », 1999.

AGIER M., *Esquisses d'une anthropologie de la ville. Lieux, situations, mouvements*, Louvain-la-neuve (Belgique), Academia-Bruylant, coll. « Anthropologie perspective ». 2009.

AGIER M., *La condition cosmopolite. L'anthropologie à l'épreuve du piège identitaire*, Paris, La Découverte, 2013.

ANDERSON, Nels , *Le Hobo, sociologie du sans-abri.* Présentation et postface d'Olivier Schwartz, (1e éd.1993), Paris, Armand Colin, 2011.

ANGELOFF, Tania, *Histoire de la société chinoise : 1949-2009*, Paris, La Découverte, coll. « Repères Histoire », 2010.

ATTIAS-DONFUT, C., *Les solidarités entre générations*, Paris, Nathan, coll. « Essais et recherches »,1995.

AUTHIER J.-Y., BACQUE M.- H., GUERIN-PACE F., (dir.), *Le quartier. Enjeux scientifiques, actions politiques et pratiques sociales*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », 2006.

AUTHIER J.-Y., « Les « quartiers » qui font l'actualité », *Espaces et sociétés*, 2007/1 n° 128-129, p. 239-249.

AUTHIER J.-Y., GRAFMEYER, Y., « Sociologie urbaine (3ème édition.) », Paris, Armand Colin, 2011.

BALLATORE, M., « Revenir et repartir ! Trajectoires de mobilités étudiantes et diplômées du sud et du nord de l'Europe », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 42, n° 2, 2013, p. 335-369.

BARBIER J.-C., « Flexibilité », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.). *Dictionnaire du travail*, PUF, pp.315-320, 2012, Quadrige

BARBIER J.-C., NADEL H., *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion «domino », 2000.

BAUDELOT, C., GOLLAC M. et al. , *Travailler pour être heureux ?* Paris, Fayard, 2003.

BAUDELOT, C., LECLERCQ, F., *Les effets de l'éducation*, La documentation française, Paris, 2005.

BAUDELOT, C., ESTABLET, R., *Avoir vingt ans en 1969 et 1989*, Paris, Fayard, 2006.

BAUDELOT, C., ESTABLET, R., « Une jeunesse en panne d'avenir », in CEPREMAP, 2007, *Une jeunesse difficile, portrait économique et social de la jeunesse française*, Ed Rue d'Ulm, « du Cepremap »

BAUMAN Zygmunt, *La Vie liquide*, Le Rouergue/Chambon, 2006.

BERGER, P., LUCKMANN, T., trad. La construction sociale de la réalité, Paris, Armand Colin, 2006.

BECK, U. *Société du risque : sur la voie d'une autre modernité*, (1986), trad. Paris, Aubier, 2002.

BERTHELOT, J.-M., *Les vertus de l'incertitude, Le travail de l'analyse dans les sciences sociales* Paris, PUF, 1996.

BESSIN, M., ROULLEAU – BERGER, L., « Les armes du faible sont-elles de faibles armes » in Compétences pour résister *L'Homme et la Société*, n° 143-144 2002/1-2

BESSIN M., BIDART, C. GROSSSETTI M., (dir.), *Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, La Découverte, « Recherches », 2010.

BIAN Yanjie, ZHANG Wenhong, "Economic Systems, Social Networks and Occupational Mobility", *Zhongguo shehuixue (La sociologie chinoise)*, N°1, 2001.

BIAN Yanjie, ZHANG Wenhong, "A social network model of the job-search process: testing a Relational Effect Hypothesis", *shèhuì (society)*, CJS32, n°3, 2012, p.24- 38.

BERTAUX – WIAME, I., « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du Genre* 2/ 2006 (n° 41), p. 49-73

BIDART, C., DEGENNE, A., GROSSSETTI M., *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2011.

BIDART, C., « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1 n° 120, p. 29-57.

BOLTANSKI, L., CHIAPELLO E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

BOLTANSKI, L., THEVENOT, L., *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, È., « Inégaux face à la mobilité », *Projet*, 2002/3 n° 271, p. 97-105.

BOLTANSKI, L., « Institutions et critique sociale. Une approche pragmatique de la domination », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, [En ligne], 08 | 2008.

BURAWOY, M.: « Fonctions et reproduction de la main-d'œuvre migrante. Une comparaison entre l'Afrique australe et les Etats-Unis », in Victor Piché (dir.) *Les théories de migration*, édition Ined, 2013.

BOUBEKER, A., « Le « creuset français », ou la légende noire de l'intégration », in *La fracture coloniale*, La Découverte, 2005, p. 183-190.

BOUBEKER, A., « Les héritiers de la Marche peuvent-ils s'exprimer ? », *Hommes & Migrations* 4/ 2013 (n° 1304), p. 156-161.

BOUBEKER, A., « Les mondes de l'immigration des héritiers », *Multitudes* 2/ 2012 (n° 49), p. 100-110.

BOUDON, R., *L'Inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Éditions Armand Colin, 1973.

BOURDIEU, P., PASSERON J.-C. (1970). *La Reproduction*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.

BOURDIEU, P., *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Droz, 1972.

BOURDIEU, P., *La distinction*, Paris, Edition de Minuit, 1979.

BOURDIEU, P., « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, no24, 1978.

BOURDIEU, P., « L'identité et la représentation. Eléments pour une réflexion critique sur l'idée de région », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 35, 1980, p. 63-72.

BOURDIEU, P., WACQUANT, L., *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*, Paris, Edition du Seuil, 1992.

BOURDIEU, P., (sous la dir.), *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993.

BOURDIEU, P., « L'illusion biographique ». In: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 62-63, 1986, pp. 69-72.

BOURDIEU, P., « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, 1980, p. 2-3.

BOURDIEU, P., *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil, 1997.

CAILLE, A., (sous la dir.), *La quête de reconnaissance*, Paris, La Découverte, 2007, p 17-43.

CASTEL, R., l*es métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.

CASTEL, R., HAROCHE, C., *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard, 2001.

CASTEL, R., L'*insécurité sociale*. *Qu'est*-ce *qu'être protégé* ?, Paris, *Seuil*/La *république* des *idées*, 2003.

CASTEL, R., *la montée des incertitudes : travail, protections, statut des individus*, paris, Ed. du Seuil, 2009.

CASTELLS, M. (Particip.), PFLIEGER G., (Interview.), *De la ville aux réseaux : dialogues avec Manuel Castells*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, cop. 2006.

CHAUVEL, L., « Comment définir les victimes du changement social cohortal ? », *Regards croisés sur l'économie*, n° 7, 2010a, p. 28-43.

CHAUVEL, L., *Le destin des générations, structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*, PUF, Paris [réédition], coll. Quadrige, 2010.

CINGOLANI, P., FARGE, A., LAÉ J.-R., MAGLOIRE, F., *Sans visages*. L'impossible regard sur le pauvre, Paris, Éditions Bayard, 2004.

CINGOLANI, P., « le travail précaire est-il nouveau ? esquisse d'une rétrospection des points de vue engagés », in S. Béroud & P.Bouffartugue(dir.) , *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Paris, La dispute, 2009.

CINGOLANI, P., *La précarité*, Que-sais-je ?, PUF (3e édition mise à jour), 2011.

CINGOLANI, P., (*dir.), Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, Toulouse, ERES « Clinique du travail », 2012a.

CINGOLANI, P., « Précarités », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.). *Dictionnaire du travail*, PUF, pp.554-560, 2012b, Quadrige

CINGOLANI, P., *Le temps fractionné. Multi activité et création de soi*, Paris, Armand Colin, 2012c.

CINGOLANI, P., « Travail salarié, sphère domestique et égalité », *Revue du MAUSS*, 2012/1 n° 39, p. 323-328.

CHANG Kai, *Quanqiuhuaxia de laodongguanxi yu laogongzhence (relations professionnelles et Régulation des relations professionnelles dans le contexte de la globalisation)*, beijing, zhongguo gongren chubanshe (édition des ouvriers chinois), 2003.

CHANG Kai , « laodong guanxi de jitihua zhuanxing yu zhengfu laogong zhece de wanshan », « vers la collectivisation des relations professionnelles et l'amélioration des politiques de travail », , *zhongguo shehui kexue (sciences sociales en Chine)*, No6/2013.

CHEN Yingfang, « Nongmingong, zhidu anpai yu shengfen rentong » (Ouvriers-paysans : Arrangement institutionnel et identité), *Shehuixue yanjiu (Recherches sociologiques)*, 2005, No 3, pp. 119- 132.

CHEN Yingfang *(dir.), Penghuqu : jiyizhong de shenghuoshi (les quartiers délabrés: mémoire d'un quartier et récit de vie)*, Shanghai guji chubanshe, 2006.

CHEN Yingfang « Xingdongli yu zhiduxianzhi: dushi yundong zhong de zhongchan jieceng » (capacités d'action et restrictions institutionnelles: les classes moyennes dans le mouvement urbain), *Shehuixue yanjiu (Recherches sociologiques)*, n° 4, 2006.

CHEN Yingfang, *qingnian yu shehui bianqian («Jeunesse» et évolutions sociales en Chine)*, shehui kexue wenxian chubanshe, 2007.

CHEN Yingfang, « « Chaîne d'intérêts » et absorption des migrants en ville », *in* J.L.Rocca, *La société chinoise vue par ses sociologues*, Presses de Sciences Po «Académique», 2008 p. 75-92.

CHEN Yingfang, « légitimité, rationalité et stratégies politiques*:* les fondements du « miracle urbain chinois», trad. de G.Guiheux et O. Marichalar, *Terrains & travaux* ; 2009/2, n° 16, p 97 – 136.

CHEN Yingfang, « Comment « les iniquités face au logement » se transforment –elles ou non en « problème social » ? » (Trad.et notes de J.-L. Rocca.), 2010, http://www.sciencespo.fr.

CHEN Yingfang, *chengshi zhongguo de luoji (City Chinese logic*), [Chinese edition], *SDX Joint Publishing Company*, 2012.

Chen Yingfang, « shenfen shichang yu quanli zege shumai » (« marché des identités et rachat des droits (*entitlements*) »), *renmin luntan xueshuqian yan (débats : académie et avant-garde)*, n°42,2014, http://www.rmlt.com.cn/2014/0207/225860.shtml

CHENG Edmund W. « L'existence des bidonvilles urbains comme reconnaissance des droits des migrants. Une proposition de Qin Hui », *Perspectives chinoises* [En ligne], 2008/4

CHEVALIER L., *Classes laborieuses et classes dangereuses*, 1958, Rééd. Paris, Librairie académique Perrin, 2002.

CHENU, A., « les ouvriers et leurs carrières : enracinements et mobilités », *sociétés contemporaines*, n°14- 15, 1993.

CHENU, A., *Sociologie des employés*, Paris, La Découverte « Repères », 2005.

CHENU, A., « Les catégories socioprofessionnelles : sous la nomenclature, quelles institutions ? », *Revue française de socio-économie*, n° 10, 2012, p. 235-240.

DE CONINCK, F., GODARD, F., « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité», *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, 1989, p. 23-53.

DE SINGLY F., *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune*, Paris, Nathan « Essais & recherches », 2000.

DE SINGLY F., *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*¸ Paris, A. Colin, Coll. « Individu et société » , 2003.

DE SINGLY F., *Le questionnaire*. *L'enquête et ses méthodes* (3e éd.), Armand Colin, coll. « 128 », 2012.

DELCROIX, C., BESKI, C., *Des médiatrices dans les quartiers fragilisés : le lien*, La Documentation Française, Paris, 1996.

DELCROIX, C., " S'engager dans la durée. De la relation d'enquête aux effets de la publication " in PAYET, J.-P., GIULIANI F., et LAFORGE, D., (dir.) *La relation d'enquête au défi des acteurs faibles*, Rennes, PUR, 2010. pp. 131-142.

DELCROIX, C., *Ombres et lumières de la famille Nour. "Comment certains résistent face à la précarité ?"*, 2001, Payot, Paris, 3ème éd., 2013.

DELCROIX, C., BERTAUX, D., PFEFFERKORN, R., (dir), *Précarités : contraintes et résistances*, Paris, collection Logiques sociales, L'Harmattan, 2014.

DEMAZIERE, D., PIGNONI M.-T., *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998.

DEMAZIERE, D., DUBAR, C., *Analyser les entretiens biographiques- l'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan, réédition Pression de l'Université de Laval, 2004.

DEMAZIERE, D., *La sociologie de chômeurs*, Paris, La Découverte, 2006.

DEMAZIERE, D. Dubar, C., Récits d´insertion de jeunes et régimes de temporalité, *Temporalités*, N°3, 2005, p.2- 12.

DEMAZIERE, D., SAMUEL, O., inscrire les parcours individuels dans leurs contextes, *Temporalités*, N°11, 2011.

DEMURGER, S. et al. "Migrants as Second-class Workers in Urban China? A Decomposition Analysis.", *Journal of Comparative Economics*, 37, 2009.

DESROSIERE, A., THEVENOT, L., *Les catégories socioprofessionnelles*, 5eéd., Paris, La Découverte « Repères », 2002.

DONZELOT, J., *La ville à trois vitesses*, Paris, Ed. De la Villette, 2009.

DU Xiaomi & CHEN Jianbao, "Empirical Analysis on Impacts of Migration with and without hukou Change on China's Provincial Economy", (in Chinese) , *Population Research*, 2010, Vol 34, N°13, pp.77-88.

DU Xin, "zhongguochengshi diqu butong huji qunti laodongli shichang zhuangtai fenxi" (

"An Empirical Analysis about Labor Market Status of Laborers with Different Household Registration in Urban China"), *zhongguo renmindaxue xuebao(Journal of Renmin University of China),* N°4 ,2011.

DUBAR, C., « Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité », in *Education permanente*, n°128/1996-3

DUBAR, C., *la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin, 3e éd., 2000.

DUBAR, C., « La construction sociale de l'insertion professionnelle », in *Éducation et Sociétés* n° 7/2001/1

DUBAR, C., TRIPIER P., *Sociologie des professions*, Armand Colin, Coll. U. (2ème éd.), 2005.

DUBAR, C., *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, PUF Coll. Le lien social, 3ème éd. 2005.

DUBET, F., *La galère*, Paris, Fayard, 1986.

DUBET, F., & LAPEYRONNIE, D., *Les quartiers d'exil*, Paris, Seuil, 1992.

DUBET, F., *Les inégalités multipliées*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 2001.

DUBET, F., « Propositions pour une syntaxe des sentiments de justice dans l'expérience de travail », *Revue française de sociologie*, 2005/3 Vol. 46, p. 495-528.

DUBET, F. et al. *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 2006.

DUBET, F., *L'expérience sociologique*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 2007.

DUBET, F., *Le travail des sociétés*, Paris, Seuil, 2009.

DUBET, F., *Les places et les chances. Repenser la justice sociale*, Paris, Seuil, La république des idées, 2010.

DUBET, F.; DURU –BELLAT M. et VERETOUT A., *Les sociétés et leur école. Emprise du diplôme et cohésion sociale*, Paris, Seuil, 2010.

DUBET, F. O. Cousin, E. Macé, S. Rui, *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Seuil, 2013.

DUBET, F., « Les principes de justice sont-ils contradictoires ? », in Michel Wieviorka (ed.), *Rendre (la) justice*, Auxerre, Sciences Humaines Editions (Les entretiens d'Auxerre), 2013

DURAND. J.-P., *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Le Seuil, 2004.

DURAND. J.-P. LE FLOCH, M.-CH., *La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, Paris, L'Harmattan, 2006.

DURKHEIM, E. *De la division du travail social*, Paris, PUF, ([1893]), 2007.

DURKHEIM, E., *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF ([([1894]), 14è éd. 2013.

DURU –BELLAT M. *Les Inégalités sociales à l'école*, Paris, PUF, 2002.

DURU –BELLAT M., *Pour une planète équitable. L'urgence d'une justice globale*, Paris, Seuil coll. La République des idées, 2014.

FAN, C. Cindy, "Migration and Labor-market Returns in Urban China: Results from a Recent Survey in Guangzhou", *Environment and Planning*, A 33. 2001.

FAN, C. Cindy, "The Elite, the Natives, and the Outsiders: Migration and Labor Market Segmentation in Urban China."*Annals of Association of American Geographers* 92, 2002.

FENG Xiaotian, «jia'an hechu : dangdai chengshi qingnian jvzhu yiyuan yu jvzhu xianshi » (« Logement des jeunes citadins : espérance et réalité »), *Nanjing daxue xuebao « journal académique de l'université de Nanjing*, No1/2011.

FEI Xiaotong, Xiangtu *zhongguo (From the Soil, the Foundations of Chinese Society)*, [1948], Beijing, Renmin chubanshe, 2008.

FEI Xiaotong, *Feixiaotong lun xiaochenzhen jianshe(la construction des petites villes selon Fei Xiaotong)*, Beijing, Qunyan chubanshe, 2000.

FOUCAULT. M., *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Paris, Editions Gallimard, 1975.

FORSE, M., GALLAND, O. (dir.), *Les Français face aux inégalités et à la justice sociale*, Paris, Éd. Armand Colin, 2011.

FORSE, M., PARODI, M., *Une Théorie empirique de la justice sociale*, Paris, Éditions Hermann, 2010.

FORSE, M., « Perception des inégalités économiques et sentiment de justice sociale », *Revue de l'OFCE*, 2007/3 (n° 102)

FRASER, N., *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et distribution*, Paris, Éditions La Découverte, 2005.

FRIEDMANN, G., *où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard, 1963.

FRIEDMANN, G., *Le Travail en miettes*, Paris, 1956, rééd. Gallimard, coll. « Idées », 1964.

FRESSINET., J., « Les Jeunes face à l'emploi : l'apport de l'économie du travail » in *Les Jeunes et l'emploi - Recherches pluridisciplinaires, Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française, Paris, 1996.

FRESSINET, J., *Travail et emploi en France. État des lieux et perspectives*, La documentation française, Paris, 2006.

FROISSART, C. « Le système du hukou : pilier de la croissance chinoise et du maintien du PCC au pouvoir », *Les études du CERI*. No. 149, 2008.

GALLAND, O., *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, 4e éd. 1997.

GAZIER, B., *Tous « sublimes », Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion, 2003.

GOFFMAN, E., *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Ed. Minuit, Coll. Le sens commun, 1975.

GOFFMAN, E., « La conférence », in *Façons de parler*, Minuit, 1987 [1981], Paris, p. 167-204

GOFFMAN, E., *L'arrangement des sexes*. Paris, La Dispute « Le genre du monde », 2002, [Ed. Original (1977) "The Arrangement between the Sexes".*Theory and Society*, vol. 4, n° 3].

GUAN Jian, “Zhongguo chengshi yiming de wuming guojian yu rentong de daiji fenhua” (“the meaning of stigmatization of the urban immigrants and intergenerational difference of social identity”), *Nanjing shèhuì kexue (socials sciences of Nianjing)*, n°4 2011, p.30- 37.

GUIHEUX, G., « Petites et moyennes entreprises privées en Chine. Moteurs fragiles de la croissance », in R. BIRONNEAU, *China Innovation Inc. Des politiques industrielles aux entreprises innovantes*, Presses de Sciences Po, 2012.

GUIHEUX, G., « Travailleurs migrants du prêt-à-porter en Chine. Flexibilités et opportunités », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 28 - n°4, 2012.

GUIHEUX, G., « Les ressources localisées d'une entreprise privée en Chine centrale », *Genèses*, 2004/3 N°56, p. 51-71.

GUIHEUX, G., « Sociologie des acteurs économiques dans une Chine en transition », *Revue internationale et stratégique*, 2003/2 n° 50, p. 35-42.

GUIHEUX, G., « Matériaux pour la monographie d'un territoire chinois » Le cas d'une ville marchande (savoir-faire), *Terrains & travaux*, 2009/2 n° 16, p. 153-174.

GUO Fei, ZHANG Zhanxin, « liudongrenkou zai chenshilaodonglishichang zhong de diwei : sanqunti yanjiu » (“The Urban labor market status of China’s floating population : a three-group approach , Population research”), *renkou yanjiu* (*études démographiques*) , Vol. 36, No. 1, (2012), p.3-14.

GAO Yong (2007), « zhongguo chenshi qingnian jiuye leixing de bianhua qushi » (« évolution des formes d’emploi des jeunes citadins en Chine »), *qingnian yanjiu (études de la jeunesse)* N°11.pp.9- 17.

GUO Yuhua, CHANG Aishu, “shengming zhouqi yu shèhuì baozhang: yixiang dui Xiagang zhigong shengmin lichen de shehuixue tansuo” (“Life Cycle and Social Security: a Sociological Exploration of the Life Course of Laid-Off Workers”), *zhongguo shehuixue (Social Sciences in China)*, Vol, 26, N°5, 2005.p.93-107.

GUO Yuhua, HUANG Binhuan, “Chinese Characteristics of the World Factory: Sociological Airscape of the State of Workers in the New Period”. *CJS*, 2014, 34(4): 49-66.

GRAFMEYER, Y., JOSEPH I., *L'Ecole de Chicago*. *Naissance de l'écologie urbaine*, Paris, Aubier, 1984.

GRANOVETTER, M., *Getting a job: a study of contacts ans careers*, Cambridge, Harvard University Press, 1994.

GROSSETTI, M. « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1 n° 120, p. 5-28.

GUEGUEN, Haud, MALOCHET Guillaume, *Les théories de la reconnaissance*, Paris, La *Découverte*, coll. « Repères Sociologie », 2014,

GUSTAFSSON Björn A. et al. (eds.), *Inequality and Public Policy in China*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008.

HALBWACHS, M., *Classes sociales et morphologie,* Paris, Minuit, 1972.

HAMNETT, Chris, "Social Polarisation in Global Cities, Theory and Evidenc*e", Urban studies*, 1994, vol. 31, No. 3 401-424.

HAN Heng, 2010, "piao zai chengshi de nongcunji daxue biyesheng - zhilixing mingong de xingcheng yu quti tezheng" (les diplômés universitaires d'origine rurale nomades en ville - formation et caractéristiques des travailleurs intellectuels migrants), *zhongguo qingnian yanjiu (études de la jeunesse chinoise)*, n°9 2010, p.43- 47.

HANNERZ Ulf., *Explorer la ville, Éléments d'anthropologie urbaine*, Paris, Minuit, Collection « Le Sens Commun », 1983.

HIRSCHAM, A. O., *Défection et prise de parole*, 1970, trad. fr. 1972, rééd. Fayard, coll. « L'espace du politique *»*, 1995.

HUANG Philip C. C. *(2009)* "China's neglected informal economy: reality and theory." *Modern China 35, 4 (July): 405–38.*

HUANG Philip C. C. *(2011a)* "The theoretical and practical implications of China's development experience: the role of informal economic practices.", *Modern China 37, 1 (Jan.): 3–43*

HUANG Philip C. C. "Profit-Making State Firms and China's Development Experience "State Capitalism" or "Socialist Market Economy"?" *Modern China*, 2012, vol. 38, No. 6, P. 591-629.

HUANG Philip C. C, « Chongxin renshi zhongguo renmin : laodong fagui de lishi yanbian yu dangqian de fei zhenggui jingji » (« Repenser les « travailleurs » en Chine : histoire du code du travail et économie informelle d'aujourd'hui», *kaifeng shidai (temps d'ouverture)*, n°5/2013, p.56- 75.

HUANG Yan, "gongchangwai de gangong youxi"("the "Making out" Game outside the Factory: A case study of ""Making out" production in Pearl River Delta area"), *Sociological Research*, No 4,2012, p. 187- 203.

HONNETH, A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Le Cerf., 2000.

HUGHES, E.C., textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, *Le regard sociologique,* Ed. EHESS, 1996.

JOSEPHE, I., *Erving Goffman et la microsociologie*, PUF, coll. « Philosophies », 1998.

LAI Changsheng, Meng Dahu et al. « Tidai haishi hupu – daxuesheng jiuye zhong de renliziben he shehui ziben lianhe zuoyong jizhi yanjiu » (« Substitution ou complément? – étude du rôle du capital social et du capital humain dans l'accès à l'emploi des jeunes diplômés »), *Beijing daxue jiaoyu pinglun (débat sur l'éducation de l'université de Pékin)*, No1/2012.

LALLEMENT, M., *Le travail, une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, 2007.

LALLEMENT, M., *Le travail sous tensions*, Auxerres, éditions Sciences Humaines, 2010.

LALLEMENT, M., *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La découverte, 2008 (2e édition).

LALLEMENT, M., *Les gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marchés du travail en France et en Allemagne*, Paris, DBB, 1999.

LALLEMENT, M., *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*, Paris, L'Harmattan, 1994.

LALLEMENT, M., « Qualités du travail et critique de la reconnaissance », *in A. Caillé Ed., La Quête de reconnaissance. Regards sociologiques*, Paris, La découverte, 2007, p. 71-88.

LALLEMENT, M., SARFATI F., « La carrière contre le travail ? Savoirs, activités et trajectoires de jeunes experts de la finance et de l'informatique », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 126, avril 2009, p. 115-130.

LALLEMENT, M., « Capital social et théories sociologiques », *in* A. Bevort et M. Lallement, *Le capital social*, La Découverte « Recherches/MAUSS », 2006 p. 71-88.

LAPEYRONNIE, D., « La banlieue comme théâtre colonial, ou la fracture coloniale dans les quartiers », in *La fracture coloniale*, La Découverte, 2005, p. 209-218.

LEPOUTRE, D., « La photo volée » Les pièges de l'ethnographie en cité de banlieue, *Ethnologie française*, 2001/1 Vol. 31, p. 89-101.

LESNARD, L., CHENU, A., (dir.), *La France dans les comparaisons internationales, Guide d'accès aux grandes enquêtes statistiques en sciences sociales*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2011.

LEVY, J., LUSSAULT, M., *Dictionnaire de la géographique et de l'espace des sociétés*, Paris, Belin, 2003.

LI Chunling, « Chapitre 1 : Migrations villes-campagnes et mobilité sociale », in Jean-Louis Rocca, *La société chinoise vue par ses sociologues*, Presses de Sciences Po « Académique », 2008 p. 47-73.

LI Chunling, « 80hou daxue biyesheng jiùyè zhuangkuang yi yingxiang yisu fenxi » « analyse des situations d'emploi des jeunes diplômés post-80 ») , *jiangsu shehui kexue (sciences sociales de Jiansi)*, N°3, 2012.

LI Chunling : *Jiyu,taidu yu shehui zhuangxing, 80 hou qingnian de shehuixue yanjiu (« expériences, attitudes et transition sociétale– étude sociologique de la génération post-80s »)* , shehuikexue chubanshe (édiction CASS), 2014.

LI Jun & GU Yanfeng, "zhongguo chengshi laodongli shichang zhong de huji fencing"("Hukou-based Stratification in China's Urban Labor Market", *Sociological Studies*, Vol. 2, 2011.

LI Junfu, Qi Dan and al. (2014), « Beijing dixia kongjian jumin de shehui fenceng fenxi » (analyse de la ségrégation sociale des habitants souterrains à Pékin), *renwen zazhi, Magazine Sciences Humaines*, 2014, n°3, p.113 – 115.

LI Lulu, TANG Lina & Qin Guangiang, « zhuanxingqi de gongpinggan yu chongtugan » (Sentiment de justice et sentiment de conflit dans une société en transition*) ; zhongguorenmin daxuexuebao (journal de l'Université du Peuple)*, N°4, 2012.

LI Qiang, Tang Zhuang, « Chengshi nongmingong yu feizhenggui jiuye » (Les paysans-travailleurs et l'emploi informel dans le marché du travail urbain*), Shehuixue Yanjiu (La recherche en sociologie),* N°6,2002.

LI Qiang), « lun dangqian de gaoshouru qunti » (« groupes à hauts revenus d'aujourd'hui »), *jianhai xuekan*, No 5/2008.

LI Qiang, « weishenmo nongminggong youjishu wu diwei »(« pourquoi les « paysans-ouvriers » ont des savoirs-faires mais n'ont pas de statut »), *jiangsushehuikexue (sciences sociales de Jiansu),* N°6,2010, p.8 – 18.

LI Qing, « shehuifenceng yu shehuikongjian lingyu de gongping,gongzheng »(« *Stratification sociale, égalité et justice dans l'espace social »),zhongguorenmin daxuexuebao (journal de l'université du peuple de la Chine),* No1/2012.

LI Qiang, *nongmingong yu zhongguo shehui fenceng (paysans-travailleurs et stratification sociale en Chine (*2è édition*),* Beijing, Social Sciences Academic Press, 2012.

LI Qiang, Wang Hao (ed.), *Urban Sociology--Beijing City Social Life Survey [Chinese edition],* Social Sciences Academic Press, 2013.

Li Peilin, *End of the village: Story of the village yangchen*, [Chinese Edition], Beijing, the Commercial Press, 2004.

LI Peilin (ed.), *Urbanization and its Influence in Contemporary China,* [Chinese Edition], Beijing, Social Sciences Academic Press, 2013.

LI Peilin (ed.). *shehui chongtu yu jieji yishi* (*Conflit social et conscience de classe),* shehui kexue chubanshe (édition de la documentation des sciences sociales), Pékin, 2005.

Li Peilin (ed.), *Chinese society – Change and transformation (China Policy Series)* [English], London, Routledge, 2013.

LI Peilin, LI Can, « Nongminggong zai zhongguo zhuanxing zhong de jijing diwei he shehui taidu » (Situations économiques et attitudes sociales des paysans-travailleurs dans la Chine en transition), *Shehuixue Yanjiu (La recherche en sociologie),* N°3,2007.

LIAN Si (ed.), *Yizu. Daxue biyesheng jujucun shilu* (*Troupes des fourmis. Ghettos des jeunes diplômés de l'université*), Guangxi shifan daxue chubanshe, 2009.

LIAN Si, *Ant Tribe II: Whose Era Is I,* [Chinese edition], Zhongxin Publishing House, 2010.

LIAN Si (dir.), The *development report on Chinese youth (2014) no.2: housing problem in the mobility era* [Chinese edition], Social Sciences Academic Press, 2014.

LIANG Yuchen, « Jianjin zhuanxing yu jijin zhuanxing zai chuzhijinru he daineiliudong shang de butong muoshi » (Les différents modes de mobilité intergénérationnelle et d'entrée dans la vie active : le mode de transition progressive ou brutal),*Shehuixue Yanjiu (La recherche en sociologie),*N°4, 2006.

LIANG Yuchen, « Xiandai Zhuangxing yu shichang zhuangxing de huihe xiaoying » (Transition sociale et Transformation du marché : les effets de l'âge, de l'époque et de la génération), *Shehuixue Yanjiu (La recherche en sociologie),* N°4,2007.

LICIA, Valladares, « Les trois dogmes de la pensée savante sur la favela », *in* Jean-Yves Authier et al. *Le quartier,* La Découverte « Recherches », 2007, p. 52-64.

LIEBER, M., « Du diplomate à l'expatrié. Les migrations chinoises en Suisse », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 26, no 2, 2010, pp. 191-214.

LIEBER, M., Cattelain C., Saillard C., Nguyen S, "Une nouvelle forme migratoire chinoise en France : les déclassés du Nord", *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, no 3, 2006, pp. 27-52.

LIEBER M., « 'Dagongmei', les petites mains de l'usine du monde », in Angeloff Tania, Lieber Marylène (dir.), *Chinoises au XXIè siècle. Ruptures et continuités*. Paris : La Découverte, 2012.

LIN Nan, « Les ressources sociales: une théorie du capital social », dans *Revue française de sociologie*, vol. XXXVI, 1995 p. 685-704.

LIU Shiding (1995), Xiangzhen qiye fazhan zhong dui feizhengshi shehui guanxi de liyong (Utilisation des relations sociales informelles dans le développement des entreprises de bourg et de village), *Gexin (Réforme),*N°2,1995.

LIU Shiding (1999), "qian ruxing yu guanxi hetong, shehuixue yanjiu " (insertion et contrats de relation sociale), *shehuixue yanjiu (recherches sociologiques*), No 4, p.79-88.

LIU Shiding (2003a), *Zhanyou,renzhi yu renji guanxi, duizhongguo xiangcun zhidu bianqian de jinjishehuixue fenxi,(propriétés, consciences et relations sociales, Analyse socioéconomique de la transformation du système rural en Chine)*, Huaxia chubanshe, 2003a.

LIU Shiding (2003b), « système du hukou et d'identité, ghettos de pauvres et sécurité urbaine : un essai théorique » (en chinois) in, Li Peilin(dir.) *nongminggong : études socio-économique des travailleurs migrants d'origine rurale en Chine* , shèhuì kexue chubanshe, 2003b, p.264 – 283.

LIU Shiding (2008), « chapitre 4. Structure des droits de propriété et mécanisme du Changement dans les entreprises de bourg et de village en Chine », in L. Roulleau-Berger, et al. (dir.), *la nouvelle sociologie chinoise,* Editions du CNRS, Paris, 2008, p.183 -215.

LOCKWOOD, J., GOLDTHORPE, D., *L'Ouvrier de l'abondance,* Paris (1er éd. 1968-1969*),* Seuil, 1972.

LU Peng (2005), « tanmen buzai shi haizi le – guanyu « xin shiye qunti » xianzhuang de shehuixue b aogao » (« ils ne sont plus des enfants - Rapport sociologique sur la situation des « nouveaux chômeurs », *shèhuì (sociétés),* n°4, p.119 – 142.

LU Xueyi (dir.), *dangdaizhongguo shehuijieceng yanjiubaobao (rapport d'enquête sur la stratification sociale en Chine),* Beijing, shehui kexue chubanshe (Ed. de la documentation des sciences sociales), 2005.

LU Xueyi, LI Peilin (dir.), *livre bleu : rapport annule sur la société chinoise- 2010,* [Chinese Edition], édition CASS, 2011.

LUO Zhongyong& WEI Jianwen ; « cuozhejingli,renliziben,qiyezhidu yu chengshigongren de shehui bugongpinggan » (« expérience des revers, capital humain, structure de l'entreprise et sentiments d'injustice sociale: le cas des ouvriers dans 10 entreprises »), *Shehui (Société)*, N°2, 2009.

MA Lei & LIU Xi, « zhongguo chenshijumin de fenpei gongpinggan yanju » (« Etude sur la perception de la justice distributive chez les citadins chinois »), *shehuixue yanjiu (Etudes Sociologiques)*, n°, 2010.

MARTINIELLO, M., SIMON P., « Les enjeux de la catégorisation Rapports de domination et luttes autour de la représentation dans les sociétés post-migratoires », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21 - n°2 | 2005.

MARTINIELLO, M., REA A., *« Des flux migratoires aux carrières migratoires* », *SociologieS*, Dossiers, Migrations, pluralisation, ethnicisation des sociétés contemporaines, mis en ligne le 18 octobre 2011.

MARTINIELLO, M., PUIG, N. et GILLES S. « Créations en migrations Parcours, déplacements, racinements », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 25 - n°2, 2009.

MAUSS, M., « essai sur le don forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques», *L'année sociologique*, t.1 ; 1923, in *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 12è éd.« Quadrige »,2010.

MEDA, D., 1995. *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.

MEDA, D., *Le Travail*, Paris, Puf, rééd. 2010.

MEDA, D., «Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail?», In Vultur M. et Mercure D. (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Presses de l'Université de Laval, 2011.

MERCKLE, P., *La sociologie des réseaux sociaux*, Paris, La Découverte « Repères », 2011.

MERLE A., « De la reconstruction de la discipline à l'interrogation sur la transition : la sociologie chinoise à l'épreuve du temps », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 122, 2007, p. 31-52

MERLE A., « Propriétaires de Pékin, unissez-vous ! La construction d'une mobilisation collective », *Perspectives chinoises* [En ligne], 2014/2

NAVILLE, P., *Essai sur la qualification du travail*. Paris, Marcel Rivière, 1956.

NAVEZ -BOUCHAININE, F. (dir.), 2002, *La Fragmentation en question : des villes entre fragmentation spatiale et fragmentation sociale ?*, Paris, L'Harmattan, coll. "Villes et Entreprises", 2002.

NICOLE –DRANCOURT, C., ROULLEAU – BERGER, L., *Les jeunes et le travail: 1950-2000*, Paris. PUF, 2001.

NICOLE –DRANCOURT, C., ROULLEAU – BERGER, L., *L'insertion des jeunes en France*, Paris. Presses universitaires de France, (4e éd.), 2006.

NOIRIEL G., *État, nation et immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris (rééd), Gallimard, 2005.

NOIRIEL G., « L'Immigration : naissance d'un « problème » (1881-1883) »,*Agone*, 40, 2008, p. 15-40.

NORBERT, E., *La société des individus*. Paris, Fayard, 1991.

OHEIX, M., *Contre la pauvreté et la précarité. Soixante propositions*, Rapport au Ministère de la Santé et de la Sécurité Sociale, La Documentation Française, 1981.

PAUGAM, S., (2009), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, 1991.

PAUGAM, S., *Le Salarié de la précarité.* Paris, PUF, 2000.

PAUGAM, S., *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, coll. "Le lien social", 2005.

PAUGAM, S., (sous la dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 2007.

PAUGAM, S., *Le lien social*, PUF, « Que sais-je ? », Paris, 2008.

PASSERON J.-C., « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie.* 1990, 31-1. pp. 3-22.

PELLERIN, H., « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27 - n°2, 2011.

PICHÉ, Victor (éd.), *Les théories de la migration*, Paris: INED, 2013.

PICHÉ, V., « Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde », *Possibles*, vol. 32, no 3-4, p.41-51.

PENG Xizhe and al. (2009), "the Reform of China's Household Registration System: A Political Economics View" (in Chinese), *Fudan Journal (social Sciences)*, No 3, 2009, pp.1- 11.

PONTHIEUX S., *Le capital social*, Coll. Repères, éd. La Découverte, 2006.

PORTES, A., « La mondialisation par le bas. L'émergence des communautés transnationales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129, 1999, p. 15-25.

QIAO Jian, « Laodong guanxi xinjinzhuan » (« Evolution des relations professionnelles»), In Lu Xueyi, LI Peilin (dir.*), Zhongguo Shehuifazhuan baogao 2010 (livre bleu : rapport annuel sur la société chinoise- 2010),* édition CASS, 2011.

QIN Hui, « chenshi xinpinmin de juzhuquan wenti » (« question du « droit au logement » des nouveaux pauvres en ville », *shehui kexue luntan (débats en sciences sociales)*,N°1, 2012.

KAN, Karita, « La nouvelle « génération perdue » », *Perspectives chinoises* [En ligne], 2013/2 | 2013.

KAUFMANN, J-C., *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, Paris, Armand Colin, 2004.

KAUFMANN, J-C., *L'entretien compréhensif*, Paris, Armand Colin, 2007, 2e édition.

KOKOREFF, M., *la force des quartiers de la délinquance à l'engagement politique*, Paris, Payot & Rivages, 2003.

KOKOREFF, M., « Pauvres quartiers! Complexité de l'objet et ambivalence des phénomènes », in Jean-Yves Authier et al. *Le quartier*, La Découverte « Recherches », 2007 p. 242-252.

KOKOREFF, M., « Ghettos et marginalité urbaine » Lectures croisées de Didier Lapeyronnie et Loïc Wacquant, *Revue française de sociologie*, 2009/3 Vol. 50, p. 553-572.

KOKOREFF, M., LAPEYRONNIE, D., *Refaire la cité*, Paris, Editions du Seuil, collection “La République des idées”, 2013.

REA, A., « Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d’emploi et européanisation des migrations », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 29 - n°2 | 2013.

REA, A., « Les transformations des régimes de migration de travail en Europe », in Alain Morice et Swanie Potot (Éds.), *De l’ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala, *2010*, pp. 307-315.

RENAULT E., *L'expérience de l'injustice Reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris, Coll. Armillaire La Découverte, 2004.

REMY, J., VOYE L., *La ville* : *vers une nouvelle définition* ?, Paris, Editions l'Harmattan, 1992.

REMY, J. (dir.), *Georg Simmel : Ville et modernité*, l'Harmattan, collection villes et entreprises, 1995.

REMY, J. : *Sociologie urbaine et rurale*. *L'espace et l'agir* (Entretiens et textes présentés par Etienne Leclercq), Paris, L'Harmattan, 1998.

ROCCA, J.-L, « La Chine par elle-même L’invention de la protection sociale», *Critique internationale*,1/ 2003 (no 18), p. 57-64.

ROULLEAU – BERGER, L., *La Ville-Intervalle : jeunes entre centre et banlieue*. Editions Méridiens Klincksieck, collection Réponses Sociologiques, 1991, réédité en 1993.

ROULLEAU – BERGER, L., « Sociologie urbaine et sociologie de l’emploi en face à face », *Annales de la recherche urbaine*, No 64, 1994, p.109-115.

ROULLEAU – BERGER, L., *Le travail en friche. Les mondes de la petite production urbaine*, Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues, 1999.

ROULLEAU – BERGER, L., « "Voir, “savoir-être avec ”, rendre public : pour une ethnographie de la reconnaissance », *Cahiers Internationaux de sociologie*, vol CXVII, Juillet-décembre, 2004a.

ROULLEAU – BERGER, L. (ed.), *Youth and work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, with an epilogue of Saskia Sassen, Brill Academic Publishers, Leiden, Boston, 2003, réédité en 2004b.

ROULLEAU – BERGER, L., Insécurité morale, brouillage des engagements et propriété de soi in Guillaume, J.F. (dir) : *Engagement, participation et responsabilité dans le parcours biographique*, Editions de Boeck, 2006.

ROULLEAU – BERGER, L., GUO Yuhua, LI Peilin, LIU Shiding (dir.), *La nouvelle sociologie chinoise*, Paris, CNRS édition, 2008.

ROULLEAU – BERGER, L., (dir). *Nouvelles migrations chinoises et travail en Europe*, Presses Universitaires de Toulouse Le Mirail, 2007a.

ROULLEAU-BERGER, L., 2007b, Les oubliés de la mondialisation à Shanghai et Pékin : captivités et résistances des migrants peu qualifiés sur les marchés du travail urbains in

Roulleau Berger L., Deboulet, A., Berrry- Chikhaoui, I., (dir) : *Villes internationales : entre tensions et réactions des habitants*, Paris, La Découverte, 2007b.

ROULLEAU-BERGER, L., "Circulation, disqualification, autonomie des migrants en Chine continentale" in *Espaces, Populations et Sociétés*, 2009/3.

ROULLEAU – BERGER, L., *Migrer au féminin*. Presses Universitaires de France, Paris, 2010.

ROULLEAU – BERGER, L., « Repenser la question migratoire : migrations, inégalités multi-situées et individuation », in *Sociologies* Novembre 2011a.

ROULLEAU – BERGER, L., BONNAFOUS, A., (dir), *Académiquement correct*, PUL, Lyon, 2011b.

ROULLEAU – BERGER, L., (dir.), *Sociologies et cosmopolitisme méthodologique*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2012.

ROULLEAU – BERGER L., « Frontières intérieures, dominations et résistances en Europe de l'Ouest et en Chine », *SociologieS.* 2013.

ROSE, J., *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de brouwer, 1998.

SANJUAN T. (dir.), *Dictionnaire de la Chine contemporaine*, Armand Colin, 2006.

SAYAD, A., *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité 1. L'illusion du provisoire, Paris,* Éditions Raisons d'agir, 2006.

SAYAD, A., *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité 2. Les enfants illégitimes*, Éditions Raisons d'agir, 2006.

SASSEN, S. "Regulating Immigration in a Global Age: A New Policy Landscape", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol.570, Jul., 2000.

SASSEN, S. *La Globalisation. Une sociologie*, Paris, Gallimard, NRF Essais, 2009.

SASSEN, S., *The global City: New-York, London, Tokyo, P*rinceton, Princeton University Press, 1991; trad.fr.P.Guglielma, *La ville globale*, Paris, Descartes, 1996.

SCHNAPPER, D., *La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990*, Gallimard, Paris, 1991.

SCHNAPPER, D., *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, Paris, PUF, 1999.

SCHNAPPER, D., *Qu'est-ce que l'intégration ?* Paris : Éditions Gallimard, 2007.

SCHWARTZ, O., « L'empirisme irréductible », *postface à Le Hobo, Sociologie du sans abri* (1re éd.1993), Réédition Armand Colin, 2011.

SEN Amartya, *Poverty and Famines: an essay on Entitlement and deprivation*, Oxford, Clarendon Press, 1990[1982].

SENNETT, R., Le *travail sans qualités* : les conséquences humaines de la flexibilité. Paris, Albin Michel (Coll. Fait et cause), 2000.

SIMMEL, G., « Digressions sur l'étranger », dans Yves Grafmeyer et Isaac Joseph, *L'École de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, Paris, Aubier, 1990, p. 53-59.

SIMMEL, G., « L'espace et les organisations spatiales de la société » in *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF « sociologies », 1999.

STRAUSS, Anselm L., *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992.

SHEN Yuan (2006), « shehuizhuanxin yu gongrenjieji de zaixingcheng » (« transition sociale et nouvelle formation de la classe ouvrière »), *shehuixueyanjiu (recherches sociologiques)*, N°2, pp.13- 38.

SUN Liping, « Guanzhu xinshiye qunti » (les nouveaux chômeurs), *Jingjiguanchabao (le journal d'observation de l'économie)*, le 3 décembre 2003.

SUN Liping. *Shiheng*: *duanlie shehui de yunzuo luoji* (*Imbalance: the Logic of a Fractured Sociey*). Beijing, Shehui kexue wenxian chubanshe, 2004.

SUN Liping, « Jingji weiji zhong de shiye liantiao (Le chômage dans un contexte de crise économique), *Jingjiguanchabao (Le journal d'observation de l'économie)*, le 18 février 2009.

SUPIOT, A., *Au-delà de l'emploi*. *Transformations du travail et devenir* du *droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

SUPIOT, A., *Le droit du travail*, PUF, « Que sais- je ? », 2011.

TANGUY, L. (dir.), *L'introuvable relation formation/emploi : Un état des recherches en France*, Paris, La documentation française, 1986.

TARRIUS, A., *Les nouveaux cosmopolitismes. Mobilités, identités, territoires*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube, 2000.

TARRIUS, A., *La mondialisation par le bas : les nouveaux nomades de l'économie souterraine*, Paris, Éditions Balland, 2002.

THIREAU, I., HUA Linshan, « De l'épreuve publique à la reconnaissance d'un public: le scandale Sun Zhigang », *Politix*, 18-71, 2005, p.137-164.

THIREAU, I., HUA Linshan, «Jugements de légitimité et d'illégitimité : la vie normative dans les nouveaux lieux de travail en Chine», *Revue française de sociologie*, 46-3, 2005, p. 529-558

THIREAU, I., HUA Linshan, Le sens du juste en Chine : en quête d'un nouveau droit du travail » *Annales*, novembre-décembre 2001, 6, p.1283-1312.

THIREAU, I., « Entre le local et le national : migration et citoyenneté après les réformes de Deng Xiaoping », in *Citadins et citoyens dans la Chine du XXe siècle*, sous la direction de Yves Chevrier, Alain Roux et Xiaohong Xiao-Planes, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2010, p. 541-578.

TONG Xin,« lunwoguo laodongguanxi de zhuangkuang he xinbianhua » (« les évolution récentes dans les relations de travail », in Feng Tongqin (dir.) , *« jujiaodangdai zhongguoshehui laodong redian wenti (2010- 2011) » (regards sur les questions d'actualités concernant le travail en Chine (2010- 2011)*, zhongguo gongren chu banshe (édition des ouvriers chinois),2010**,** P.17- 26.

TONG Xin, « Continuité de la tradition culturelle socialiste : action collective et résistance dans les entreprises d'État », in L.Roulleau-Berger (dir.), *la nouvelle sociologie chinoise*, Paris, CNRS édition, 2008, p. 217-234.

TONG Xin, « guoyougongye qiye jiandan kongzhixing de laodongguanxi fenxi » (analyse de « contrôle simple » dans les entreprises étatiques industrielles), *kaifengshidai « le temps de l'ouverture »*, No5/2008b.

TONG Xin, « Travail et vie des chômeurs dans les villes chinoises » in L. Roulleau-Berger (dir.), *Actes du colloque La Chine et l'internationalisation de la sociologie*, 2008c, p.176- 181.

VAN DE VELDE. C., *Devenir adulte: sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF, 2008.

VAN ZANTEN, A., DURU-BELLAT, M., *Les inégalités scolaires*, Paris, PUF, coll. Licence socio, 2009.

VAN ZANTEN, A., *Le mérite contre la justice*, Paris, Sciences Po Les Presses, coll. Nouveaux débats. Sociologie du système éducatif, 2009.

WACQUANT, L., *Les Prisons de la Misère*, Paris, Éditions du Seuil, 1999.

WACQUANT, L., « *Punir les pauvres* ; *le nouveau gouvernement de l'insécurité sociale* », Marseille, Agone, 2004.

WACQUANT, L., *Parias urbains. Ghetto – banlieues – État*, Paris, La Découverte. 2006.

WANG Chunguang, « Nongcun liudongrenkou de banchengshihua wenti » (Question de la demi-urbanisation des travailleurs-migrants), *Shehuixue Yanjiu (La recherche en sociologie)*, N°5,2006.

WANG Xiaolu, WAN Guanghua, "dui zhongguo chengxiang jiuye he chengshihualv de zai guji" ("A re-estimation of China's Urban- Rural Employement and Urbanization Ratio"), *Laodong jingji yanjiu (Labour economics studies), 2013*, n°1, p.69-83.

WEI Yan, ZHANG Li, " "Statistical Chaos"or"Divisional Administration": An Understanding of Multiple Definitions of China's Floating Population", *Population Research*, Vol. 37, n°4, 2013.

WIEVIORKA, M., *La violence*, Paris, Balland, 2004.

WIEVIORKA, M., « La Chine et l'avenir mondial de la sociologie », postface à *La Chine en transition : regards sociologiques*, *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. CXXII, 2007, p. 165-168.

WIEVIORKA, M. « Conclusion » in Roulleau -Berger, L. (sous la dir.), *La nouvelle sociologie chinoise*, Paris, CNRS édition, 2008, p.489-495.

WIEVIORKA, M. (dir.), *Les sciences sociales en mutation*, Auxerre, Editions Sciences Humaines, 2007.

WIEVIORKA, M., « L'intégration : un concept en difficulté », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2008/2 n° 125, p. 221-240.

WHYTE, M. K.; « zhongguominzhong ruhekandai dangqian shehuibupingdeng » (comment les Chinois perçoivent-ils les inégalités sociales d'aujourd'hui?), *shehuixue yanjiu (Etudes sociologiques*),N°1, 2009.

WU Kaiya, ZHANG Li, CHEN Xiao, "hujigaige jinchen de zhang'ai, jiyu chenshi luhuo menkan de fenxi" ("The Barrier of Hukou Reform: An Analysis of the Qualifications for the Urban Hukou") , *zhongguo renkou kexue (Sciences of chinese population)*, N°1, 2010, pp. 66-74.

Wu Xiaogang & Donald Treiman (2007), "Inequality and Equality under Chinese Socialism: The Hukou System and Intergenerational Occupational Mobility", *American Journal of Sociology* Vol. 113, No. 2, pp. 415-445.

WU Xiaogang "Income Inequality and Distributive Justice: A Comparative Analysis of Mainland China and Hong Kong." *The China Quarterly*, 200/ 2009:1033-1052.

WU Xiaogang, "The Household Registration System and Rural-Urban Educational Inequality in China." *Chinese Sociological Review*, 44(2)/2011:31-51.

YUE Changjun ,« gaoxiao biyesheng jiuye zhuangkuan fenxi : 2003 – 2011 » (analyses de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés 2003- 2011 », *Beijing daxue jiaoyu pinglun (débat sur l'éducation de l'université de Pékin)*, No1/2012.

XIE Yu, «renshi zhongguo de bupingdeng » (comprendre les inégalités en Chine) *; shehui (Sociétés)* ; 2010/03.

ZHANG Chunni, LIN Liping, "Diversity of Social Network and Labor Market Outcome: A study on how social contacts affect the wage of migrant workers", *Shehuixue Yanjiu (La recherche en sociologie)*, No, 2008.

ZHANG Jing « shèhuì shengfen de jiegouxing shiwei zenti » (« question de la dissociation des identités sociales »), *shehuixue yanjiu « études sociologiques)*, N°6, 2010.

ZHANG Yan, « Feizhenggui jiuye : zhengce tiaozheng yu zhidu chuangxin »(« Informal Employment: Policy Adjustment and System Innovation »), *Shehui kexue (Sciences Sociales en Chine)*, No6 / 2009.

ZHAO Yeqin, PADOVANI Florence, « Expulsion des résidents d'habitats délabrés (*penghuqu*) et reconstruction de la vie des nouveaux migrants à Shanghai. Enquête sur le quartier de Yuan He Nong. », *L'Espace Politique* [En ligne], 22 | 2014-1.

ZHENG Siqi, LONG Fenjie, FAN, C. Cindy, and GU Yizhen, "Urban Villages in China: A 2008 Survey of Migrant Settlements in Beijing", *Eurasian Geography and Economics*, 2009, 50, No. 4, pp. 425–446.

ZUO Peng, SANG Lina: « Piao zai beijing : yinxing jiuye de daxuesheng diaocha » (Nomades à Pékin : emplois invisibles des jeunes diplômés), *Qinnian Yanjiu (Les études de la jeunesse)*, 2006, No 10, pp. 44- 49.

Rapports

Association des Professionnels en Informatique de Pékin, *niandu zhongguancun ITye renli ziyuan diaochao baogao (Rapport annuel 2012 sur la situation des ressources humaines dans le secteur informatique du parc zhongguancun),* Beijing, 2012, 65p. [En ligne] : http://www.academia.edu/7866577

Mycos Institute, *the Blue Book of Employment: Chinese college graduates' employment annual report (2010),* [Chinese Edition], Beijing, Social Sciences Academic Press (SSAP), 2010.

Ministère de la santé et de la planification familiale de la Chine, *« zhongguo liudong renkou fazhan baogao » (« rapport 2013 sur la population flottante »,* Beijing, Chinese Population Publishing House, 2013.

Equipe de recherche du département de sociologie à l'Université de Tinghua, *« duangonghua : nongmingong jiuye qushu yanjiu « durée du travail raccourcie : études sur les tendances professionnelles des travailleurs-migrants internes »,* Shenyuan (dir.) , coll. « Critiques sociologiques de l'Université de Tsinghua », Beijing, Social Science Academic Press, 2013.

« Rapport d'enquête sur Foxconn Technology » menée par un équipe de chercheurs issus des universités de Hongkong, Taiwan et Pékin ; [en ligne], Rapport annuel 2010 : http://it.sohu.com/20101009/n275489839.shtml; Rapport annuel 2012 : http://roll.sohu.com/20120406/n339934671.shtml

Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles, conseil d'orientation pour l'emploi (COE), 16 Septembre 2009,
[En ligne] :http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000435/

Douze ans de vie active et quelle carrière, approche compréhensive des parcours professionnels dans quatre familles d'emploi, Coordonné par Arnaud Dupray, Marseille : Céreq, 2007, 223 p., Collection « Relief. Echanges du Céreq » ; n° 21, [en ligne] :http://www.cereq.fr/cereq/relief21.pdf

Quand la carrière commence ... Les sept premières années de vie active de la Génération 98, Coordonné par Thomas Couppié, Céline Gasquet et Alberto Lopez, Marseille : Céreq, 2007, 116 p. http://www.cereq.fr/index.php/content/download/642/10199/file/quandlacarrirerecommence.pdf

Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : Comment sécuriser les parcours professionnels ? XIVème journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail Coordonné par Jean-François Giret, Yvette Grelet, Christophe Lavialle, et al. Marseille : Céreq, 2007, 449 p., Collection « Relief. Echanges du Céreq » ; n° 22
[En ligne] :http://www.cereq.fr/index.php/content/download/594/9047/file/Relief22.pdf

ANNEXES

Annexe 1. Questionnaire et liste des interviewés

QUESTIONNAIRE (traduction)

Les jeunes diplômés « nomades » à Pékin : Trajectoire professionnelle et condition de vie

Bonjour, ce questionnaire servira à collecter des données pour ma thèse de doctorat. Il a pour but de connaitre les trajectoires, les événements de votre carrière professionnelle et vos conditions de vie à Pékin. Ce questionnaire est anonymes et vos informations resteront confidentielles et ne serviront que pour cette recherche scientifique. Merci pour votre confiance !

Qui êtes vous ?

Question N°1 : sexe（）; âge（）; lieu de naissance（）province

Question N°2 : Votre lieu de naissance est（）

A/ village ; B/ville niveau sous-district ; C/ville Niveau district ; D/ ville-chef-lieu de votre province

Question N°3 : Situation matrimoniale

A/célibataire ; B/.en couple ou fiancé; C/ marié sans enfant ; D/ marié, avec enfant ; E/Autres

Question N°4 : Situation matrimoniale

A/BAC ou sans BAC ; B/Licence professionnel ; C/Licence général ; D/Master ; E/doctorat

Question N°5 : Profession des parents

A/paysan : B/ paysan-travailleur ; C/employé/ouvrier urbain/préretraité ou retraité urbains ;

D/ commerçant ou gérant d'une entreprise familiale ;E/ Cadre ou chef d'entreprise/ fonctionnaire

Votre école /votre formation

Question N°6 : Nom et ville d'établissement（…）, spécialisation（…）

L'année d'entrée（…）; l'année du diplôme(…)

Question N°7 : Pendant vos études et formation

7a : avez-vous exercé de petits-poulot ?

A/oui B/non

7b : avez-vous effectué des stages professionnels (2 mois minimum) ?

A/oui B/non

Vos expériences professionnelles

Votre premier emploi

Question N°8a : vous avez trouvé votre premier emploi par

A/relation d familiale et mon réseau social B/Ecole C/ Salon de l'emploi D/Net site de recrutement E/ Autres, préciser

8b : Votre premier employeur vous a-t-il offert une formation avant de prendre le poste

A/oui B/non

Périodes sans emploi ou la reprise de formation

Question N°9 : Après la sortie de l'école, avez-vous eut une période sans activité professionnelle ?

A/oui B/non (passer à la question N°12)

Question N°10 : Pendant cette période, vous n'avez pas de travail, parce que

A/ reprise de formation ; B/ dans l'attente d'un autre travail ; C /. Cherche toujours un travail ; D/ aide à la famille/m'occupe des enfants à temps plein ; E/préparer la création de ma propre entreprise ; F/ se reposer G/ Autres, préciser (……)

Question N°11 : Pendant cette période, vos ressources proviennent : (plusieurs réponses possibles)

A/ d'allocation ou d'aides publiques ; B/de votre entourage ; C. d'aide amicales ; D.de vos économies personnelles ; E/ de petits boulots ; F/ de crédit bancaire ; G/ Autres, préciser

Autres événements

Question N°12 : y a t'il eut un événement important dans ton parcours professionnel (changement de secteur, de métier, passer au statut d'entrepreneur)

A/oui B/non

Question N°13 : quelles formes d'événements ?

A/changer de métier ; B/changer de secteur ; C/se mettre à son compte ; D/exercer une activité parallèle ; E/ Autres, préciser (…)

Question N°14: quelles étaient les causes de ces événements ?

A/ pour un travail mieux adapté ; B/ pour un secteur plus attirant ; C/pour de meilleures conditions de travail ; D/ pour un meilleur salaire ; E/ pour la santé ; F/Autres, préciser

Question N°15 : si vous prenez du recul, que pensez-vous de l'influence de ces événements ?

A / très positive ; B/ relativement positive ; C/sans effet significatif ; D/relativement négative ; E ; très négative

Votre emploi actuel

Question N°16 : Votre employeur est

A/ une entreprise privée, un particulier ; B/ une entreprise à capitaux étrangers ou sino-étrangère ; C/une entreprise étatique ; D/ organisations gouvernementales ou publiques

Question N°17 : votre entreprise est dans quel secteur d'activité économique (…)

Combien de salariés (uniquement votre branche) (…)

Question N°18: Comment avez-vous eu accès à cet emploi ?

A/par relation ; B/salon de l'emploi ; C/par annonce sur le net, site de recrutement ; D/mission d'intérim ; E/ par votre Ecole, réseau d'anciens étudiants ; F/c'est l'entreprise qui vous a contacté pour vous proposer un emploi ; G/ Autres, préciser

Question N°19 : votre poste dans l'entreprise est (…)

Votre salaire net mensuel environ (…)

Question N°20: Pour cet emploi, Avec vous la Sécurité Sociale (SS) et le HousingFund (HF)

A/ Oui, tous ; B/ ni la SS, ni HF ; C/ avoir la SS, non pas HF ; D. / Autres, préciser (……)

Question N°21: Si vous pouvez décider, envisager vous de changer l'employeur ?

A/ le plus tôt/court terme ; B/ dans un an ; C/dans 2ou 3ans ; D/ n'envisage pas de changement E/ça dépend

Question N°22 : quels sont vos attentes actuelles dans votre travail? (plusieurs réponses possibles, dans l'ordre du plus au moins important, maximum 3 choix)

A. changer de métier ou de fonction ; B/promotion interne ; C/ augmentation de salaire ; D/trouver et garder un emploi plus stable ; E/une meilleur ambiance au travail ; F/ meilleure santé au travail ; G/ changer de ville (plus proche de ma famille) ; H/ Me mettre à mon compte /créer ma propre entreprise ; G/ Autres, préciser (……)

Votre opinion sur le parcours et l'avenir professionnel

Question 23: Vous avez (combien…) d'années d'expériences, travaillé dans (…) de villes,

Dans (…) de secteurs d'activités économiques, pour (…) d'employeurs

Question N°24 : Si vous considérer votre parcours professionnel depuis la fin de vos études, vous diriez que votre parcours a été

A/ difficile ; B/ stable ; C / s'est amélioré progressivement ; D/en ascension

Question N°25 (à réponse unique) : Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt :

A/ trouver et garder un emploi stable B/ améliorer votre situation professionnelle
C/manéger votre vie privée D/ exercer un travail qui vous intéresse E/ Autres, préciser

Question N°26: Vous accordez une grande importance à :(plusieurs réponses possibles, maximum 3, à l'ordre de l'importance descendante)

A/la stabilité de l'emploi B/le niveau de salaire C/ la Sécurité Sociale et le Fond du Logement

D/ Le bien-être social E/ l'opportunité de formation F/ l'environnement et l'ambiance au travail

G/ opportunité de se progresser / d'évoluer ; H/ Autres, préciser

Question N°27 : Que signifie pour vous travailler :(plusieurs réponses possibles, maximum 3 choix, dans l'ordre du plus au moins important.)

A/C'est une nécessité pour la survie ; B/ce permet de se réaliser ; C/ c'est un plaisir ; D/Autres, préciser

La vie à Pékin

Question N°28 : *Quels sont les sources de pression dans votre vie à Pékin :(plusieurs réponses possibles, maximum 3 choix, dans l'ordre du plus au moins important.)*

A/ difficulté d'accès à l'emploi ; B. niveau de revenu très bas ; C. assurance-maladie ; D. assurance-retraite ; E.la sécurité/garantie de logement ; F/éducation de l'enfant ; E/ retraite de vos parents ;
H/ Autres, préciser (...)

Question N°29 : Êtes-vous satisfait de votre vie actuelle

A/ très satisfait ; B/ relativement satisfait ; C/ couci-couça ; D/ ne pas satisfait ; F/ pas tout du satisfait

Question N°30 : Vous estimez que votre situation correspond au couche sociale de

A/classe sociale supérieure ; B/ classe moyenne supérieure ; C/ classe moyenne ; D/ classe moyenne inférieur ; E/ classes inférieures

Question N°31: Selon vous, quels sont les éléments les plus importants pour acquérir la reconnaissance sociale:(*plusieurs réponses possibles, maximum 3 choix, dans l'ordre du plus au moins important.)*
A/ posséder de biens privés, ex : maison/logement ; B/ un niveau de revenu élevé ; C/.avoir un métier de bonne réputation ; D/ avoir un emploi stable ; E/ réaliser des progrès dans son travail ;
F/ Autres, préciser (...)

Question 32 : Question Vous espérez habiter Pékin （）

A. Durable ; B/ encore 1 ou 2 ans ; C/de 3 à 4 ans ; D/ 5 ans et plus ; E/ ne sais pas encore, ça dépend

Question 33 (à réponse ouverte) : Pourquoi vous resterez ou quitterez Pékin ?

Pour votre carrière professionnelle ? La vie familiale (parents, mariage, enfant) ? La vie sociale (relation sociale, culture et divertissement) ?

Parcours professionnel

	1er emploi	2e emploi	3e emploi
Nom de la ville			
Raison principal du choix de cette ville			
Période du travail (présider les datés d'entée et de sortie)	De ( ) mois ( ) année A ( ) mois ( ) année	De ( ) mois ( ) année A ( ) mois ( ) année	De ( ) mois ( ) année A ( ) mois ( ) année
Type de l'entreprise (	1/privée, 2 / à capitaux étrangers/Jointe 3/ le secteur public 4/ entreprise Etatique	1/privée, 2 / à capitaux étrangers/Jointe 3/ le secteur public 4/ entreprise Etatique	1/privée, 2 / à capitaux étrangers/Jointe 3/ le secteur public 4/ entreprise Etatique
Combien de personnel dans votre entreprise ?			
Secteur économique de votre entreprise			
Votre fonction			
Votre niveau de salaire			
Sécurité Sociale et Fond du Logement	1/ aucun 2/ avoir SS et non FL 3/ avoir SS, mais l'entreprise cotise à la base de SMIC 4/ avoir SS, mais l'entreprise cotise à la base de salaire réel	1/ aucun 2/ avoir SS et non FL 3/ avoir SS, mais l'entreprise cotise à la base de SMIC 4/ avoir SS, mais l'entreprise cotise à la base de salaire réel	1/ aucun 2/ avoir SS et non FL 3/ avoir SS, mais l'entreprise cotise à la base de SMIC 4/ avoir SS, mais l'entreprise cotise à la base de salaire réel
Vous vous investissez dans ce travail	1/ beaucoup 2/juste il faut 3/ relativement peu	1/ beaucoup 2/juste il faut 3/ relativement peu	1/ beaucoup 2/juste il faut 3/ relativement peu
votre compétence correspond-elle à la demande de ce poste	1/dépasse la demande 2/s'accorde bien 3/ pas du tout	1/dépasse la demande 2/s'accorde bien 3/ ne correspondant pas	1/dépasse la demande 2/s'accorde bien 3/ ne correspondant pas
Ce poste correspondant-il avec vos attentes ?	1/mieux que mes attentes 2/ s'accorde bien 3/ pas tout du	1/mieux que mes attentes 2/ s'accorde bien 3/ pas tout du	1/mieux que mes attentes 2/ s'accorde bien 3/ pas tout du
Raison principale de quitter cette entreprise*(à réponse ouverte)*			

LISTE DES INTERVIEWES (ENTRETIENS BIOGRAPHIQUES)

N°1. Heya, F., 30 ans, mariée &enceinte, Master (bac+7) en littérature, 3 ans d'expériences, 1er emploi, secrétaire dans un centre administratif rattaché au Ministère A (N°1)

N°2. Lu'an, H.,27 ans, master en Physique d'une bonne université à Shanghai, cadre technique dans une banque nationale à Pékin, a démissionné et sans emploi depuis 1 an (N°2)

N°3. Eva, F., 28ans, Mariée sans enfant, Master en sciences de l'éducation, 3 ans d'expérience, rédactrice dans un centre de recherche sous tutelle du Ministère E (N°3)

N°4. Félie, F., 26ans, célibat. Bac+4 en télécommunication, assistante pédagogique à Pékin, 3 ans d'expériences, 1er emploi, ingénierie dans la ville principale de sa région natale, 2ème emploi comme agent d'achat dans une entreprise de sa ville natale, 3ème emploi à Pékin (N°4)

N°5. Guo., F., 26ans, Célibat., Master en français, à la recherche d'un emploi à Pékin (N°5)

N°6. Adon, H., 28 ans, Bac+4 en informatique, informaticien dans une entreprise privée à Pékin, 5 ans d'expériences (2 ans à Qingdao, 3 ans à Pékin) (N°6)

N°7. Kan, H., 29ans, Master en sciences économiques, consultant dans une banque nationale à Pékin, 4 ans d'expérience (N°7)

N°8. Jiajia& Lulu, Femmes, 24 ans, 1 an d'expérience, métiers : conseiller de vente, Entreprise étatiques

N°9. Gao, H., 30 ans, Bac+4 en informatique, ingénieur création web, 7 ans d'expérience (n°9)

N°10. Zhan, H., 28ans, diplômé d'un Bac+4 en journalisme, 1er emploi dans un journal local de la ville de Shijiazhuang de sa province Hebei (N°10)

N°11. Lige, F., 27ans, diplômée d'un Licence (bac+4) en journalisme, 1er emploi dans une ville moyenne LY de sa province Henan (N°11)

N°12. Liang, H., 25 ans, en couple, diplômé d'un bac+3 en anglais appliquée, 5 ans d'expériences- agent commercial-entreprise 12580 (N°12)

N°13. Ying, F., 27ans, diplômé d'un bac+4 en technologie de la porcelaine, mariée, 4 ans d'expériences, métier conseiller-vente (N°13)

N°14. Wang, H., 23ans, célibat. Sortie de l'université sans diplôme, 2 ans d'expériences, Agent commercial, centre d'appel (N°14)

N°15. Ming, H., 29ans, marié et un enfant, bac+4 en sylviculture, agent commercial à Pékin, 7 ans d'expérience, 1er emploi, agent commercial dans la ville de Shijiazhuang de sa province (N°15)

N°16. Anna, F., 26ans, mariée, Bac+3 en informatique, technicienne supérieure

N°17. Jus, H., 27ans, célibat. Bac+3 en informatique, 4 ans d'expériences, 1er emploi, usine à Suzhou, en formation en Informatique (N°17)

N°18. Chen, H., 26ans, en couple, Bac+3 en informatique, 4 ans d'expérience, 1er emploi, programmateur à Pékin (N°18)

N°19. Ken, H., 26ans-3ans d'expériences-instituteur-conseiller vente-chômage (N°19)

N°20. Jie, H., 23ans, célibat. Bac+formation de 6 mois en informatique-4 ans d'expériences, 1er emploi, ouvrier de chaine dans une usine à Canton, programmateur à Pékin (N°20)

N°21. Liment, H., 23 ans, en couple, Bac+3 en chimie fine, agent commercial à Pékin (à la recherche d'un nouvel emploi), 1er emploi, ouvrier qualifié dans une usine à Shanghai (N°21)

N°22. Lily. F.21 ans, Bac pro. 2 ans à Pékin ; Luc, 21 ans, Bac générale, 2 ans à Pékin, agent commercial (N°22)

N°23. Mac, H., 26ans, en couple, bac+3 littératures, entrepreneur d'une pharmacie & rédacteur dans une maison d'édition (N°23)

N°24. Ciné., 26ans, mariée, Bac+3 littératures, sans activité, 3ans d'expériences –assistance administrative à Pékin (N°24)

N°25. Xun, H., 21 ans, originaire de Hebei, Bac &1,5 an de formation en informatique, chômeur (N° 25)

N°27. Hugon, H., 27ans, bac+3 en gestion, 3ans d'expériences, 1er emploi, ouvrier dans une usine dans la province du Zhejiang (N°27)

N°28. Huang, H., 32 ans, célibat. Bac+4 en ingénierie environnementale, originaire d'une petite ville de la province du Guangxi, 7 ans d'expériences, métier l'attaché commercial (N°28)

N°29. Zhou, H., 31 ans, en couple, Bac+3 en droit économique, 7 ans d'expériences professionnelles, 1er emploi, commissionnaire de l'assurance à Pékin (N°29)

N°30. Jing, F., 27 ans, célibat, bac+4 en commerces internationales, 3 ans d'expériences, 1er emploi, employée administrative dans une usine à Suzhou, agente commerciale à Pékin (N°30)

N°31. Mahui, F., 29 ans, célibat. Master (Bac+7) en ingénierie électroniques, 5 ans d'expériences, ayant parcouru 4 villes (N°31)

N°32. Xin, H., célibat. Licence en télécommunication, 3ans d'expérience-IT-entreprise étatique (N°32)

N°34. Rui, H., 27ans, marié, bac+4 d'ingénierie en urbanisme – 4ans d'expériences, institution publique à Pékin (N°34)

N°35. Jun, H., 27 ans, en couple, Bac+4 en ingénierie d'industrie, 4 ans d'expériences professionnelles, ayant parcouru 3 villes et travaillé pour 3 entreprises (N°35)

N°36. Ji'an, H., 29ans, 5 ans d'expériences, Ingénieur industriel, premier emploi dans une petite entreprise à la ville de ses études Qinhuangdao (N°36)

N°37. Yeh, H., 23ans, célibat. 3ans d'expériences- Bac+3 en technologie de commande numérique, premier emploi, technicien, usine Samsung à Canton (N°37)

N°38. Miao, H., 25 ans, Bac (2ans de formation universitaire, sorti sans diplôme) 6 ans d'expérience, responsable commercial, E-business (N°38)

N°39. Ali, F., 24 ans, Bac, 5 ans d'expériences, ouvriers, coiffeuse, entrepreneure –E-commerce

N° 40. Femme, 23 ans, Licence pro en beaux arts, 2 ans de métier comme « chef de rang » dans un restaurant.

N°41. Femme, 28 ans, Licence en industrie chimique, 2 ville.

N°42. Lee, H., 26ans, en couple, Bac+ 3 en technologie d'industrie, 1er emploi comme ouvrier qualifié dans une usine sidérurgique à la ville de Tangshan (N°42)

N°43. Ping, F. 24ans, en couple, Bac professionnel d'industrie (N°43).

N°44. Jane, F., 25ans, célibat. Bac+3 en informatique + 6 mois de formation, 3ans d'expériences, 1er emploi, programmateur à Pékin (N°44)

N°45. Guan., 25ans, célibat. Bac+3 en technologie d'industrie, 3 ans d'expériences, 3 villes (Suzhou- Pékin-Taiyuan- Suzhou), 1er emploi, technicien à Suzhou, 2ème (N°45)

N°46. Line, F., 30ans, mariée, MBA, journaliste, 5 ans d'expériences, 1 ville, 3 employeurs.

N°50. Emma, F., 24 ans, célibat. Bac professionnel d'industrie, 1er emploi - ouvrière de première ligne à la ville Tinjing (N°50)

N°51. Lei, H., 23 ans, en couple, niveau collège, agent commercial (N°51)

N°52. Jianqi, H., 24 ans, en couple, bac général, 3 ans d'expérience, 1 ville, 1er emploi, garde de sécurité (6 mois, serveur de restaurant (6 mois), agent commercial – vente de véhicule (N°52)

N°53. Dan, F.27ans, célibat. Diplômée d'un bac+3 en littérature, 4 ans d'expériences- agent commercial-entreprise 12580

N°54. Xia, F., 28ans, célibat. Bac+4 en informatique, informaticienne à Tianjin, 4 ans d'expérience. 1er emploi, volontaire du gouvernement à l'aide du développement de grand Ouest pendant 2 ans, 1 an (concours fonctionnaire+ chômage + petit boulot) à Tianjin, 1 an comme programmeur dans une petite entreprise informatique à Tianjin

N°55. Pan, H., 24 ans, Célibat. Pékinois d'origine rurale, Bac Pro en tourisme, 5 ans d'expériences, 1 ville, 4 employeurs, 1er emploi, agent commercial dans une agence privée de tourisme (6 mois) ,2ème emploi, cuisiner dans une restaurant collectif, emploi actuel : cuisinier dans un hôtel à Pékin (nourri et logé dans un dortoir pour personnel).

N°56. Qiang, H., 27 ans, Pékinois (hukou urbain), Bac, 8 ans d'expériences, 1 ville, nombreux d'employeurs, restaurateur pendant 6 mois, emploi actuel : cuisiner dans un hôtel à Pékin (nourri et logé dans un dortoir pour personnel).

N°57. Femme, 27 ans, Master en design (en Italie), 1 ville, 1,5 ans d'expériences, Désigner dans une entreprise d'ameublement à capitaux italiens à Pékin.

N°58. Homme, 28ans, Bac, 3 villes, 8 ans d'expériences, agent commercial dans une entreprise d'ameublement à capitaux italiens à Pékin.

GUIDE D'ENTRETIEN BIOGRAPHIQUE

Information générale de l'enquêté

- l'âge
- origine géographique
- situation familiale : la profession des parents, le nombre de frères et sœurs, leur âge, leur profession
- situation matrimoniale (célibataire, en couple, marié, avec ou sans enfants,) et/ou situation du conjoint

1/ Parcours de vie

I. Parcours antérieur (scolaire et/ou professionnel)

1. Parcours scolaire et/ ou universitaire ?
   - Ta ville natale ? ville d'études et de filière ? niveau d'études ?
   - Comment as-tu choisi ta formation ? Comment s'est passé la vie scolaire/ universitaire ? que penses-tu de ton école et de ta formation ?
   - Au terme de tes études, comment envisageais-tu l'avenir (choix entre poursuite d'études et entrée dans le monde du travail) ?

II. Mobilités géographiques (villes d'études, villes d'emploi)

2. As-tu déjà travaillé ailleurs? Si oui, parlons de ces expériences.
   - Quand, pourquoi et où ? Quel lieu de vie ? Cette expérience a-t-elle ouvert de nouvelles perspectives ?
3. Quand et comment es-tu arrivé à venir à Pékin ?
   - Tes motivations dans ce choix ? (raison personnelle ? raison professionnelle?) quelles attentes ?
   - A-t-il fallu faire des démarches particulières pour venir ?
4. Comment as-tu conçu/construit ton projet professionnel au fil du temps?
   - Difficultés, hésitations, décisions, ajustements ?

III. Parcours professionnel

5. Quel été la chronologie de ton parcours ?
   - Combien d'années d'expériences professionnelles as-tu ?
   - Quelles en ont été les grandes étapes (événements/tournants)?
6. As-tu connu une période alternative (chômage - formation –sous-emploi) ?
   - Que s'est passé-il ?
   - Comment as-tu vécu cette période ?
   - Peux-tu expliquer avec du recul ?
7. Comment as-tu trouvé ton premier emploi, stage non compris ?
   - quels moyens as-tu utilisés dans ta recherche ?
   - quelles ont été tes stratégies pour les faire aboutir?
   - les difficultés et barrières rencontrées, les opportunités ?
   - comment expliquais-tu ton vécu (de rejet, de refus et de réussite, etc.) ?

Premier emploi

8. Peux-tu nous décrire ton premier emploi ?
   - ville, type d'entreprise, poste occupée, condition de travail (salaire, horaires) ?
   - Organisation du travail (mode de gestion), relation avec tes collègues et supérieurs, ambiance du travail
9. Comment s'est-elle passée ?
   - Comment perçois-tu ton statut dans l'entreprise ?
   - quels regards/quelles attentes les autres portent-ils sur toi ?
   - Es-tu satisfait de ce travail? (salaire, atmosphère de travail, relations de travail…)

Autres événements

10. As-tu toutefois fait un job-hopping ? Pourquoi ? Comment les différents emplois ont-ils été trouvés ?
11. Racontez-nous ce qui s'est passé ? (événement par événement)

Emploi Actuel

12. Peux-tu nous décrire ton emploi ?
13. Comment cela se passe-t-il ?
14. Es-tu satisfait de tes conditions actuelles de travail ?

Rapport à la carrière

15. Que penses-tu de ton parcours professionnel ?
16. Compte tenu de ton expérience, comment perçois-tu le marché du travail et le monde des entreprises?
    - comment interprètes-tu les politiques de recrutement des entreprises ?
17. Comment perçois-tu ton statut actuel?
    - Penses-tu avoir trouvé ta place dans la société d'accueil? quelle position occupes –tu ? /aimerais tu t'occuper ?
    - quels sont tes points de références (peux –tu nous parler d'eux, de leur travail et leur vie) ?
    - Comment perçois-tu la place du travail dans ton parcours de vie?
18. En tant que femme ?

2/ Conditions de vie à Pékin

19. Peux-tu nous parler de ta vie hors travail ?
    - comment organises-tu le temps de travail et les loisirs? Quelles sont tes activités en dehors du travail ? As-tu des loisirs ? Lesquels sont-ils ?
    - Quels sont tes réseaux sociaux? comment ces réseaux ont été-ils construit ?
20. Que penses-tu des conditions de vie à Pékin ?
    - Tes conditions de vie actuelles et l'évolution connue ?
    - les difficultés rencontrées (dans la vie quotidienne, à l'entreprise et dans tes démarches)?
    - Logements et expériences d'habiter les villages-urbains?
21. Que penses-tu des politiques de la ville de l'autorité pékinoise ?
    - Hukou, logement ? quels impacts ?
22. Que penses-tu de ton « intégration » sociale?
    - Qu'en penses-tu de ta situation actuelle ? Est tu satisfait?
    - Comment perçois-tu la ville de Pékin, la société pékinoise? Quel regard penses-tu que les autres portent sur toi ? Pourquoi ?
23. Peux-tu nous parler de ta famille?
    - Quels rapports entretiens-tu avec ta famille? Ta famille a-t-elle une influence dans le choix de tes projets ?
    - Rapport générationnel ? Les attentes de tes parents ? Mariage, conjoint et enfants ?

3/Projets et avenir

24. Comment voyez-vous votre avenir ?
    - Compte tenu de ton expérience, comment envisages-tu l'avenir ? Lieu d'installation ? Retour au pays natal pourquoi ?
25. Qu'est que ça veut dire pour toi « réussir sa vie ? »
    - Quelles sont tes ambitions professionnelles et personnelles ? comment envisages-tu de les réaliser ?

Trajectoire professionnelle et résidentielle de Miao

Miao a habité 3 mois dans un appartement en colocation, il a dû quitter le logement « *les autres locataires n'avaient plus de revenu pour payer le loyer*». Il a ensuite trouvé un logement au centre dont le propriétaire est un ami, cependant 3 mois plus tard, « le propriétaire a décidé de vendre l'appartement ». C'est à ce moment-là, qu'il a entendu parler l'existence du village urbain où il habite depuis 4 ans. Ce jeune cadre commercial a changé 5 fois employeurs, sans déménager, car ce village est bien situé.

> « J'ai appris par un autre ami qu'il y avait des logements par cher dans le village SG. Je suis venu voir, oh là, seulement 300yuans par mois de loyer, ce n'est pas cher du tout et il y avait le métro directe pour aller au travail, j'avais un studio. J'étais contente et y habitait pendant 4 ans jusqu'à mon mariage, après lequel j'ai déménagé dans le quartier urbain à côté du village SG. »

Le réseau de relations lui apporte différents types de supports durant sa vie. En appuyant sur le matériau narratif et les séquences relationnels, en suivant des trajectoires de relations…

1er emploi : réseau des anciens de l'école

Miao : « J'ai construit un réseau de connaissance, en tant que membre du comité de jeunes communistes de ma faculté, dans lequel j'ai fait connaissance avec les étudiants des promotions précédentes. Une ancienne étudiante m'a informé que son entreprise recrutait. J'ai passé l'entretien. J'ai obtenu le poste grâce à l'expérience des petits boulots pendant ces deux années d'études.

[… …]

Événement : adhérer à une association de voyage et d'activités (sport) extérieures (hùwài)

Miao : Ce premier emploi était une expérience de réussite, en seulement quelques mois, j'ai gagné beaucoup d'argent, j'ai pensé à m'amuser… Mon entreprise a un groupe virtuel de « sport à l'extérieur ». Et le premier hiver après mon arrivée, les collègues ont organisé quelques jours de ski. A partit du **mars 2009**, je suis devenu membre d'un club de voyage, de type « exercices à l'extérieur ». Je commerçais à m'amuser follement, en y consacrant beaucoup de temps et d'énergie.

2ème emploi : réseau des connaissances d'un club sportif et de voyage

Miao: J'ai démissionné en **octobre 2009**, je m'amusais follement et vivait de mon épargne. J'ai trouvé mon deuxième emploi avant décembre. Un ami du club me l'a recommandé. A l'occasion d'une sortie, on s'est croisé et nous avons fait connaissance. Un de ses clients vient de monter une boite de vente de logiciel d'analyse boursière. J'ai ensuite rencontré le patron qui me demandait de venir travailler comme responsable des ressources humaines. Il m'a dit « *si tu veux apprendre, tu peux y arriver* ». Fin janvier 2010, cette petite entreprise est née, et nous recrutons beaucoup. Je n'étais pas spécialisé dans le domaine des ressources humaines et il m'a fallu tout apprendre rapidement. J'ai perdu 30 kilos en seulement deux mois ! […] J'étais en charge du recrutement et de la rémunération. Je croyais que cette tâche est simple, ainsi que mon patron. Une fois en place, non ! […] J'ai démissionné 8 mois après « *il te faudra un experte en RH* » (il a donné d'autre cause. Il s'est mis à jouer en bourses et a perdu la plupart de ses économies).

3ème emploi – réseau des connaissances d'un club sportif et de voyage

Miao : **«** le patron d'un magasin des vêtements de sport (aussi membre du club), m'a invité de travailler pour lui « *viens, tu pourras vivre ta passion tout en travaillant* » ; j'ai démissionné deux mois après. Ce travail ne me convenait pas. »

Une courte période de repos

Miao : « J'étais très nerveux à cette époque. Un ami du club m'invite à passer de temps ensembles, un travail sur soi, sur son esprit. »

4ème emploi : réseau de connaissances d'un club sportif et de voyage

Mao : « Pendant cette période de repos, une court période. **Une amie du club m'a proposé un job temporaire** « *Elle savait que je n'ai plus de travail, alors elle m'a proposé ce job de marketing en sport extérieur afin de me dépanner* ».

« Pendant cette période de repos, j'ai travaillé mon esprit et cherché tranquillement un emploi à long terme. J'ai rencontré un professeur en phycologie (au club), je lui ai demandé des conseils sur ma carrière. « *Selon ton caractère, tu peux travailler dans la direction des RH, et également dans l'E-commerce de type B2B, mais tu devras choisir une direction* ».

5ème emploi : site de recrutement

Miao : «J'ai candidaté simultanément dans les deux directions. Un poste de RH exigeant de l'expérience et des qualifications, je n'ai pas eu de succès ; pour un poste de responsable d'E-commerce, tous les employeurs rencontrés voulaient m'embaucher. J'ai commencé à redevenir impatient. **Mon ami** m'a signalé « *de garder mon sang froid afin de faire un bon choix* ».

Mao : « En février 2011, j'ai choisi une entreprise de E-commerce de type groupons. Ce n'est pas l'entreprise qui m'offrait le meilleur salaire, mais le marché de l'achat regroupé était en expansion à cet époque. J'aborde l'internet, de plus, le département où j'ai été intégré venait d'être créé. Je voulait réussir ! Dans un nouveau département, si je m'engage fortement, je pourrai obtenir une promotion rapide. Effectivement, ce nouveau département s'est développé très vite. Pendant 3 mois, j'ai grimpé 4 échelons dans la hiérarchie : d'un simple agent, au chef d'une équipe jusqu'à la direction »

6ème emploi : **réseau des relations professionnelles**

Miao : « Dans le cercle d'E-commerce, j'ai accumulé beaucoup de relations. Une fois démissionnée (en fait, renvoyé à cause d'un conflit entre managers), tout le monde était au courant. Un ami m'a dit « vient travailler pour mon entreprise ». je suis allé et y j'ai travaillé ».

7ème emploi : une rencontre professionnelle pendant une mission

Mao : Quelques mois après, pendant une mission, je suis allé négocier un contrat avec un client, un hôtel. J'y croisé mon patron actuel. Il m'a demandé de travailler pour sa jeune entreprise. je suis venu.

Projet d'entreprise : partenaires issus de son réseau des relations

Miao : « Oui, j'ai beaucoup changé d'employeur. Néanmoins, l'emploi actuel sera aussi mon dernier. Une fois terminé ce travail, je lancerai une start-up. J'ai déjà un projet concret. Les investisseurs ont déjà ététrouvés. Si je décide de me lancer, ils me soutiendront. Ce projet de Start –up est dans le domaine du voyage et du sport extérieur. »

« Dans mon entreprise, je souhaite une promotion rapide qui me permet de diriger des équipes. Je suis de nature hyper sociale et actif, dans le cercle des activités extérieures, je sors avec beaucoup de personnes et rencontrent de gens différents. »

« Travaillant en entreprise, il y a beaucoup de contrainte, par exemple, la question du diplôme, sans cette contrainte, je pourrai travailler comme manager supérieur. Bref, à cause de mon caractère, je suis de rouge, très dynamique et sociable, et ausside mon diplôme, je souhaiterais créer ma propre entreprise.

L'entreprise précédente, le patron m'a dit : je ne peux pas t'accorder un poste de haute responsabilité à cause de ton niveau de diplômeinférieur. Si tu avais un diplôme, tu pourrais obtenir un bon poste. Une fois une jeune entreprise a réussi à prendre sa place sur le marché, même si tu t'es intégrée tôt dans l'entreprise et que tu es un méritants pendant la période de conquête, cependant, tu ne peux pas avoir le poste de « ministre » pour sa maintenance.

Mon entreprise actuelle est aussi très jeune et qui grandie vite. Je suis un de ses piliers. Une fois bien réussit, Si l'entreprise ne m'accorde pas un poste de cadre supérieur, je démissionnerai et lancerai mes propres affaires, car le diplôme ne compte pas pour la création de l'entreprise. »

Miao, H., 25 ans, Bac (2ans de formation universitaire pour l'adulte), sorti sans diplôme), 6 ans d'expérience, responsable commercial, E-business (N°38)

Trajectoires migratoire de la famille Mac

Tes soins médicaux sont-ils remboursés?

Mac : Oui, j'ai le Hukou agricole, je suis donc couvert par le nouveau régime d'assurance-maladie coopératif en milieu rural.

Tu n'avais pas transformé ton Hukou agricole en Hukou urbain au moment d'entrer à l'université ?

Mac : J'ai conservé mon Hukou agricole. Je suis originaire de la région Nord-est, tu sais, les villageois disposent de beaucoup de terres agricoles (propriété collective des villageois). Mais personne dans ma famille n'exerçait le métier d'agriculteur (son père est médecin du village, sa mère – femme au foyer, les champs sont « loués » à d'autres agriculteurs). De plus, avec mon *Hukou* agricole, j'ai le droit au régime d'assurance coopérative pour les ruraux ; à cette époque, on avait le droit à 50%, aujourd'hui 75% de remboursement des frais médicaux.

Donc, la charge pour la famille est relativement amoindrie?

Mac : Ma famille n'est pas riche, mais ne manque jamais d'argent. Dans la vie, mes parents n'ont pas besoin d'économiser exprès. J'ai encore un frère cadet, nous deux avons dépensé beaucoup. Pour mes soins médicaux, plus de 200,000yuans (environ 25 000 euros) ont été dépensés [… …]

Avais-tu ressentie la pression du fait d'avoir été longtemps malade et hospitalisé ?

Mac : Non. Ce n'était pas une charge lourde. **Mon frère cadet** s'est marié l'année dernière, alors ma famille n'a plus à faire de grosse dépense. Mon frère est rentré dans notre village natal et s'est mis à son compte dans l'élevage de grenouilles comestibles. Ces dernières se vendent très cher aux restaurants. Mon frère n'aimait pas l'école, alors mes parents lui ont payé un lycée professionnel. Il a appris le technique de réparation de produit électroniques et il est allé dans la ville de mes grands-parents (ses grands-parents n'habitent pas dans

la même région) et a ouvert sa propres boutiques de vente et de conseils techniques et il a pu gagner beaucoup d'argent.

En 2008, toute ma famille est venue à Pékin, mon frère aussi. Il a travaillé comme vendeur de téléphone mobile dans un centre commercial. Il gagnait mieux que moi. Après son mariage, il est resté dans notre village natal et s'est lancé dans l'élevage des de grenouilles (pour la restauration). Comme c'est une activité cyclique, en hiver, il revient à Pékin et travaille comme vendeur de téléphone; le printemps arrivant, il rentre et s'occupe de l'élevage.

Les trajectoires migratoires et résidentielles de la famille Jianqi

Prenons le cas de Jianqi (*H., 22 ans, bac, 3 ans à Pékin, vendeur de voiture*), issus d'une famille paysanne de trois enfants (des âges proches) d'une région reculée (province du Shanxi- nord ouest) où « *il n'y a pas encore d'eau de robinet, on utilise l'eau de puits.* »). Jianqi et sa sœur cadette ont terminé le lycée la même année et la famille ne pouvait financier les études que d'un seul enfant. Jinjin a « pris l'initiative » de « laissera chance » à sa sœur et est venu directement travailler à Pékin.

« (Car) je suis l'ainé et devais offre (sa place) à ma cadette. »

Question : Que pensaient tes parents ?

« Les garçons sortent (de sa région sans grandes études) sera mieux (que) les filles « sortent » (directement)? Après leur sortie, elles sont peureuses, n'osent pas aventurier. Les garçons sortent (de sa région sans études sup.) peuvent s'appuyer sur ses efforts héroïques (chuǎng jìn)»

Jianqi, est venu travailler à Pékin une fois terminé le lycée. Son frère ainé, diplômé d'un Bac+3 travaillant déjà à Pékin dans la vente immobilière lui a présenté au responsable. Ce dernier lui a conseillé de passer quelques mois d'adaptation afin de maitriser les putonghua (l'accent standard du chinois) avant de venir travailler pour l'entreprise. Entre temps, il a trouvé (par les annonces de rue) un emploi comme agent de sécurité et y travaillé pendant 6 mois. Il a eu un projet de travailler comme agent de vente de véhicule, un secteur où travaillent et ont « réussit » ses cousines venues dix ans plus tôt à Pékin « *ont pu gagner beaucoup d'argent et ont acheté un appartement à Pékin* ». Pour accumuler suffisamment d'argent afin de passer le permis de conduite, il a travaillé alors pendant 6 mois dans un hôtel (dans son passage, il est entrée dans l'hôtel et demande s'il a besoin de quelqu'un, il a eu tout suite un travail). Il a démissionné et travaille actuellement comme agent commercial de véhicule.

A cette époque, Jianqi a fait venir ses parents, proches déjà la cinquantaine, car ses parents agriculteurs « *ayant peu de champs, de plus la sécheresse importante dans la région, après une année de travail laboureuse, sans revenu* ». Par son ancien collègue dans la gestion immobilière (où il avait travaillé 6 mois comme agent de sécurité), il a trouvé une grande pièce dans le cave comme logement pour la famille. Par les anciens collègues de l'hôtel, il a trouvé également du **travail pour ses parents** (la mère dans la cuisine, le père dans le ménage). En ayant mobilisé son propre réseau social, Jianqi se dit avoir mis ses parents sous sa « protection ». Pour son propre travail, Jiayi refuse de mobiliser ses réseaux (tels que ses cousines) pour ne pas être en reste avec eux et être dans l'obligation de se soumettre à l'employeur.

Au début de mon séjour à Pékin, j'habitais avec mon frère dans un logement sous terrain dans le quartier des JO. On a trouvé un autre logement sous terrains plus grand et on a fait venir nos parents. J'y ai habité avec mes parents, mais j'ai déménagé dans ce village-urbain BM il y 6 mois. J'ai entendu parler de ce village par un collègue qui y habitait déjà. Je l'ai visité et je me suis dit que cette forme d'habitation n'était pas si mal.

Mes parents habitaient toujours dans un logement sous terrain près de leur lieu du travail. Les deux travaillent comme salariés dans un hôtel : ma mère est en cuisine et mon père fait le ménage. Tous les deux ont un salaire d'environ 2,000rmb. Ils en sont satisfaits. C'est un revenu stable.

Mais je voudrais qu'ils ouvrent un magasin dans un village-urbain à Pékin, sinon quel sera leur source de revenu ? Ouvrir un magasin permet d'être son propre patron et procure une certaine liberté. En tant qu'employés dans un hôtel, ils sont souvent victimes d'injustice. Ils sont déjà âgés, c'est vrai qu'ils ne travaillent pas vite, leurs supérieurs et leurs collègues n'hésitent pas à leur faire des critiques.

Le parcours de **son frère ainé** : après avoir diplômé d'un Bac+3 dans la ville Shijiazhuang, il a travaillé pendant

3 ans à Pékin dans la vente immobilière. après son mariage, il est allé travailler dans la ville de Shijiazhuang, province du Hebei.

Moi, je suis le chef d'une famille. Mon frère ainé travaille dans le secteur immobilier. A cet époque, en tant agent commercial de véhicule, j'ai pu gagner beaucoup d'argent, Je les ai emprunté à mon frère ainé pour son mariage et le primo-paie de son apparentement à la ville SJG où il est allé travailler après 3 ans à Pékin. Sa formation universitaire est de contrôle technique immobilier : il évalue si les bâtiments construits correspondant ou non normes. Son premier emploi est agent commercial immobilier à Pékin. A cette époque, on ne gagne plus d'argent dans ce secteur. Il venait d'être diplômé. Il a un Licence pro, un niveau moyen, sans expérience, sans compétence adaptée. Mais il se sent supérieur « *je suis un diplômé universitaire* », mais il n'arrive pas à bien faire ce métier, il fait pire que ceux qui n'ont pas de diplôme, ces derniers sont plus pragmatiques. Avec mon frère, nous en avons discuté. Mon frère constatait que ma « réussite » est due à ma chance d'avoir trouvé un travail permettant de gagner rapidement de l'argent. Et lui, il cherchait toujours un travail correspondant à sa formation universitaire. Il en a trouvé un et il a quitté Pékin. Il a trouvé cet emploi à partir du Pékin, l'entreprise est siégée à Pékin mais lui a envoyé travaillé à la ville SGZ, située dans la région d'origine de sa femme. Il ne voulait pas quitté Pékin, mais vue que ce travail lui permettra de déployer ses connaissances acquises à l'université. *Pas vain de faire l'université*, il est accepté cet emploi. Lui, il cherche une vie stable et de confort. Le contraire de moi ! Moi, j'adore les défis !

Sa sœur cadette est récemment diplômée d'un Bac+2 en comptabilité, Jianqi l'a introduit à son ancien employeur – l'hôtel où travaillent également ses parents– elle est réceptionniste.

Annexe 2. Nomenclature des catégories socioprofessionnelles en France et en Chine

Nos enquêtés sont invités à décrire la situation actuel de leur emploi : le type d'entreprise et sa taille, le poste qu'ils occupent, et le niveau de salaire, ce qui permet de rendre compte de leur position hiérarchique an sein de l'entreprise. Les enquêtés sans « activité » au moment de l'enquête (5%) sont sollicités afin de fournir des informations sur leur dernier emploi.

Pour rendre compte de la situation socio-économique de nos enquêtés, nous nous sommes référé à la nomenclature française des professions et catégorie socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE qui permet dans sa dimension technique, de rendre compte de la hiérarchisation du salariat basée sur la qualification. Nous gardons toujours présents à l'esprit les nombreuses limites de cette adaptation du PCS d'un pays à l'autre, notamment du point de vue de leurs conditions de travail et de situations salariales très différentes.

Pour comparer aux chiffres nationaux, il nous est nécessaire d'adopter les classements socioprofessionnels du Bureau de statistique chinois (10 catégories- niveau 2 ; 151 sous catégories- niveau 3)- ainsi que ceux employé par les sociologues chinois[195] sur la question de stratification, inégalité et mobilité sociales

Sans entrer dans une comparaison stricte, nous avons également classé notre enquêtés selon 10 catégories de professions du Bureau de statistique de la Chine (10 catégories- niveau 2, 151 niveau 3) outre que les groupes « d'en haut », qui correspondent aux 3 groupes de dirigeants : de Partie et d'administration, d'entreprises publiques et d'entreprises privées, et les groupes d'en bas qui sont les personnes sans activité et les paysans, les 5 catégories sociales au milieu comprennent la majorité des salariés, par ordre décroissant : 1)techniciens spécialisé et ingénieur ; 2) personnels administratif ; 3) entrepreneurs individuels (getigongshang hu) ; 4) employés de services et du commerce ; 5) ouvriers ;

La notion de « cadre » n'existe pas, mais autrefois, les étudiants, dès leur entrée à l'université, acquéraient le statut de « pré-cadre », et se voyaient assigné un post de « cadre » dans les entreprises étatiques une fois sortie diplômés.

Différente de la PCS de l'Insee qui est une traduction de la hiérarchisation des groupes des salariés, les catégorisations professionnelles en Chine n'ont pas nettement distingué la hiérarchisation des catégories salariales. Par exemple : le médecin, l'infirmier, l'instituteur et le professeur d'université, l'ingénieur supérieur ou l'électricien, sont tous inclus dans la catégorie de « technicien spécialisés et ingénieurs »,alors que selon le classement de l'Insee, ils seront repartis respectivement dans la catégorie de « cadre », de «profession intermédiaires », et d'« ouvriers qualifié ».

Concrètement, en ce qui concerne les professions de nos enquêté, nous les présentons dans 3 classe sectorielles de métiers.

La première classe de métiers regroupent des jeunes (débutants ou expérimentés) dans les secteurs industriels et de service techniques : on y trouve les employés et les ingénieurs en informatique qui comprennent des niveaux techniques très différents.

[195]Cf. Li Lulu « transition et stratification sociale dans les villes chinois » et Li Chunling « mobilité sociale et classes sociales en Chine », in Roulleau-Berger L. (sous la dir.), La nouvelle sociologie chinoise, Paris, CNRS édition, 2008

Les métiers de testeur, programmateur de niveau débutant ont souvent un niveau de diplôme équivalent à bac +2, ou bac+3. Nous les classons dans la catégorie de « profession intermédiaires » en tant que techniciens supérieurs.

Quant aux ingénieurs, nous prenons en compte leur un niveau de formation équivalent ou supérieur à bac+4 (Licence générale) et les Bac+7 (Master) en Sciences & technologie. Ces métiers offrent des possibilités de promotions et des perspectives de carrière, l'ancienneté est donc à prendre en compte. Nous trouvons ici certains jeunes diplômés de bac+3 et bac+4 en informatique, qui après avoir accumulé quelques années d'expériences, ont été promues à un poste d'ingénieur. Nous les considérons comme « cadres ». Par rapport au poste de « chef de projet », « managers », cadre moyen de l'entreprise, ce sont principalement des « jeunes » cadres.

La deuxième classe de métier concerne le secteur des services, de l'« information et la communication », de l'« éducation, l'action sociale et la culture», les « rédacteurs », les « chargés de mission » dans la publicité, les« journalistes », les « formateurs dans les entreprises », qui sont classés comme profession intermédiaires. Ces jeunes ont souvent obtenu un diplôme universitaire équivalent à une Licence (bac+3 ou Bac+4) (une partie sont titulaire d'un Master) en sciences humaines et sociales, et en économie et gestion.

La troisième classe des métiers couvre « les employés des service et du commerce ». Pour évaluer leur statut objectif, nous prenons en compte 3 facteurs : leur niveau de formation, l'importance de leur poste au sein de l'entreprise et leur niveau de revenu. Ils ont souvent un Bac+3, et 3ans d'ancienneté minimum, et un revenu mensuel supérieur à la moyenne (supérieur à 5,000 yuans à Pékin). La plupart des jeunes dans les métiers commerciaux, ayant de 1 an à 3 ans d'ancienneté minimum, sont classés dans les professions intermédiaires commercial. Quant aux attachés commerciaux de base, ils ont souvent un statut d'emploi très précaire, et des revenus instables, nous les classons à part.

Nous avons regroupés « les ingénieurs et cadres techniques » (niveau 2) dans la catégorie des cadres (niveau 1) et les techniciens supérieurs (niveau 2) dans la catégorie des professions intermédiaires (niveau 1) comme « techniciens spécialisées et ingénieurs » selon la catégorisation en Chine. 47% des enquêtés sont inscrit dans cette catégorie. Cette proportion correspondant aux enquêtes réalisés par Lian si dans les villages urbainsqui ont censé entre 46% (l'enquête 2008) à 53% (l'enquête 2010) des jeunes appartenant à cette catégories.

Référence :

1. ESeC, projet européen de classification socio-économique Professions et catégories socioprofessionnelles en France, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/cs125f.pdf

2. *Zhonghua renmin gongheguo zhiye fenlei dadian (2005nian zengdian ban) («*catégorie socioprofessionnelles de la république populaire de la Chine (édition 2005 complétée), Pékin, Ministère du travail et de la sécurité sociale, 2005.

Annexe 3. Activités économiques dans les villages urbains à Pékin

Dès les années 1990s, les villages urbain sont beaucoup intéressé les sociologues, en particulier le village de Zhejiang à Pékin, qui tire son nom du fait que nombre de ses habitants sont originaire de la province du Zhejiang. Plusieurs enquêtes y ont été effectuées par des sociologues de l'université de Tsinghua et de l'Université de Pékin. Dans ce village sont regroupé des milliers d'artisans et de petits entrepreneurs qui sont tous sur le même secteur d'activité : le textile.

Le village de Zhejiang à Pékin : un miracle économique

L'histoire débute au début des années 1990s, certains migrants de Wenzhou (un district de la province du Zhejiang) qui ont pris conscience des opportunités commerciales existant dans le secteur du textile, ont choisi de s'installer dans ce village, bien placé géographiquement, dans une zone de transition ville-campagne, juste 7 km au sud de la Place Tiananmen, et à côté du centre de communication routière.

Quelques années plus tard, cette zone est devenue le lieu de regroupement des paysans de Wenzhou. Selon le chiffre de 1994, ces villages comptaient 110 milles habitants, outre les 14 milles villageois pékinois, plus de 80 milles étaient des migrants originaires du district de Wenzhou. La majorité des habitants sont des artisans et des petits entrepreneurs qui se consacrent à la confection et à la commercialisation de vêtements. Très vite, leur production ainsi que leurs réseaux commerciaux se sont étendues jusqu'à occuper une grande partie du marché pékinois et régional et à devenir le pilier économique du district où leur village est localisé.

Même si leurs conditions de vie étaient mauvaises, cette communauté n'est nullement pauvre, « car une bonne partie de ses membres ont un revenu annuel supérieur à celui des Pékinois de classe moyenne. » (Wang Chunguang, 1995)[196].

Même si les villages de Zhejiang ont été successivement démolis [197] début 2000, l'influence économique de cette communauté continue de grandir. Les Wenzhou gardent le rôle de leader d'une industrie florissante (vêtement) au Nord de la Chine. « *des milliers des riches sont issus du village de Zhejiang à Pékin* », après une accumulation initiale d'un capital dans le secteur textile, ils investissent dans d'autres domaines : l'immobilier, l'exploitation des mines, les médias, la culture, Internet et l'e-commerce… » *(magasine « xiaokang », sept. 2009*)

Ce « miracle du village zhejiang » à Pékin est dû à la l'originalité du fonctionnement de l'économie « ethnique ». *« Ces entreprises ont l'originalité de fonctionner sur des stratégies dites « agglomérées» , du fait qu'elles sont nombreuses à être sur le même secteur d'activité et sur le même territoire, ou sur des stratégies « conjuguées», du fait qu' elles s'organisent aussi entre entreprises développant des activités complémentaires au sein de la chaîne de valeur et sur des stratégies« organiques », du fait qu' elles s'associent, de façon informelle au sein de réseaux inter organisationnels (Astley et Fombrun, 1983).* » (Girard Jean-Pierre, 2006)[198] .

L'analyse de Girard Jean-Pierre (2006) rejoint celles des sociologues chinois Wang Hansheng, Lui Shiding et al. (1997)[199], ces derniers insistent que c'est l'agglomération dans un terrain particulier (densité physique) (juju) qui a permis à ces artisans et petits entrepreneurs de réaliser, de manière efficace, la division du travail et de la corporation. La confiance et l'engagement entre membres, engendrée par des liens géographiques ou familiaux, facilitent la mise en place de rapports hiérarchiques qui structure les rapports humains au sein des entreprises.

Dans le cas du village de Zhejiang, la localité de la communauté des migrants de Wenzhou, le fait de se situé dans une zone de transition entre zone urbaine et rurale s'est avéré être un facteur important. Le village –urbain est en quelque sort un vacuum d'autorité et de gestion administrative. La population de wenzhou, plusieurs fois supérieure à la population indigène, a su créer une « communauté hétérogène » existante en dehors de la gestion administrative en place. « *Les migrants*

[196] Wang Chunguang : « Le village du Zhejiang », *Perspectives Chinoises*, n°29, 1995, pp. 22-26.
[197] Béja Jean-Philippe, Bonnin Michel. « La mort du village du Zhejiang ». *Perspectives chinoises.* N°32, 1995. pp. 6-12.
[198] Girard Jean-Pierre, « Solidarité et urbanisation à Pékin : l'exemple du « village de Zhejiang » », *Espaces et sociétés*, 2006/4 no 127, p. 33-46.
[199] Wang Hansheng, Liu Shiding, Sun Liping, « village Zhejiang: modalité spécifique d'entrée en ville des paysans chinois » (article en chinois), *shehuixue yanjiu (études sociologiques)*, n°1, 1997, p.56-68.

de Wenzhou ont pleinement tiré profit de la confusion administrative caractéristique de cette zone intermédiaire pour développer leurs réseaux commerciaux » (Wang Hansheng, Li Shiding et al.1997)

Les chercheurs soulignent aussi que les liens tissés avec leur communauté d'origine jouent fortement sur l'activité économique organisée par les migrants de Wenzhou sur ce terrain particulier : la division du travail, le rendement de l'économie d'échelle, la place prise sur le marché national chinois et international. Les fonds, le capital technique (savoir-faire) et les ressources humaines, qui sont les ingrédients nécessaire de la « production », sont à leur disposition et sont tous issus de leur communauté d'origine, même les tissus sont venus des marchés de la province du Zhejiang. Sans l'exploitation des ressources de leur région, il n'y aurait pas d'économie d'échelle dans le village de Zhejiang à Pékin.

Cette « unité de production » auto-organisées (en dehors de la régularisation de l'Etat), dépend étroitement de l'explosion de la consommation, liée à l'augmentation du pouvoir d'achat en Chine, et plus largement du développement de son économie. « Le village de Fujian » est un autre exemple de ce type d'économie, cette fois détenue par les commerçants de matériaux de construction.

A partir des années 1990s, de nombreux projets de construction ont été mise en œuvre au nord de Pékin, la grande zone résidentielle de Tiantongyuan, les grands travaux publics effectués dans le cadre des JO 2008. Les commerçants originaires de Fujian se sont installé dans les villages aux alentours et ont créé ici un grand marché de matériaux de construction.

La commercialisation dans toute la Chine et la production dans la région d'origine sont à l'origine de cette prospérité réciproque. Fujian, une province côtière au sud de Shanghai, est une région industrielle, principalement de matériaux de construction, des textiles, d'appareils électriques. Leurs produits sont commercialisés à grande échelle, au niveau national et international.

Les exemples ne manquaient pas, dans les années 1990s, de ce type de village de migrants marqué par un regroupement géographique, ainsi qu'une activité économique spécifique: Le village d'Anhui lié à l'activité de la décoration intérieure et du service à la personne. Et le village du Henan, pour le recyclage des déchets. Le village Xinjiang, où se concentrent des migrants de Xinjiang (Région autonome ouïghour-de région musulmans) exerçant les métiers dans la restauration. Village – urbain H- le déchet des produits électroniques, et la chaîne mondiale de recyclage.

Le village urbain SG : économie informelle ou formes de solidarité?

Les trois principaux acteurs – le comité du village, les villageois et les migrants

Le canton (Xiang, l'échelle administrative la plus basse du gouvernement, regroupant plusieurs villages) ne souhaite pas investir dans les services publics des villages, sachant qu'ils seront tôt ou tard démolis. En effet, les paysans-villageois, malgré l'expropriation de leur terre agricole, ont désormais des revenus abondants grâce à la location de leurs biens immobiliers aux migrants.

Quant aux politiques de contrôle des migrants imposés par le district, elles ne sont pas vraiment mises en application, sauf au moment des grands événements nationaux ou internationaux dans cette ville.

Différents des magasins qui se trouvent dans des zones urbaines à quelques kilomètres du village, et parce qu'ils ne correspondent à aucune catégorie d'entreprise, les magasins de ces villages urbains échappent à toute fiscalités : ils ne payent ni la T.V.A (17%), ni la taxe sur le chiffre d'affaire. (5% pour le secteur de service). Ils payent uniquement un forfait fiscal annuel qui équivaut, selon l'estimation de LI, à environ 1% de leur revenu net. *« Contrairement aux impôts nationaux, qui en Chine, sont très légers, les impôts provinciaux sont beaucoup plus lourds, et les impôts locaux sont « sans limite ». En fait, l'autorité locale définit arbitrairement un ensemble de taxes qu'elle soumet à ses contribuables (charge pour l'environnement, charge pour le planning familial, pour la sécurité, la propriété, pour l'éducation…) » (Li Peilin, 2004).*

On observe dans de nombreux villages urbains l'existence prospère des commerces et des services de proximité. Li Peilin (2004) a étudié ces faits dans une perspective d'économie informelle, alors que dans leurs études sur le village de Zhejiang à Pékin, Xiang Feng (2001) et Jean-Pierre Girard (2006) ont analysé ces faits dans leur dimension sociale et collective en les considérant comme une forme de solidarité, tout en soulignant que le *champ d**'action collective*** se situait au niveau *d'un groupe* **de même origine géographique et culturelle**. «*Pour contourner les restrictions d'accès aux services publics, ils ont développé, en toute autonomie, un ensemble de services à la communauté : écoles, crèches, cabinet médicaux, services de bus, etc.*»

La majorité des habitants sont des salariés travaillants en ville. Le village de *SG* n'est, pour eux, qu'une « cité-dortoir », ce qui le différencie du village de Zhejiang qui a la double fonction de dortoir et d'ateliers, et où les habitants sont de même origine géographique et culturelle. Le regroupement par origine géographique n'est pas significatif dans le village SG. On trouve une **hétérogénéité d'origine géographique, de niveau d'études, de métier, d'âge, et de situation familiale**. Le point commun avec les migrants du village de Zhejiang, est leur origine rurale. Si le village de Zhejiang n'était nullement un quartier pauvre, le village de SG est habité pars des migrants aux revenus modeste, poussés hors des villes par la hausse du prix de l'immobilier et la démolition des habitations à loyer modéré.

Dans ces villages de 100 milles habitants, il y a des milliers de commerces de proximité. Des deux côté des ruelles, on trouve toutes sortes de magasins : des restaurants, des salons de coiffure, des épiceries, des pharmacies et des cabinets médicaux … une grande partie de ces magasins sont tenus par des familles, certains emploient plusieurs personnes. Le soir, les ruelles sont très animées, on trouve partout des commençants ambulants. Le marché nocturne est réputé ici. Les quelques rues principales sont lumineuses, affairées et trépidantes.

Le cas des village- urbain est un cas dynamique, à l'instar du village Zhejiang à Pékin, où les gens se prendraient en charge pour pallier les carences de l'États en ce qui concerne les structures fondamentales : éducation, soins médicaux, organisation informelle de la vie sociale urbanisée; organisation de vie sociale. Cette solidarité n'est pas « ethnique », mais « organique », concerne une « clientèle » doté d'un pouvoir d'achat.

Les services communautaires, tels que les transports, l'éducation et les soins médicaux sont aussi assuré par des privées. Du matin au soir, des centaines de pousse-pousse et une dizaine de navettes attendent les jeunes à l'entrée du village pour les transporter jusqu'à la station de métro ou de bus (1 km de distance) ou inversement. Un trajet simple coûte 1 yuan(en euro=10 centimes, l'an 2012).

Les crèches et les écoles maternelles privées sont aussi nombreuses. Ces écoles, ouvertes par les migrants, accueillaient les enfants de 3 à 6 ans. Ses « mauvaises » conditions sont souvent critiquées par l'extérieur et les médias les nomment « *école noire* », car ces écoles n'ont pas d'autorisation du gouvernent (ils ont l'autorisation du village et de canton) pour l'ouverture et les personnels n'ont pas de certificats professionnels. Mais les parents, qui sont majoritairement migrants, en sont plutôt satisfaits. Ces écoles sont proches des habitations et le frais mensuel vont de 400 à 600 yuans, ce qui est un prix abordable pour les migrants, sachant qu'en ville la plus part des écoles maternelles sont privées et que les frais mensuel atteignent au minimum 2000 yuans, l'équivalent d'un mois de revenu.

Xue, jeune maman, diplômée d'un Licence, travaille comme comptable dans une entreprise de construction dont les chantiers sont juste à côté du village « *je suis mal payée, mais mon lieu du travail est proche de mon domicile, cela me permets de m'occuper davantage de ma fille* ». Sa fille de trois ans, va à l'école maternelle du village. Elle doute la qualité de l'école, et envisage de rentrer dans sa ville natale quand sa fille aura l'âge d'entrer à l'école primaire (à partir de 7 ans). « *L'enseignement dans ma ville natale est meilleur que celui d'ici* ».Ning, femme enceinte pense, à son déménagement en ville tôt ou tard. Diplômé d'un Master en biologie, elle se montre soucieuse de l'éducation de son fils « *mon fils peut aller à l'école maternelle du village, peu n'importe la qualité de l'école, elle n'est pas si décisive pour le développement d'un enfant*».

Il y a une vingtaine de cabines médicales et de pharmacies au village –urbain SG. Pour les soins médicaux de base les habitants ont accès à cabinet privée (pratique la médecine générale), ainsi les hôpitaux publics et privés dans les zones urbains.

Photo ci-dessus : Une éboueuse avec son tricycle (en bleu), en arrière plan : une voiture d'enlèvement des ordures (en jaune) ;
Photo à droite : Une famille rentre du « travail »: le père travaille en ville, la mère collecte de déchets recyclables dans le village –urbain SG pendant que leur fille va à l'école maternelle dans le même village.

Les commerçants et les artisans

Ces villages-urbains, qu'on appelle « le paradis des classes inferieures », sont considérés comme des agglomérations économique secondaires, où se forme une chaine *dynamique de consommation interne de produits et de service à bas coûts*. Certains villages urbainsont débuté dans une « communauté» fermée, relativement dépendante, auto-suffisante, multifonctionnelle. Dans cet espace, LI Peilin (2004) constate que *« les économies informelles, interdites en ville, y trouvent leur place, jusqu'à former une zone de commerce prospère »* Aux yeux des autorités de la ville, cette zone de délinquance risque de devenir un« ghetto ». Cette zone urbaine, caractérisée par une architecture hideuse, est dynamisée par l'économie informelle, « *ce qui fait de ces village-urbains un « corps étranger » dans une société moderne.* ». Il compare ces zones périurbaines, à des espaces « inter-frontaliers» qui deviendrait des camps de « rebelles » en temps de guerre, ou des « zone de trafics » en temps de paix. » (LI Peilin, 2004) Ces espaces marginaux ont été créés hors de portée des institutions. Cet éloignement engendre une sorte de tolérance et liberté sociales.

Dans le cas de SG, les commerçants, eux, ne payent que le loyer de leurs locaux et n'ont aucune charge supplémentaire. Les frais de services publics, tels que la sécurité et la propreté, gérés par le comité du village, sont demandé aux propriétaires de résidence. Les commerçants-ambulants du marché nocturne payent un forfait de 10 yuans par jour et 200 yuans par mois, ce qui représente peu pour ces commerçants.

Si les marchands ambulants sont fréquemment chassés des villes, par les agents municipaux du « maintien de l'ordre de la ville » (Chengguan), ils trouvent leur légitimité et la liberté dans un village. La densité de la population de ces quartiers et leur environnement formel immédiat assure aux commerces et aux activités concernant des produits de consommation courante une demande constante. A partir de 17 h, les principales rues du village sont occupées par des marchands. Ils sont des milliers à exposer leurs marchandises, que ce soit sur un tissu de 2M², sur des triporteurs, ou dans des camionnettes, la plupart vendent légumes, fruits et repas légers... Habitués ou nouveaux arrivants, ils sont souvent mobiles et s'adaptent vite aux besoins des clients « *Si un produit se vend bien et génère beaucoup de bénéfices, alors la concurrence s'intensifie, le prix basse rapidement »*, et les clients y trouvent leur compte : *«c'est pratique, on trouve tous ici, et c'est bon marché*».

Les marchands ambulants sont les principaux acteurs du marché du soir, ces petits producteurs pékinois ont parcouru 10km en tricycle pour vendre les légumes récemment cueillies en petite quantité

et à petit prix au village SG, ces types de véhicules sont interdits de circuler en ville. Ce commerçant de légumes et des fruits vont aller cueillie chez les producteurs en province le matin, sa camionnette arrive fin de l'après-midi au marché du village. Le prix des œufs – comme le pain en France, un produit qui serve à mesurer l'inflation de prix, car les habitants sont très sensible à une petite augmentation. « *C'est difficile à croire, mais tous d'approvisionnement des œufs pour les habitants à Pékin (20 millions) sont contrôlé par 3 patrons-seulement 3 personnes peuvent décider le prix des œufs de tous les habitants pékinois !* », ce marchant ayant un stand dans le hall justifié la inflation rapide de ces marchandises, il livre quelques fois des légumes aux restaurants dans le centre commercial Aeon International Mall.

Marchands ambulants sur le chemin à l'entrée ouest du village Un simple lit ou une table pliable servira à exposer les marchandises. à gauche: un excavateur qui bloque le chemin, à droite : un canal déjà pollué

Se mettre à son compte avec petit capital :

<u>*La couturière du village de SG*</u>

Hong est une femme de 28 ans, origine d'un village de la province du Shandong. Mariée, son fils va à l'école primaire du village, et elle est enceinte d'un deuxième enfant. Son mari travaille comme technicien sur un chantier de construction proche.

Sa blanchisserie a une surface de 25 mètres carrée. Devant, c'est l'atelier avec une grosse machines à laver et deux machines à coudre, à l'intérieur, séparé par une cloison, il y a un cabinet de toilette et un dortoir pour la famille.

Son parcours : Après avoir travaillé pendant deux années dans une usine de textile, elle est rentrée et s'est marié avec un garçon du village voisin, un *technicien* de construction travaillant à Pékin. Après le mariage,

elle est venue à Pékin avec son mari et a montré sa propre boutique de couturière dans un village-urbain X, après la démolition de celui-ci, ils ont déménagé dans le village SHI

Le choix d'un local commercial dans un village-urbain : Pour monter leur affaires, ils ont d'abord cherché une location en ville, « *très cher, le loyer mensuel d'un local commercial de 6m2 était de 3,000 yuans en 2002, de plus il fallait payer une année complète :30.000 yuans en une seule fois, on ne pouvait pas, de plus on aurait été obligé de payer un atelier ainsi qu'un dortoir, le tout sans la moindre certitude de trouver assez de clients pour que l'affaires soient rentables* ».

*Il*s ont trouvé ensuite un local dans un village-urbain *« là, nous avons loué un local de 30M2, il faisait autant fonction de dortoir que d'atelier, et on ne payait que 600 yuans de loyer. Avec nos économies, on a pu acheter des machines. J'ai vite appris la couture, on fait aussi office de blanchisserie, le business fonctionne bien.*

le déménagement : d'un village urbain à l'autre

« *Six ans plus tard, le village X a été démoli, on est resté jusqu'aux derniers jours avant de déménager ici… nos voisins du village X nous ont informé que ce village SG n'était pas mal… »…*

Satisfaction dans le travail « *ce travail n'est pas dur, on est libre et on fixe notre rythme, j'en suis très satisfaite.* « *Je ne savais pas que les jeunes diplômés gagnaient si peu. tes informations m'ont étonnée. Même si notre revenu n'est pas stable, j'ai quand même plus 3,000 yuans de revenu par mois...Oui, il vaut mieux de monter son propre businesse…* »

La couturière et une cliente

La machine à laver à sec

On trouve 3 cordonniers au village. Il y a un couple d'handicapé d'une quarantaine d'années, originaire du Nord-est de la Chine, et un homme, handicapé lui aussi, d'une cinquantaine d'années. Ils travaillent principalement sur le marché nocturne.

<u>Cordonniers- un couple pékinois à la retraite</u>

Les derniers sont un couple de septuagénaires à la retraite. L'homme était un ancien chef d'atelier dans une entreprise étatique. Au moment des reformes, dans les années 1990, il a « choisi » de quitter celle-ci et de faire du business, sans réussite. Maintenant en âge de prendre sa retraite, il n'a pu toucher aucune pension. La femme a travaillé comme serveuse dans un hôtel géré par l'état, « j'ai une pension de retraite de 1,800 yuans, mais lui, il n'a droits à rien, c'est pourquoi nous devons quitter notre maison et mener une vie de nomade.. . C'est triste … il ne faut jamais quitter son « unité du travail»).

Ils sont citadins Pékinois depuis plusieurs générations. Ils habitaient autrefois dans le centre-ville. Leur maison en plein cœur de Pékin (situé dans le quartier Xi Dan), a été démolie dans les années 1990s, et ils ont obtenu comme indemnisation trois appartements dans un district périurbain qu'ils ont ensuite donné à leurs quatre fils et fille. Ils possèdent encore un petit studio dans le centre-ville, qu'ils ont loué à une famille migrante. Ils donnent le loyer à leur fils ainé, ancien chauffeur de taxi aujourd'hui en arrêt maladie, et ayant peu de ressources. C'est

pour cela qu'ils ont déménagé dans un village urbain et pratiquent le métier de cordonnier. L'homme est fier de son savoir-faire.

> Femme: «Nous habitions dans le village de HL depuis plusieurs années, mais ce village a été démoli l'année dernière. Nous avons alors déménagé ici au village SG. Fait évident, celui-ci sera démoli, tôt ou tard… Si c'est le cas, nous déménagerons à Z, on nous a déjà parlé de ce village un peu lointain mais situé sur la route du BUS N°620. C'est important, parce que ce bus est direct pour aller à l'Hôpital Militaire N°306, qui est notre hôpital traitant. Nous sommes déjà âgée, nous avons souvent des problèmes de santé, alors, il faut penser à ça »….

Relations avec les habitants du village : Ils sont tous Pékinois, comme le prouve leur accent, on suppose que ce couple âgé doit avoir plus de contacts avec les villageois pékinois. En fait, ils se sont liés d'amitié avec les migrants provinciaux.

> Femme : « Les villageois, ici, sont les propriétaires. Le peu de contacts que l'on a avec eux consiste à se saluer en se croisant. Ils s'en foutent de nous et ils nous appellent les « locataires » (zufang de). Ils ne viennent pas faire réparer leur chaussure chez nous, ils jettent directement leur chaussures abimés ou les font réparer dans des boutiques chics… »
> Homme : « Ce sont des paysans qui deviennent très riche d'un coup. Regarde le bâtiment d'en face, il appartient aux frères X et ils ont 4 résidences comme ça. Auparavant, ils étaient des voyous du village. Maintenant, ils n'habitent plus au village. »

Ils ont une très bonne relation avec les «provinciaux », surtout les commerçants du coin. Ils les aident à garder leurs enfants de temps en temps. « *Étiez-vous payé pour la garde de leurs enfants ?»« non. Bon, les enfants nous aiment bien, ils nous appellent « grand père » et « grand-mère* ». Les voisins leur donne souvent un coup de main. Le marchand de légume à coté de leur atelier leur donne souvent les légumes « peu présentables mais mangeables ».

Magasin d'ameublement et d'électroménager d'occasion

L'atelier au plein air du cordonnier (la cordonnière, deux enfants et un client)

<u>Restaurateurs</u>

C'est un petit restaurant comme les autres, la salle aune surface d'environ 20 mètres carrées, pour recevoir une vingtaine de couverts. Leurs spécialités : les raviolis. coûtent de 8 à 15 yuans, ce que n'est vraiment pas cher pour des produits artisanaux. Leur cuisine est semi-ouverte, à l'intérieur, séparé par une cloison, se trouve leur dortoir. Il y a 4 personnes qui y travaillent régulièrement : le restaurateur, sa femme, le cuisinier, et un serveur à mi-temps, (le soir et le week-end). La fille du restaurateur, une lycéenne, vient aider pendant ses vacances scolaires.

<u>Parcours d'un restaurateur : passant d'un emploi salarié à un travail indépendant.</u>

Un homme autour de la cinquantaine, restaurateur originaire du district de Baoding, de la province du Hebei, à 100 kilomètres du sud de Pékin. Il a travaillé à partir de 2001 pendant six ans sur différents chantiers de constructions Pékinois. Avec ses économies, il a ouvert son petit resto dans un village urbain au sud-ouest de Pékin(1). Après la démolition de celui-ci, début 2010, il a déménagé son resto à SGZ (nord-ouest de Pékin). « *Heureusement, je suis venu au moment où il n'y avait pas encore autant de monde et de restaurants* », le loyer

du local est de 800 yuans par mois, sans l'électricité et l'eau, ils n'y a pas d'autre charges, ni d'impôts fiscaux. « *Mes parents travaillent vraiment beaucoup, surtout mon père, il se lève à 6 heure du matin pour aller au marchés, il prépare les raviolis du lendemain jusqu'à minuit, parfois 2 heures du matin* »…m'informe sa fille de 17 ans, pour ce travail, le couple gagne environs 8,000RMB par mois (environ 1000 euros).

« Destin » de leurs enfants : Le couple a deux enfants, un fils et une fille. L'année dernière, son fils de 20 ans a abandonné ses études dans une Institute universitaire technique et a rejoint l'armé. Il est maintenant un « soldat sans titre ». Ce service militaire durera deux ans, et après ? Soit il bénéficie d'une promotion au titre d'officier, soit il retourne chez lui. « *Selon moi, l'Etat aidera pour trouver un emploi une fois sortie de l'armé !*» « *Non, l'Etat aidera ceux qui ont le titre d'officier. Pour avoir le titre d'officiers, il faut payer [……], mes parents hésitent… X yuans c'est ne pas rien* », m'a confirmé la sœur de celui-ci. Parlant de ses attentes vis-à-vis leur fils effectuant son« service militaire », le père pousse un soupir *: « son destin en dépend»*.

Des jeunes dînent au restaurant

Le restaurateur déjeune avec sa fille, dernière, une serveuse et un serveur

Un jeune cuisinier espérant à mettre à son compte le plus tôt possible Le cuisinier est un homme de 28 ans. Son salaire est de 3,000 yuans. Il habite dans le village avec sa femme, qui travaille comme ouvrière dans une usine de fabrication électronique proche. Une fois terminé le collège, vers l'âge de 16 ans, il a quitté de son village (Nord –Ouest) pour aller travailler dans une grandes ville. Il a couru un peu partout dans le nord de la Chine où il a effectué toute sorte de travails, surtout dans la restauration …

Après 6 ans de travail dans la ville de Tianjin, il est rentré dans sa ville natale, où il s'est marié et a ouvert son petit restaurant. Ce restaurant a fait faillite, il est alors revenu travailler à Pékin, cette fois avec sa femme, laissant son enfant d'1 an à ses grands-parents (il dit « la vie coûte cher à pékin, les frais mensuel de l'école maternelle ici au village sont de 800yuan »).Il a travaillé dans un restaurant luxueux du centre de Pékin, mais ne s'occupait que de la vaisselle. Son objectif est d'accumuler de l'expérience ainsi que de l'argent afin d'ouvrir au plutôt un nouveau restaurant (où ?, cela dépend).

Un jeune serveur ayant simultanément deux emplois informels C'est un garçon de 25 ans qui, pendant la semaine, travaille à temps plein comme gardien d'un entrepôt dans un village voisin. Il travaille, en plus, le soir et le week-end comme serveur dans un restaurant. En fait, il gagne environs 1,600 yuans par mois, et comme le travail de gardiennage n'est pas fatiguant, il a proposé au restaurateur de travailler le soir.

Une jeune serveuse a travaillé quelques semaines au restaurant, puis a disparue (elle a rentrée dans sa ville natale)... En fait, elle a juste fini le lycée, où elle a eu un bon résultat au Bac qui lui permettait d'entrer dans une université de 2eme rang (moyenne supérieure). Sa famille adaptive avec qui elle est en conflit permanent ne souhaite pas payer ses études…pour s'enfuir de chez eux et sur la recommandation de sa grande mère, elle est venue rejoindre un membre de sa famille lointaine à Pékin, habitant du village SG. Elle est venue directement au restaurant et demandait un travail.

Petits producteurs et marchands des légumes et fruits -les agriculteurs pékinoises

Pendant la journée, il y a quelques commerçant ambulants… ceux qui recyclent les objets d'occasion, et ceux qui vendent leurs légumes…

Les paysans des villages plus lointains (zone encore rurale), essentiellement des femmes de plus de 40ans (ou les hommes de plus de 60 ans, viennent vendre leurs légumes pendant la journée. Elles sont en tricycle électrique et parcourent tous les villages, certaines vendent les légumes qu'elles ont recueillis le matin dans les champs, à la criée.

Cette paysanne au visage bronzé, aux vêtements modestes et usagés, a une cinquantaine d'année. Peu bavarde, elle a répondu rapidement à mes questions « mon village n'est pas loin, 20 kilomètres d'ici, ce me prend 40 minutes pour arriver ici », « j'ai un terrain où j'ai cultivé des légumes moi-même »« comme il y a du monde dans ce village, on vend bien et très vite, je viens environ une fois par semaine quand les légumes sont mur de nouveau ». « Pourquoi ne pas vendre vos produits en ville ?Vous pourriez les vendre à un bon prix, même 5 ou 10 fois plus chères ! (elle ne sait pas que dans les supermarchés en ville, ses produits seront étiquetés «BIO ») » « La ville interdit l'entrée des tricycles. On ne produit pas beaucoup, ce n'en vaut pas la peine. »

Ce village demeure un des débouché pour les vendeurs de produits agricoles des paysans du Pékin rural, surtout pour ceux cultive encore leur terre de façon traditionnelle, mais ils ne sont pas nombreux.

Un septuagénaire avec son tricycle - un paysan pékinois vend ses légumes fraichement récoltés.

Légumes frais achetés chez le producteur (également le vendeur) est de 2 à 3 yuans (en euros : 30 centimes) le kilo,

Les marchant ambulants

A partir du 17h, ces marchands ambulants envahissent rapidement les rues principales. Certains marchants sont venus avec leurs camionnettes, ils vendent, en détails aussi en gros, des légumes de saisons qu'ils vont chercher le matin chez les producteurs, souvent en banlieue lointaine ou à la frontière de la province du Hebei.

Une marchande de fruits et sa sœur :

Au carrefour de deux rues commerciales (occupé par ceux qui vendent les petits déjeunés de 5h à 10h), tous les jours vers 10 heures du matin, un couple de 30 ans, originaire d'un village de la province du Sichuan, sort leur stand des fruits. Bien situé, leur commerce marche bien, voire plus…

La sœur de la femme a un emploi au supermarché de l'AEON-MALL. Le soir, elle aide sa sœur dans son commerce, tout comme son mari, exerçant un autre métier dans la journée.

Un marchand de légumes et ses trois enfants

Ce commerçant de légumes a 50 ans environ, il est originaire d'un village de Henan. Depuis plus de dix ans, il tient un stand dans la halle aux fruits et légumes avec sa femme. « À l'époque où ce village était encore un simple village ».Il monte un stand dans la rue et vend ses légumes au marché nocturne. Il a trois enfants, deux filles et un garçon, la fille ainée à 16 ans, pendant les vacances scolaires, les deux filles viennent aider leurs parents. Ces deux filles ont pu achever l'enseignement obligatoire (9 ans) à l'école publique du village et malgré leurs excellents résultats, elles n'ont pas eu le droit d'accéder au lycée publique, c'est pourquoi elles doivent rentrer dans leur région natale afin d'y continuer leurs études. A part leurs grands-parents, elles ne connaissent pas les jeunes, elles ne parlent pas le dialecte local.

Il a mis tous ses espoirs sur son fils, âgé de 9 ans. Il lui a construit deux maisons dans leur ville natale et l'a envoyé étudier dans une école privée à Pékin. « Un garçon doit être fort, sans éducation, il n'aura pas l'estime de la société. Pour une fille, il vaut mieux faire un bon mariage que de faire des bonne études ». À la question

« soutiendras-tu tes filles si elles sont admises à l'université ? », il a répondu fermement « bien sûre, elles auront mon soutiens… » « Je ne m'occupe pas beaucoup d'elles… chaque fin d'année, elles obtiennent des satisfécits de l'école, je suis tellement fiers d'elles ».

Marchande ambulante des pommes

Cette femme qui vend des pommes, a environ 40 ans. Elle est originaire de la province du Shandong, et toute sa famille habite au village. Son mari est ouvrier. Elle a deux enfants, le plus petit va à l'école primaire du village. Le grand vient de sortir du lycée et are joint ses parents à Pékin… Ce garçon de 17 ans, qui ne sait pas quoi faire, se sent perdu et reste à la maison. Ses parents ne savent pas quoi lui conseiller.

Elle va au marché de vente au gros, pour acheter un ou deux genre de fruits, environs 100 kilos, normalement, elle peut tous vendre en deux ou trois jours, certain week-end, en une seule journée…elle sort son étalage ambulant vers 16h30, le marché du soir commence, vers 22h30, si il y a très peu de passage, elle rentre… Elle est peu bavarde, elle vend ses pommes un peu plus chère que les commerçants aux alentours, mais elle a pu gagner une clientèle fidèle.

Marché du soir

Une marchande ambulante très sociable

Cette femme de 50ans, originaire d'un village de la province du Jiangsu, est très sociable. Elle parle avec tous les gens, qu'ils soient clients ou non. Le matin, elle prend son tricycle et va acheter des légumes au « marché de vente en gros », à5 kilomètres du village, puis elle les revend en détails au village.

Elle loue une chambre dans une maison de plain-pied, à côté de laquelle elle vend ses légumes. « Je peux vendre entre 100 et 150 kilos de légumes par jour, ce qui me permet de bien gagner ma vie. Je ne me soucie pas de l'argent, je fais ça pour ne pas m'ennuyer ». Elle a confirmé plus tard que son mari travaillant à son compte comme technicien de décoration d'intérieure gagnait bien sa vie lui aussi.

Début 2000s, son mari a quitté son village pour venir travailler à Pékin, à cette époque, elle restait à la maison pour s'occuper de leurs deux jeunes enfants. « Deux ans avant, mes enfants sont entrés à l'université dans une ville au Sud, je suis venue rejoindre mon mari à Pékin ».

des jeunes « marchants » et leurs stands (un bout de tissue), souvent salarié, ou au chômage de courte durée, ils essaient de s'en sortir avec ces petits commerces.

Un jeune couple musulmans originaire Région autonome ouïghour du Xinjiang et leur stand de grillades.

<u>Marchands-ambulants de vêtement : une activité en parallèle de son emploi salarié</u>

LONG est un homme de 30 ans. Origine de la Province du Hebei, il est venu travailler à Pékin après le Bac. Il a trouvé un emploi comme représentant de vente. Quelques année plus tard, il s'est mis à son compte en louer un stand de vêtement dans un centre commercial en ville. « Ce business ne fonctionne pas bien ». Il a dû abandonner son propre business et chercher à nouveau un emploi. Maintenant, il est représentant de produits électroménagers pour une entreprise de fabrication. Son entreprise a ouvert un stand à l'AEON MALL il y a un an. Il géré ce stand : recruter les vendeuses, faire entrer les marchandises …. Cet emploi lui permet d'avoir du temps libre pour exercer d'autres activités en parallèle : commerçant ambulants de vêtements le soir.

L'amitié avec d'autre marchands-ambulants au village : Depuis 2 ans, il vient quasiment chaque soir au marché nocturne de SHI. Il a fait la connaissance et s'est lié d'amitié avec les autres commerçants de la rue. « En arrivant, je dîne souvent avec mes potes … nous sommes tous des gens qui sont partie de leur village pour travailler à Pékin, il faut s'entraider …». « Non, il n'y a pas de compétition entre nous»

En fait, il habite dans un autre village-urbain à 20 kilomètre d'ici, ce qui représente 40 minutes de trajet. Sa femme ne travaille pas et s'occupe de son enfant de 4 ans, qui va à l'école maternelle (400 yuans de frais mensuel) dans le même village.

Annexe 4. Journaux de bord dans le village-urbain

VISITE ACCOMPAGNE DU VILLAGE URBAIN ET DE SES ALENTOURS - SAMEDI 26 AVRIL 2012

Le contraste total

On m'a parlé de *Yongwang*, un centre commercial « chic et cher » à 500 mètres au sud du village. J'ai décidé de le visiter. Le gestionnaire d'une résidence (que j'appellerai Oncle Li) s'est proposé de m'accompagner.

Quel contraste saisissant! Le village est quadrillé par d'étroites ruelles, sales, bruyantes, et bordée de bâtiments moches de 4 ou 5 étages, de petits magasins, de restaurants, et de marchands ambulants. Au sud, entouré de chantiers de constructions, un centre commercial avec un grand parking d'une capacité de 3,000 voitures environ (dont la moitié est déjà remplie), est composé de magasins de marques internationales, de boutiques de luxe (par rapport au niveau de vie des Chinois), de restaurants occidentaux, japonais, ou chinois, et d'un hypermarché japonais…à titre d'exemple, on peut trouver un robe pour 2,000 yuans, ou un chapeau de femme pour 200 yuans. Il me parait évident que ce lieux est destiné aux familles aisées chinoises.

Je suis venue avec l'idée que ce centre commercial « cher » serait quasiment vide, car il y a très peu d'habitants aisés aux alentours, ou pas encore. Je me suis trompée, c'était plein : (environ5 milles personnes). D'où viennent ces gens de tous âges, bien habillés, venant en familles ou entre amis, et parlant un langage de « citadin »… ? Ce sont assurément des familles aisées venant en voiture, ce qui est déjà un signe de richesse.

Oncle Li m'a fait part de ses « découvertes » :

- *« j'ai vu une fois dans un de ces magasins, une paire de chaussures, de qualité moyenne à mes yeux, vendue à 1,800 yuans, je me suis dit que c'était hors de prix, et que personne ne pouvait les acheter, mais non, il y a des personnes qui peuvent se payer ça* ».

- « *il y a beaucoup de riches en Chine, c'est vrai* », me répétait-il comme si c'était une découverte pour lui. Cet homme de 55 ans, paysans d'origine et ayant travaillé 18 ans à Pékin, travaille maintenant 7 jours sur 7, 12 heures par jour et gagne 2000 yuans par mois, de plus il ne bénéficie d'aucune aide sociale. Il lui est donc difficile d'imaginer qu'une paire de chaussure puisse couter l'équivalant d'un mois de salaire et que quelqu'un les achète comme on achèterait un morceau de pain.

- « *L'écart de revenu est énorme* », conclut-il résigné.

Nous avons ensuite visité les 2 autres grands parkings, un au sous-sol, déjà plein de voitures, et un autre au troisième étage. En sortant du centre commercial, un jeune garçon nous a donné le tract publicitaire d'un gros promoteur immobilier : des buildings haut-de-gammes destinés aux « Col banc » : (professeurs d'université, chefs d'entreprise, ou cadres) seront construit ici », les promoteurs immobiliers sont aussi en trains de construire un lotissement de villas.

200 mètres plus loin, c'est le métro, il est juste au croisement d'une grande avenue et de l'autoroute. Oncle Li m'a informé :

- «*de l'autre côté de l'avenue, c'était le village de Tangjiating*[200]*, mais il a été démoli en 2011. J'ai appris en regardant CCTV, que le grand parc forestier de zhongguancun y sera construit* ». Je lui ai fait remarquer qu'*à ma connaissance, c'était une zone d'habitation au début, et qu'il n'y avait pas un arbre.*

- « *on peut planter des arbres* » répond l'Oncle LI, Je lui rappelle que le projet initial du gouvernement prévoyait la construction *de milliers de logements sociaux pour reloger tous ces jeunes locataires et m'interroge sur le fait que l'on y construise maintenant un espace vert. Alors qui pourra profiter cet espace vert ?* L'Oncle LI, se montrant peu concerné par ma remarque, est resté très évasif quant à ce changement de projet.

De l'autre côté de la route, une grande affiche publicitaire vante la construction imminente de lotissement composés de luxueuses villas. Rappelons-nous que juste 1 ans avant, des dizaines de milliers de « fourmis » y habitaient.

« *Un vieil ami à moi, habitant de Tangjiating, a obtenu un prime à la démolition, une somme considérable. Nous sommes nés dans le même village (dans la province de Hebei) et nous sommes venus ensemble travailler à Pékin en 1994. Il s'est ensuite remarié avec une villageoise de tangjialing, et y a loué un terrain agricole. Maintenant, il a obtenu 2 grand appartements, acheté 2 voitures, dont une BMW : il est devenu très riche… Il vient quelques*

[200] Le petit village de Tangjialing, connu du grand public grâce au livre du sociologue LIAN Si sur les jeunes « fourmis » (décembre 2009). Localisé à 20km au nord de Pékin, ce village comptait environ 3,000 anciens villageois et 50, 000 travailleurs provinciaux, dont un tiers sortent de l'université et touchent un salaire modeste. Ce village a été entièrement démoli en 2011.

fois me rendre visite, en conduisant sa BMW, ça impressionne tout le monde au village » (posséder un voiture BMW, est un symbole de pouvoir et/ou de richesse aux yeux des Chinois).Oncle LI avait l'air très fier de son ami devenu riche mais qui n'oublie pas son ancien ami (toujours pauvre).

Lors d'interview avec des jeunes travailleurs « extérieurs », l'histoire des anciens villageois devenus riche « grâce à » la démolition a été évoquée :

- Je connais un monsieur de 50 ans, agent de nettoyage, qui a obtenu 6 appartements à Pékin, rien que les loyers permettront à sa famille de vivre aisément ;

-Une relation à moi, âgée de 20 ans, a obtenu un grand appartement, et 1 million de yuans »,

-Mon ex-petite d'amie et sa famille (grands-parents paternel et maternelle) ont acquis 4 grands appartements à Pékin, tous sont bien situés, tous lui reviendrons, car elle est enfant unique.

Oncle LI m'a fait voir également le futur plan de cette zone. Ce « plan » régionale est affiché à la sortie du métro, on y voit noter « *zone d'industrie informatique* » et «*parc des sciences de la vie/biomédicales*».

L'Oncle Li observe -« *La zone de notre village est encore vide, rien n'a été noté* ».

Je lui demande si il a *entendu dire que notre village serai démoli ?*».

-«*C'est certain, dans 2 ou 3 ans, notre village n'existera plus. L'ensemble de cette zone deviendra florissante, très prospère* !». Oncle Li a l'air très sûre de sa prédiction.

-*« Mais où habiteront les locataires du village, ces milliers de personnes qui ne sont pas riches* ? », je remettais en question la conséquence de cette « prospérité ».

« *Il y a encore des villages plus lointains, vers Shahe, tu connais Shahe, n'est-ce pas ? On y trouvera sûrement un toit pour s'abriter du vent et de la pluie*», il a un ton de confiance, il se satisfait de peu ?

« *Mais c'est encore plus loin du centre, loin du métro, ce n'est pas pratique, c'est encore plus difficile d'aller au travail* » : apparemment ces « difficultés » ou « empêchements » ne lui semble pas graves.

Il se montre soucieux de mon future, il m'encourage sans cesse : « *profites de tes diplômes universitaires, de tes connaissances en langues étrangers, cherches une bonne entreprise. L'idéale serai de monter ta propre entreprise ce qui te permettrait de gagner beaucoup d'argent et d'habiter dans un bon quartier* ».

P.-s. Conversation enregistrée sous le nom de « visite accompagné du village et de ses alentours »

La relégation socio-spatiale

Cette visite était très intéressante. Je voie bien que le village de « fourmis » finira par être remplacé par une zone de centre commercial, de parc de haute-technologie et de villas, cette zone d'or est située à côté du parc national, près de l'autoroute et du métro …

Ce sera un coup de pied dans la fourmilière : les jeunes « fourmis » de Shigezhuang, autrefois habitants du village Tangjialing ou d'un autre village démoli, seront de nouveau obligé de chercher un logement ailleurs. Leur zone d'habitation sera occupée par une population plus aisée, plus « présentable » aux yeux de l'autorité pékinoise.

Quels sont les expériences vécues des habitants ?

Je me rappelle les points de vus des jeunes « fourmis » sur cette question

Il y a ceux qui sont insensibles à la démolition : « cela *ne me concerne pas »*,

« Les villageois-propriétaires de nos bâtiments en seront les victimes»,

«*Je trouverai surement un logement ailleurs, par exemple, plus loin à Shahe, j'ai des amis là-bas* ».

D'autres voient « *une mesure du gouvernement pékinois en vue d'exclure les gens non pékinois, et les obliger de rentrer chez eux* »,

« *Le logement social, j'en veux bien, mais les wai diren (les gens non pékinois » n'auront pas la chance d'y accéder,* »

« *En tant qu'analyste-programmeur, au pire, on pourra trouver un logement en ville, notre salaire nous le permet, mais les travailleurs migrants, qui gagnent moins de 2,000 yuans, où vivront-ils ? Ces gens-là, même s'ils gagnaient beaucoup plus, ne souhaiteraient pas dépenser beaucoup pour le logement, ils épargnent le maximum…* »

Les anciens villageois, en particulier, les personnes âgées, qui ont été bouleversés (pas toujours très agréablement) par ces changements. Ils ont choisi de vivre dans une petite chambre au rez-de-chaussée de leur

maison. Celle ici étant Pingfang au départ (un seul étage avec de 2 à 6 chambres), est devenue depuis peu de temps un grand bâtiment de 4 ou 5 étages, avec 40 chambres, voire plus. Leur chambre garde son ancienne forme : un grand lit deux places, une armoire et une veille télévision, pas de trace de modernité. Contrairement à eux, leurs enfants (âgés de 40 ans ou plus) et petits enfants, ont choisi de vivre confortablement dans un appartement spacieux de style moderne (un grand salon, plusieurs chambres, des salles de bain...etc.) et bien équipé, même si cet appartement se situe souvent au dernier étage (le plus sécurisé et lumineux) dans les mêmes bâtiments qui n'est constitué, à l'exemption de cet appartement, que de studios ou studettes.

Après la démolition du village, cette zone deviendra un « quartier urbain » et ces gens-là, deviendront « citadin » et habiteront dans des grands buildings. La modernité n'attire pas beaucoup ces personnes âgées qui ont cultivé toute leur vie la terre. Le confort des « quartiers urbains » ne leur dit rien.

Photo ci- dessus : Un après midi, une personne âgée (en blouson grès- un migrant qui collecte de des déchets recyclables) se repose, en regardant 4 hommes (en chemise blanche) – villageois (propriétaires) jouent aux carte ; (photo prise de ma fenêtre)
Photo à gauche : De temps en temps, ma propriétaire (villageoise à la cinquantaine) cuisine à l'ancienne (au feu de bois)

PROMOTEUR IMMOBILIER TBD (TECHNOLOGIE BUSINESSE DISTRICT) DE PEKIN -1 JUILLET 2012

-Le rêve d'achat d'un appartement à Pékin des jeunes habitant du village-urbain

Mulang est un homme de 27ans, habitant du village S depuis 3 ans. Il a répondu au questionnaire et nous avons prévu de réaliser un entretien biographique le dimanche suivant. Cependant, étant rentrée trop tard, il m'a proposé de l'accompagner pour aller « voir des maisons » avec ses amis. J'ai trouvé l'idée bonne car elle me permettait de connaitre les projets des promoteurs de cette zone où situe ce village-urbain.

Il faisait chaud, une chaleur étouffante, typique de la région, 38 degré minimum. Je les ai rejoints à l'intérieur de l'AEON MALL. La fraicheur de l'air conditionnée était très agréable !

En attendant un autre de ses amis, Mulang a demandé à un ami déjà présent de répondre au questionnaire. Ayant rempli le questionnaire, il m'a posé quelques questions sur ma recherche. Je répondais vaguement sur « l'expérience du travail des jeunes diplômés » (comme le titre du questionnaire), sans toutefois mentionner ou suggérer que je ciblais les jeunes en situation précaire.

Mulang riait « j'ai compris, *tu veux connaitre la vie des classes inferieurs, n'est-ce pas ?* ». Entendre le terme « classes inferieurs », sortir de sa bouche, m'a étonnée car ce terme sociologique est jusqu'alors peu reconnu, ou peu employé par le grand public.

« Classes inferieurs ? »

« Nous sommes des classes inferieurs! »

« Comment ? » alors Mulang et son ami se sont tut. J'ai vérifié le questionnaire. ils étaient tous issus de « classe moyenne inférieure ».

Nous avons traversé AEON MALL pour rejoindre le bâtiment du promoteur

«Pourquoi passons nous par AEON, vous voulez faire du shopping ? »

« Non, parce qu'il y a l'air conditionné ». J'ai compris soudain, que beaucoup de jeunes se baladant dans le centre commercial sont de simples passants.

SOIREE AVEC XIAOLING ET SES AMIS : 26 AOUT 2012

Huiguo, est un jeune homme de 26 ans, habitant de la résidence Guofeng au village. Avec quelque ami du lycée, il est arrivé à Pékin pour poursuivre ses études universitaire dans une institution privée rattachée à l'Université du Peuple. Depuis son arrivée, il habite au village, ça fait maintenant 8 ans et il a vécu tous les changements. Malgré sa petite taille, c'est un amateur de basketball et de football, sport qu'il pratique dès qu'il en a le temps. Il réunit ou rejoint ses amis pour jouer et regarder les matches. Il m'a fait visiter les deux terrains de sport (basketball) près du village (un situé à environ 20 minutes à pieds, dans le parc de sciences de vie, l'autre plus spacieux, situé à l'entrée nord du village). Il m'a présenté ses amis. Ils forment un réseau des connaissances lié à leur origine géographique. Ils sont environs une vingtaine, majoritairement des hommes de 25 à 32 ans, de niveau d'études (du Bac ou Bac+4) et de métiers divers.

Ils sont tous issus du district de Bama, dans la province de Guanxi, une région connue au niveau international comme le « village de la longévité ». Huigon, benjamin d'une famille de 7 enfant (!) parle de sa région natale avec beaucoup de fierté, ainsi avec un peu de regret : cette zone de plus en plus touristique, est désormais « *moins habitable, car le cout de la vie y a augmenté de manière spectaculaire : les légumes, les logements y coûtent aussi chers qu'à Pékin, alors que les habitants locaux n'ont pas de travail ou ont des revenus extrêmement faibles* ».

Ils sont issus de différentes « ethnies minoritaires » en Chine : de Zhuang, de Yao, de Miao, etc. Curieuse, je leur demande la différence entre les ethnies. Ils me répondent : « l'ethnie X est plus pauvre que la mienne », et ils rient. La différence ethnique se réduit t- elle à un aspect matériel ? Au niveau culturel, ils ont du mal à lister leurs « coutumes ».

La majorité habitent dans des villages-urbain. Ils connaissent différents villages dans cette zone. De nouveaux amis viennent de les rejoindre (ils ont quitté les villes telles que Canton ou Shanghai pour chercher du travail à Pékin), certains déménagent d'un village à l'autre.

Huang apparait comme le « Leader » de ce réseau, cet homme de 31 ans, est toujours disponible, que ce soit pour aider à chercher un logement ou utilisé sa camionnette de fonction pour aider lors d'un déménagement.

Jouer au basketball, regarder les matchs et aller boire des bières sont leur principal loisir. C'était un dimanche, les garçons sont allés jouer le basketball sur le terrain de sport de l'Université A, juste à côté d'un village-urbain où se logent quelques amis de Huigon.

Vers 21h, ils se sont tous réuni pour aller dîner dans le petit restaurant tenu par l'un d'entre eux : Andong est un homme de 30 ans, qui a travaillé à Canton puis à Pékin comme cuisinier. Huang, qui était sur le terrain de basketball d'une autre université, est venu les joindre au dîner avec 2 autres jeunes hommes récemment rencontrés pendant un match. Le petit restaurant est rempli de dizaines copains.

Il sera bientôt minuit, pendant que les jeunes hommes continuent à manger et à boire, Xiaoling, une habitante m'a accompagner pour visiter le village-urbain. La rue principale du village était encore très animée, on y voyait partout des jeunes regroupé sur les terrasses de marchands de grillades, en train de manger, boire et chanter.

Ce fut l'occasion de se connaitre : Xiaoling est une femme de 27 ans, diplômée d'un bac+4 en comptabilité. Elle travaille depuis 4 ans à Pékin. Avec son mari, ils habitent dans ce village depuis 4 ans, et font partie des habitants les plus anciens.

Nous sommes arrivées à la sortie du village, c'est un arc de triomphe de style traditionnelle avec le nom du village écrit dessus, on lit « zhengbaiqi ».La sortie de village rejoint un grand boulevard, allumé et bruyant, le paysages de l'autre côté est complètement différents, des buildings d'une vingtaine d'étages. Les noms des entreprises scintillent au sommet : un véritable quartier d'affaires et d'habitation moderne. Même à minuit, cette zone est très éclairée.

-« en face, c'est la technopôle de Shangdi », m'a informé Xiaoling.

-« Shang Di est si près ? »

-« oui, l'entreprise où travaille mon mari est à Shang Di, il lui faut seulement 20 minutes en vélo »

-« 20 minutes en vélo, ça veut dire que les jeunes employés des entreprises d'IT, habitent ici, parce que c'est près ?».

Juste en face de la porte du village, on voit un terrain entouré d'une palissade haute, sombre, et impénétrable. Je pose à Xiaoling la question : « *C'est quoi en face, avec la palissade si haute ?* »

« Un terrain de golf ».

« Un terrain de golf dans un terrain d'or comme ici?». Elle a gardé quelques secondes de silence. « Ici, c'est un véritable ghetto des pauvres», elle hausse son ton, ce m'a étonné qu'elle a employé le mot « ghetto» (pinminku) dont la traduction littérale est « quartier des gens pauvres »

ENTREVUE INFORMELLE AVEC XIAOHONG, « PATRONNE » D'UN E-MAGASIN - 28 MAI 2012

Fin avril, une fois déménagé dans ce village semi-urbain, j'ai vite fait connaissance avec ma voisine, une jeune femme célibataire de 32 ans, originaire de la ville d'Harbin, chef-lieu de la province de Heilongjiang au nord-est de la Chine.

Elle est à Pékin depuis 1 an environ et habite toujours dans ce village. En arrivant, elle a monté son propre petit E-magasin sur le site-commerce TAOBAO, elle passe donc la plupart de son temps dans sa chambre à surfer sur le net. Son cousin, sa cousine et la famille de celle-ci (mari et enfant) habitent également dans le même village et ils ont tous leur e-magasin sur TAOBAO. C'était son cousin, qui a monté son E-magasin en premier il y a environ 8 ans. Apparemment, il a gagné beaucoup d'argent, et a persuadé la famille de venir à Pékin. Cet homme de 30 ans environ, ayant un diplôme d'ingénieur d'une bonne université pékinoise, et ayant travaillé pendant un an dans une grosse entreprise pékinoise : Baidu, le principal moteur de recherche sur internet en Chine. Il a laissé tomber ce « bon travail » et a monté, après quelque mois de chômage, un E-magasin sur Taobao. C'était le début de l'e-commerce en Chine.

Pourquoi venir à Pékin ? Dans sa ville natale, elle a travaillé plusieurs années pour une entreprise. C'était un emploi stable, avec une couverture sociale complète, mais le salaire était très bas : environs 1,000 yuans par mois, ce qui dans cette ville était déjà pas mal. « *Le problème est que l'on ne peut pas faire grand choses avec cette somme, par exemple, pour acheter une paire de chaussures de bonne qualité, il faut 500 yuans* » m'a expliqué Xiaohong. Son cousin les a persuadés de venir travailler à Pékin.

Xiaohong m'a expliqué ce travail : -« C'est un travail planqué», «Je gagne facilement 3000 yuans par mois, parfois, plus de 5,000 yuans » « On vend les vêtements de la marque XX, on prend directement les marchandises à l'usine, ce qui rends nos prix plus attractifs que dans les vrai magasins»

Elle m'a informé que son cousin habite dans le village depuis 10 ans. Rares sont les locataires qui ont vécu si longtemps ici. Je lui ai demandé de me mettre en contact avec ce garçon pour un entretien.

Fin mai, je lui ai reparlé de mon souhait. Elle m'a dit que son cousin était rentré (définitivement) dans sa ville natale, parce que ses parents voulaient qu'il trouve une épouse là-bas. Et pourquoi pas à Pékin ? « C'est compliqué ! Il avait abandonné son « bon » travail pour une fille, parce qu'il avait été embauché dans une entreprise mais pas cette fille. Etant jeune, il a pris la décision de démissionner sur un coup de tête. Sans travail, il a bien fallu survivre, il a alors monté son E-magasin et a gagné beaucoup d'argent, mais avec sa copine, ils ont tout dépensé, et finalement cette fille l'a quitté. Il a rencontré d'autre filles, mais après les avoir vues 1 ou 2 fois, celles-ci refusèrent de le rencontrer à nouveau. Selon son cousin, elles prennent cette décision après avoir appris que son métier est gestionnaire d'E-magasin. Elles considèrent que ce travail n'est pas « officiel »« présentable » ou « stable ». Elles ne souhaitent pas se marier avec une telle personne. Les filles sont pragmatiques, mais « elles ne savent pas que mon cousin gagne entre 10,000 yuans et 20,000 yuans par mois, il gagne plus que les cadres d'entreprise, ou les ingénieurs »…

-*« Abandonner son affaire à Pékin et retourner dans sa ville natale, n'est-ce pas une perte ? »*

« Non, pas tout du, comme c'est un E-magasin, il peut travailler n'importe où, à condition qu'il y ait internet, de plus, il a pensé à ouvrir une usine de vêtements. Son ami, qui avait un E-magasin d'abord, a ouvert ensuite sa propre usine de vêtements. Maintenant son E-magasin vend les vêtements fabriqué dans son usine. Il a gagné une fortune. Mon Cousin envisage de faire la même chose ».

Une autre cousine, qui vient de terminer ses études secondaires, est venue à Pékin et a ouvert également son propre E-magasin. Elle s'est logée temporairement chez Xiaohong.

Xiaohong n'aime pas l'hiver ici, car il y fait froid. L'hiver dernier, elle est *« restée un mois au lit, avec 2 couvertures, alors que le chauffage était allumé* ». Elle est rentrée dans sa ville natale et est revenues après la nouvelle année. « *C'est le pôle-nord de la Chine, mais nous avons des chauffages performants : la température reste toujours supérieur à 26 degré à l'intérieur de la maison* ». Elle envisage également de rentrer en été, et de revenir en automne. « Elle pourra gérer son E-magasin de n'importe où ».

Le climat et la nourriture de pékin ne lui plaisent pas, elle rentrera sûrement dans sa ville une fois accumulé un somme d'argent. « Travailler où ? », « non pas comme employée dans des entreprises, ils gagnent un salaire misérable, entre 1,000 à 2,000 yuans». Je pense à ouvrir un magasin de vêtement, et vendre des doudounes en hiver. Je prends les doudounes directement à l'usine ici à Pékin : je pense pouvoir gagner facilement 5,000 yuans par mois.