

Tristan BRUSLÉ<sup>1</sup>CNRS, Centre d'Études Himalayennes  
tristan.brusle@gmail.com

# Représentations d'un groupe national et insertion sur le marché du travail : le cas des Népalais au Qatar

## INTRODUCTION

Les pays du golfe Arabique forment l'un des trois grands pôles mondiaux des migrations de travail [Simon, 2008 ; Castles et Miller, 2009]. Ils intègrent progressivement les périphéries du système monde grâce à l'extension de leurs bassins de recrutement, jusqu'au Népal notamment. Celui-ci est entré tardivement sur le marché mondial du travail, si l'on met à part le cas des Gurkhas<sup>2</sup>, mais son entrée est massive. Au Népal, la migration internationale affecte l'ensemble des classes sociales, rurales et urbaines : de 2 à 4 millions de Népalais travaillent en dehors de leur pays et 30% des ménages ont au moins un membre à l'étranger<sup>3</sup>. En 2010, ils ont envoyé environ 3 milliards de dollars, soit l'équivalent de 25% du PIB<sup>4</sup>. La géographie de l'expatriation népalaise et le « désir d'émigration » [Simon,

2008, p. 52] sont aujourd'hui focalisés sur les pays du Golfe et la Malaisie, qui représentent pour les Népalais la possibilité d'une certaine amélioration de leur sort et de celui de leur famille. Formant 20% de la population étrangère dans le Golfe – si l'on prend les estimations hautes – les Népalais sont une population nouvelle, nombreuse et ubiquiste mais peu étudiée et donc peu connue. Depuis le milieu des années 2000, le Qatar est la destination principale des Népalais dans le Golfe. La croissance rapide des chiffres est éloquent : 75 365 arrivées en 2009, 103 000 de juillet 2010 à juillet 2011. De mi-juillet à mi-août 2011, plus de 15 000 travailleurs du Népal y sont arrivés. Comment les Népalais ont-ils pu s'insérer aussi rapidement sur le marché du travail qatari ?

<sup>1</sup> CNRS, Centre d'Études Himalayennes. Cette recherche a été permise par le programme « Les dispositifs de l'enfermement. Approche territoriale du contrôle politique et social contemporain », financé par l'ANR (Réf. : ANR-08-JCJC 2008-0121-01) et le Conseil Régional d'Aquitaine (Réf. : 2010407003).

<sup>2</sup> Les Gurkhas sont des mercenaires népalais employés

dès 1816 dans l'armée britannique. Il subsiste aujourd'hui des régiments Gurkhas dans les armées britanniques et indiennes.

<sup>3</sup> Estimations du gouvernement népalais en 2011, d'après un sondage à grande échelle, le National Living Standards Survey III.

<sup>4</sup> Estimation de la banque centrale du Népal.

L'étude de la politique migratoire du Qatar, des compétences, de l'image et de la place des Népalais permet de le comprendre. La question des représentations et du *social labelling* [Massey, Arango *et al.*, 1993], basés sur la nationalité, se pose de manière exacerbée pour les Népalais. Ils se savent en effet appréciés et recherchés, connaissent leur excellente réputation mais souffrent de leur image de travailleur non qualifié. Celle-ci leur permet de s'insérer sur un marché du travail très demandeur en personnels peu qualifiés mais elle est considérée comme une sorte de piège. Quels sont les ressorts et les limites de cette insertion professionnelle des Népalais ? En quoi leur stéréotypisation est-elle un frein à leur ascension sociale ? Pour répondre à ces questions et tenter de

mieux connaître les caractéristiques de cette population, je m'appuierai à la fois sur des enquêtes de terrain, les données du recensement qatari et des études faites par d'autres chercheurs<sup>5</sup>.

Après avoir vu la difficulté d'exploiter les données du recensement qatari pour cerner les caractéristiques de la population étrangère, je m'intéresserai aux raisons expliquant l'arrivée des Népalais dans le Golfe et au Qatar en particulier. Je montrerai ensuite comment la construction de l'image des Népalais est importée d'Inde et comment elle va de pair avec une faible qualification des travailleurs népalais. Les représentations dominantes des Népalais les aident à trouver leur place sur le marché du travail mais sont un frein à leur ascension sociale.

---

## 1. DE L'IMPORTANCE DES MIGRANTS DANS L'ÉCONOMIE QATARIE ET DE LA DIFFICULTÉ DE LA SAISIR

Le pays au PIB par habitant le plus élevé au monde est aussi celui à la proportion d'étrangers dans la population active la plus forte au monde. Comme dans les autres pays du Golfe, la question démographique, celle des étrangers en particulier, est très sensible.

### 1.1. Des immigrés nécessaires mais perçus comme une menace

Le Qatar est le prototype d'un État rentier, dont l'économie repose sur l'exploitation de ressources naturelles et sur la distribution de cette richesse dans le cadre d'un État providence très généreux envers ses citoyens [Heeg, 2010]. Détenteur des deuxièmes réserves mondiales de gaz, le Qatar est devenu un acteur économique et politique quasi incontournable<sup>6</sup>. Son développement économique très rapide, accompagné d'une urbanisation « de spectacle » [Adham, 2008], dans la lignée de celle de Dubaï, n'aurait cependant pas été possible sans l'importation de centaines de milliers d'étrangers.

Les migrations font partie des préoccupations de la population qatarie qui a des sentiments ambivalents vis-à-vis de la population expatriée [Berrebi, Martorell *et al.*, 2009], celle-ci étant considérée comme une menace pour l'identité nationale [Heeg, 2010]. Alors qu'une majorité reconnaît le rôle majeur des travailleurs migrants dans le développement du pays, plus des trois-quarts pensent qu'ils sont trop nombreux et deux tiers souhaitent une diminution de leur nombre [SESRI, 2010]. Un renforcement du système du *sponsorship*, qui soumet de façon exclusive l'employé à son employeur, est souhaité par la moitié des personnes interrogées<sup>7</sup>. Ces sentiments contrastés vis-à-vis de la main-d'œuvre immigrée participent d'une véritable schizophrénie aussi bien au niveau individuel qu'au niveau de l'État. La dépendance envers les étrangers est totale mais en savoir plus sur eux est difficile, jusque dans le recensement.

---

<sup>5</sup> J'ai effectué quatre enquêtes de terrain en 2006, 2008 et 2011.

<sup>6</sup> Il suffit de rappeler l'influence d'Al Jazeera ou le rôle

des fonds qataris dans le football mondial (achats de clubs, organisation de la coupe du monde en 2020).

<sup>7</sup> Sur le système du *sponsorship*, voir Longva (1999).

## 1.2. Le recensement et ses fortes limites en matière migratoire

Autocratique [Heeg, 2010], le Qatar est l'État du *Gulf Cooperation Council* qui contrôle le plus la diffusion des données censitaires [Baldwin-Edwards, 2011]. La politique du nombre comme moyen de contrôle social, comme l'a analysé Appadurai (1996) à propos de l'Inde coloniale, est une réalité au Qatar où le tabou autour des nationalités est fort.

Depuis le premier recensement de 1970, la politique migratoire du Qatar, jamais rendue publique, est difficile à cerner [Winckler, 2000]. Il existe sans doute des quotas officiels par nationalité – l'arrivée massive des Népalais au détriment des autres nationalités l'indique – mais ils ne sont jamais officialisés. Il est cependant certain que, comme d'autres pays à partir de la première Guerre du Golfe en 1991, le Qatar a « désarabisé » sa main-d'œuvre importée pour se tourner vers l'Asie du Sud [Kapiszewski, 2001].

Le recensement qatari de 2010 est en ligne et disponible gratuitement<sup>8</sup>. Il est présenté de telle sorte qu'il est impossible d'estimer précisément les chiffres des populations qataries et immigrés. Le détail des nationalités n'est jamais publié, les étrangers étant regroupés sous la catégorie « non Qataris ». La méthodologie du recensement et les définitions des termes et des catégories employés ne sont pas non plus explicités. Néanmoins, il est possible d'en tirer quelques informations. En avril 2010, la population recensée au Qatar était de 1,7 million d'habitants, dont 75% d'hommes, cette proportion ayant

augmenté de 10 points par rapport à 1997. Le déséquilibre du ratio hommes/femmes est une première indication des fortes migrations d'hommes au Qatar. Si l'on suit Baldwin-Edwards (2011), qui estime à 87% la population immigrée, celle-ci serait alors de 1,48 million tandis que les Qataris ne seraient que 221 000. Ce chiffre ne peut être confirmé par le croisement des tables statistiques disponibles sur le site du recensement qatari mais si on accepte le chiffre de 160 000 Qataris en 1997 [Winckler, 2000], il paraît probable<sup>9</sup>. En revanche, la domination extrême des immigrés sur le marché du travail est plus facilement appréhensible.

## 1.3. Une domination des étrangers sur le marché du travail

94,4% de la population active au Qatar est d'origine étrangère tandis que moins de 1% des Qataris occupent un emploi dans le secteur privé [Baldwin-Edwards, 2011]. 99,2% de l'emploi privé est occupé par des immigrés. Le Qatar est donc un cas d'école de segmentation du marché du travail basé sur la nationalité. La compétition entre locaux et étrangers n'existe quasiment pas, même dans les strates les plus élevées des entreprises et malgré les politiques de « qatarisation » de l'emploi privé et semi-privé<sup>10</sup>. Le marché du travail qatari peut donc être défini comme un *split labor market* [Bonacih, 1972] au sens où les catégories nationales recourent celles du marché du travail. En termes de salaire, cette fragmentation de l'emploi induit des inégalités salariales extrêmes, dont les Népalais ont une conscience exacerbée.

<sup>8</sup> Tous les chiffres du recensement qatari sont tirés de ce site : <http://www.qsa.gov.qa/QatarCensus/>.

<sup>9</sup> Le taux de croissance naturelle des Qataris était de 32% en 1996 [Winckler, 2000]. Depuis le début des années 2000, il avoisine les 30% (Qatar Statistics Authority). Le chiffre de 221 000 personnes dans la popula-

tion qatarie totale est plausible. En 1982, celle-ci était de 70 000 et représentait 30% de l'ensemble des personnes présentes sur le territoire qatari [Winckler, 2000].

<sup>10</sup> La politique de nationalisation des emplois prévoit par exemple que 50% des emplois de l'industrie hydrocarburière soient occupés par les Qataris en 2050.

## 2. LES NÉPALAIS DANS LE GOLFE, UNE PRÉSENCE NOUVELLE ET MASSIVE

Si les migrations de travail à partir du Népal ne sont pas récentes, celles en direction du Golfe n'ont débuté qu'à la fin des années 1990. Profitant des politiques de diversification des pays sources de main-d'œuvre par les pays du Golfe, le Népal s'est imposé comme un fournisseur de travailleurs peu chers et durs à la tâche. Des chantiers aux restaurants, des échoppes aux bureaux des entreprises, les Népalais sont aujourd'hui partout présents.

### 2.1. L'attraction du Golfe depuis une quinzaine d'années

Du Népal depuis 2007, entre 250 000 et 300 000 personnes partent chaque année travailler à l'étranger, sans compter l'Inde<sup>11</sup>. Les principales destinations sont la Malaisie, les Émirats Arabes unis, l'Arabie Saoudite et le Qatar [N.I.D.S., 2010]. Le Golfe est une destination majeure, à telle enseigne que des chansons populaires dépeignent le sort malheureux des migrants « dans le désert ». La présence d'un membre de la famille au Qatar est devenue banale dans les foyers népalais, à l'est du pays en particulier.

Les premiers Népalais sont arrivés dans les années 1980 à Bahreïn, à la suite des Indiens présents de longue date. Des Népalais musulmans se seraient établis au Qatar au début des années 1990, pour travailler au ministère des Affaires Islamiques. Mais ce n'est qu'au début du 21<sup>ème</sup> siècle que le nombre de Népalais explose. Les départs ne se font plus à partir de l'Inde mais sont autorisés et organisés à partir de Katmandou. Le gouvernement népalais, grâce au *foreign employment act* de 2007, encourage les migrations tout en voulant les encadrer et protéger les migrants. Des accords de main-d'œuvre sont signés entre le Népal et les pays demandeurs de travailleurs Népalais mais ils n'empêchent pas les migrations non encadrées, celles des femmes en particulier.

Parallèlement à la signature d'accords entre le Népal et les pays du Golfe, le Népal a ouvert des ambassades aux Émirats Arabes Unis, au Qatar, au Koweït, à Bahreïn et en Arabie Saoudite. Malgré la faiblesse de leurs moyens, elles tentent d'apporter de l'aide à leurs concitoyens et d'encadrer les migrations par leur politique salariale. En 2001, l'ambassade népalaise de Doha recueille quotidiennement les plaintes d'au moins une centaine de travailleurs. Elle tente ensuite d'entrer en contact avec les employeurs pour résoudre directement les problèmes, avant d'adresser les Népalais à la justice du travail. Connaître le nombre de Népalais dans le Golfe est difficile, en l'absence de statistiques par nationalité données par les pays receveurs. Si le gouvernement népalais comptabilise les Népalais qui sortent du pays par l'aéroport de Katmandou, il n'effectue pas la même opération à leur retour au Népal. Le stock de migrants à l'étranger est ainsi soumis à des évaluations très variables. Il est aussi parfois transmis par les autorités aux ambassades népalaises, avec toutes les limites que cela induit. Toujours est-il que les Népalais seraient entre 1,2 et 2 millions dans les pays du Golfe. Cette large fourchette prend aussi en compte les migrants illégaux, c'est-à-dire ceux qui se sont affranchis des contraintes du système de la *kafala* et ont changé d'employeur ou ceux restés dans le pays après l'expiration de leur visa. En Janvier 2008, quelque 800 Népalais résidaient au centre de détention de Doha en attendant leur expulsion.

### 2.2. Une population en croissance continue au Qatar

Dès l'arrivée à l'aéroport de Doha, l'ubiquité de la présence népalaise est frappante. Dans les échoppes, les restaurants, sur les chantiers, les Népalais forment une part importante de la main-d'œuvre. La politique (non dite) de recrutement de Népalais

<sup>11</sup> Le décompte des migrants népalais en Inde est approximatif en raison de la libre circulation entre les

deux pays. Les migrations vers l'Inde ne sont pas considérées comme internationales par les Népalais.

se matérialise par une croissance continue du nombre de Népalais depuis le milieu des années 1990.

De 400 en 1994, la population népalaise est passée à 30 000 en 1999, 100 000 en 2005 et 266 000 en 2008 [Bruslé, 2010]. En 2011, selon l'ambassade, elle est supérieure à 350 000 et formerait ainsi la deuxième communauté expatriée après celle des Indiens<sup>12</sup>. En septembre 2011, 180 000 visas, accordés par le passé, seront synonymes d'autant d'entrées dans le pays. Les hommes dominent cette population, les femmes n'étant environ que 3000-3500 (Source : ambassade). Le chiffre des femmes est d'autant plus difficile à connaître que jusqu'en 2011 elles n'étaient pas autorisées par le gouvernement népalais à venir travailler comme employées domestiques. Celles qui voulaient malgré tout tenter l'expérience passaient par l'Inde, échappant ainsi au contrôle, même lâche, de l'ambassade. Quant aux familles népalaises, elles ne seraient qu'une cinquantaine. La composition sociale des Népalais est donc différente de celle des autres Sud-asiatiques, comme le témoigne l'existence de plusieurs écoles indiennes, pakistanaises ou bangladaises. Les célibataires s'installent néanmoins dans la migration puisqu'il n'est pas rare de rencontrer des Népalais présents au Qatar depuis plus de dix ans. Leur travail leur permettant d'envoyer leurs enfants à l'école ou d'acheter de la terre en ville, ils enchaînent les contrats renouvelables tous les deux ans.

En l'absence de statistiques, il est difficile de tracer les caractéristiques démographiques de la population népalaise présente au Qatar. À titre d'illustration, je peux néanmoins me baser sur une étude que j'ai faite dans un logement pour travailleurs (*labour camp*) en 2008 [Bruslé, 2010]. Sur 203 Népalais présents, l'âge moyen était de 28 ans tandis que l'âge médian était de 26,5 ans. Celui-ci est inférieur à celui des non-Qataris (30,3 en 2008) (*Qatar Statistical Authority*) et bien

supérieur à celui de la population qatarie (18,6), qui n'a pas fini sa transition démographique. Le fait que l'âge médian des Népalais soit inférieur à celui des étrangers en général s'explique par l'absence de familles et d'hommes âgés de plus de 40 ans. Dans le *labour camp* enquêté, 70% des hommes avaient entre 18 et 30 ans. La migration le Golfe, en plus de retarder l'âge au mariage, semble, pour l'instant, n'être qu'une parenthèse dans la vie des hommes népalais. Arrivés en moyenne à l'âge médian de 22 ans, minoritaires sont ceux qui restent plus de 10 ou 15 ans. Enfin, on dispose des statistiques du nombre de morts népalais, répertoriés par l'ambassade. De 139 en 2006 à 209 en 2008, le nombre de morts en 2010 est passé à 182. Les Népalais représentent 20% des morts non qataris en 2008<sup>13</sup>. Si on ne peut pas parler de sur-mortalité des Népalais au Qatar, l'aspect tragique de ces morts est illustré par la proportion croissante de suicides, passés de 7% de l'ensemble en 2006 à 11% en 2010. En dehors de problèmes psychologiques individuels, il semble que le désespoir face à des situations ressenties comme sans issue (impossibilité de changer de travail, exploitation, faible paie et difficulté de rembourser des emprunts, conditions de vie abjectes, etc.) pousse certains au suicide.

En tant que deuxième population immigrée, la présence des Népalais dans l'espace public est cependant assez faible. Si les restaurants ou commerces indiens, pakistanais, bangladais sont très nombreux, ceux destinés à une clientèle népalaise sont rares. En 2011 au centre de Doha, il n'existait que trois restaurants népalais. À l'échelle du Qatar, une petite douzaine. Leur récente arrivée au Qatar et le fait que le pouvoir d'achat des Népalais soit limité explique sans doute le faible nombre d'espaces d'entre-soi. Ce n'est finalement que le vendredi, unique jour de congé, que l'on s'aperçoit de la masse de Népalais qui se rassemblent au centre de Doha, dans les espaces résiduels (parkings, trottoirs, aires

<sup>12</sup> Ces estimations ne prennent pas en compte les 15 000 à 30 000 Népalais clandestins.

<sup>13</sup> Sur un total de 1069 en 2008.

résidentielles récemment démolies), ou dans la zone commerciale de *Industrial Area*. Ce jour-là, un marché noir de CD, DVD, tabac et autres produits népalais s'organise, dont les acheteurs et les vendeurs sont en grande majorité des travailleurs du bâtiment.

Comment expliquer l'appel des Népalais dans le Golfe et au Qatar en particulier ? Si l'on évacue les facteurs qui expliquent les départs des Népalais pour l'étranger et que l'on se penche sur les raisons de l'implantation massive des Népalais au Qatar, il faut y voir les effets des politiques migratoires, les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre (non qualifiée, peu chère) et ceux des rapports entre les Indiens et les Népalais. Ce dernier point mérite un approfondissement. Du Népal, les migrations « traditionnelles » de travail ont pour destination l'Inde. Partout les Népalais y travaillent sur les routes, dans les restaurants

ou comme gardiens de nuit. Les rapports entre Népalais et Indiens sont placés sous le signe d'une certaine bienveillance de ces derniers envers leurs voisins du nord, qui tourne néanmoins souvent à la domination. Toujours est-il que les uns et les autres se connaissent, dans le cadre du travail en particulier. Au Qatar, une grande partie des cadres et des professions intermédiaires (chef de chantier, chef d'équipe, contremaître) sont d'origine indienne. Aussi, j'é mets l'hypothèse que l'insertion des Népalais sur le marché du travail qatari a été facilitée par la présence des Indiens avec qui les rapports de travail sont facilités par le partage de l'hindi<sup>14</sup>. On verra aussi que les Indiens, habitués à travailler avec les Népalais en Inde, ont participé à diffuser dans le Golfe l'image positive des Népalais, facteur qui a favorisé la venue de ces derniers mais les cantonne aussi à certains travaux.

---

### 3. L'IMAGE DES NÉPALAIS, UTILE MAIS ENFERMANTE

« Il y a huit ans, quand on faisait des discours lors des réunions associatives, on disait que 99% des Népalais du Qatar étaient non qualifiés. Aujourd'hui, on dit qu'ils sont 90% », dit Amrit Gurung, président de l'association des Népalais de l'extérieur<sup>15</sup>. Ces propos de la part d'un membre éminent de la communauté népalaise ont été confirmés par l'ambassadeur du Népal au Qatar. D'une manière générale, les Népalais n'appartenant pas à la classe laborieuse ont à cœur de rappeler que leur groupe national n'est pas uniquement constitué de travailleurs non qualifiés. Comme si cette image les marquait et finalement les disqualifiait. Le problème évoqué est celui du *social labelling* tel qu'il est défini par Massey, Arango *et al.* (1993) : un groupe national ou ethnique bénéficie d'une image qui, si elle lui permet de s'insérer sur

le marché du travail, dans des emplois délaissés par les locaux, constitue finalement un frein à l'ascension sociale.

#### 3.1. Les travailleurs Népalais sont peu qualifiés

L'insertion des Népalais sur le marché du travail est permise par la forte demande en main-d'œuvre peu qualifiée. Ainsi le bâtiment, secteur le plus dynamique au Qatar après celui des hydrocarbures, où 100% de la main-d'œuvre est étrangère [Baldwin-Edwards, 2011], emploie 44% des étrangers présents dans le pays. 77% de la main-d'œuvre immigrée travaille dans les secteurs peu qualifiés (*Ibid.*).

Ces quelques chiffres montrent le fort besoin de l'économie qatarie en main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, donc peu

---

<sup>14</sup> La nombreuse communauté kéralaise, donc non hindiphone de naissance, maîtrise en général le hindi, la langue véhiculaire entre Indiens, Pakistanais, Bangladais

et Népalais.

<sup>15</sup> La *Non Resident Nepalese Association* est la principale association qui fédère les Népalais résidant à l'étranger.

**Tableau 1. Part des demandes de travailleurs en fonction de la qualification (n=4661)**

Type d'emploi demandé par les entreprises	Part dans les demandes totales (en %)
Emploi non qualifié (ouvrier, agent d'entretien, etc.)	63,4
Emploi semi-qualifié (maçon, menuisier, chauffeur, technicien, etc.)	36,3
Emploi qualifié (ingénieur, comptable, etc.)	0,3

payée. Comme l'explique un chef d'entreprise français au Qatar, dans un contexte de compétition exacerbée entre les entreprises, la variable d'ajustement, sur laquelle il est possible de jouer, est constituée par la masse salariale. Sur les projets de construction, celle-ci représente 15 à 20% du coût. Avoir accès à une main-d'œuvre peu chère est donc un objectif répandu qui, en l'absence de salaire minimum défini par l'État qatari, ne permet pas d'améliorer les conditions de rémunération. Dans ce contexte, les Népalais ont un double avantage : ils sont moins chers que les Indiens ou les Pakistanais et, même si leurs salaires ne sont pas foncièrement plus bas que ceux des Sri Lankais ou des Bangladais, leurs visas sont faciles à obtenir<sup>16</sup>.

Des données publiées sur le site de l'ambassade népalaise permettent d'étayer le propos. Du 1<sup>er</sup> mai au 25 août 2011, 4661 demandes de travailleurs ont été validées par l'ambassade. Le tableau 1 fait un état précis de la population active népalaise au Qatar<sup>17</sup>.

La domination des migrants sur les migrantes est très nette puisque celles-ci ne représentent que 1,5% du total. Elles sont à 80% femmes de ménage et gagnent en moyenne 170 € par mois<sup>18</sup>. Proportionnel-

lement, les femmes sont donc moins qualifiées que l'ensemble des travailleurs.

La grande majorité des demandes de travailleurs népalais est donc cantonnée à des travaux non qualifiés. Leur place sur le marché du travail est bien définie. La catégorie « travailleur semi-qualifié » correspond à un ensemble de qualifications liées au secteur de la construction. Celui des services, pourtant important dans l'hôtellerie et dans les entreprises, est peu représenté, sans doute parce que les Népalais ne sont pas connus pour leur maîtrise de l'anglais. Les chiffres trouvés ici corroborent une étude faite en 2009 à Katmandou auprès d'entreprises de recrutement de main-d'œuvre népalaise, pour le Golfe et la Malaisie [NIDS, 2010]. Le recrutement de Népalais non qualifiés était de 69,1%, tandis que celui de semi-qualifiés était de 30,5% et celui de qualifiés de 0,4%. Les demandes de travailleurs pour le Qatar, telles qu'elles apparaissent dans le tableau 1, sont donc représentatives des demandes en travailleurs népalais dans l'ensemble du Golfe et en Malaisie.

Cernant les salaires (tableau 2), 61% des Népalais – soit à peu près la part des employés non qualifiés – ont la promesse de gagner entre 114 et 152 € par mois, soit un

<sup>16</sup> La facilité d'obtention de visas pour des travailleurs népalais, délivrés par le ministère du Travail, est certifiée par plusieurs entrepreneurs du bâtiment. Cela correspond à la politique étatique de diversification des sources de main-d'œuvre.

<sup>17</sup> L'exercice a ses limites quand on sait que nombre de Népalais passent par l'Inde pour arriver au Qatar et ne se font pas enregistrer à leur ambassade. Cela est particulièrement le cas pour les femmes employées domestiques. Ce n'est que depuis juin 2011 que les Népalais venus sur des visas dit libres, c'est-à-dire sans passer

par des entreprises de recrutement, sont obligés de se faire recenser par l'ambassade. Les données disponibles ne les prennent pas en compte. Toutes les demandes ne sont pas publiées, l'ambassadeur ayant affirmé que 15 000 Népalais sont arrivés au Qatar durant le seul mois d'août 2011. Les informations publiées font état du nom de l'entreprise demandeuse, de l'agence de recrutement, des métiers recherchés, du nombre de travailleurs demandés et du salaire proposé.

<sup>18</sup> Le taux de change de référence est celui du 26 août 2011 : 1 riyal = 0,19 €.

**Tableau 2. Répartition des demandes de travailleurs en fonction des salaires proposés**

Salaires en euros	Nombre de travailleurs demandés	Part des travailleurs (en % des demandes totales)	Part cumulée (en % des demandes totales)
114-152	2835	61	61
152-200	1057	23	84
200-285	505	11	95
285-418	237	5	100
418-3800	27	1	100

salaires inférieurs ou égal à celui défini comme minimum par l'ambassade<sup>19</sup>. La seule étude dont on dispose pour comparer ces chiffres est une enquête faite auprès de 682 ouvriers (*migrant laborers*) vivant dans des *labour camps* [SESRI, 2011]<sup>20</sup>. Le salaire moyen de ces ouvriers est de 277 € mensuels alors qu'il est de 183 € pour les 4661 Népalais appelés à venir dans les prochains mois au Qatar. De la même manière, alors que les migrants népalais représentaient un quart des étrangers au Qatar en 2008, leur part dans le total des remises n'était que de 7% [Endo et Afram, 2011]. Le sentiment de relégation salariale ressenti par les Népalais, qui se sentent victimes de la « course vers le bas pour les bas salaires » [Baldwin-Edwards, 2011, p. 24] peut être confirmé par ces chiffres. Il convient cependant d'ajouter que les chiffres ainsi déclarés peuvent varier à la hausse ou à la baisse. D'une part, il est très courant que les contrats n'engagent pas les employeurs et que les travailleurs se retrouvent avec des salaires inférieurs à ceux stipulés sur les contrats<sup>21</sup>. D'autre part, les rémunérations peuvent être augmentées grâce aux heures supplémentaires payées 1,5 fois le salaire horaire de base.

Le croisement entre type de travail et salaire montre les liens entre l'absence de qualification et la faiblesse des salaires. Si les ouvriers non qualifiés gagnent moins de 150 € par mois, le salaire moyen d'un maçon est de 173 €, celui d'un électricien de 204 € et celui d'un chauffeur (voiture, camion, véhicule de chantier) de 303 €. Quant aux six ingénieurs demandés, ils ont l'espoir de gagner 690 € par mois.

Les Népalais eux-mêmes, comme le gouvernement de leur pays, ont bien conscience que leur niveau de qualification et de formations pratiques est un frein à une amélioration de leurs conditions salariales. Même si les niveaux d'éducation sont meilleurs que ceux des migrants népalais en Inde, ils ne reflètent pas une aptitude à se placer sur le marché du travail<sup>22</sup>. La politique népalaise de formation technique des migrants avant leur départ est faible et ne permet pas à la majorité des travailleurs de parvenir à des emplois qualifiés de type soudeur ou conducteur d'engins.

L'ambassadeur du Népal a beau dire que les compétences des Népalais sont de plus en plus reconnues, que les Népalais ne sont plus uniquement considérés comme non qualifiés, les demandes de main-d'œuvre

<sup>19</sup> Depuis janvier 2011, l'ambassade népalaise ne signe des autorisations de travail que pour des contrats au salaire minimum de 800 riyals (152 €). L'employeur qui nourrit ses employés peut valoriser ce service à 200 riyals (38 €) et ainsi ne les payer que 600 riyals (114 €). L'ambassade de l'Inde n'autorise pas de salaires inférieurs à 1000 riyals (190 €). Cependant, les contrats de 65 travailleurs examinés indiquent des salaires inférieurs au minimum requis par l'ambassade.

<sup>20</sup> La répartition par nationalité est la suivante : Népal (34%), Inde (31%), Sri Lanka (11%), Philippines (10%), Bangladesh (6%), Pakistan (2%),

Égypte (2%). Les informations contenues dans ce rapport ne sont malheureusement pas détaillées et donc peu exploitables.

<sup>21</sup> Les contrats de travail, rédigés par les entreprises de recrutement, sont souvent dénoncés par les employeurs comme étant falsifiés.

<sup>22</sup> En 2008, sur 203 travailleurs népalais interrogés dans un *labour camp*, près de 30% avaient obtenu le certificat de fin d'étude alors que la moyenne nationale est de 13%. Mais les deux tiers effectuaient des travaux non qualifiés comme agents d'entretien ou garçons de bureau [Bruslé, 2010].



telles qu'elles apparaissent sur le site de l'ambassade disent le contraire. Elles ne font que confirmer l'image des Népalais sur le marché du travail.

### 3.2. Les Népalais captifs de leur image

L'image des Népalais au Qatar est hautement positive, comme l'est celle des Gurkhas dans l'imaginaire occidental [Caplan, 1995]. Ce sont d'ailleurs bien souvent les mêmes qualités qui sont reconnues au Gurkha et au travailleur népalais : loyauté, courage, discipline. Elles sont adaptées au marché du travail et s'éloignent de l'idéal militaire pour se rapprocher de qualités valorisables par l'employeur : durs à la tâche, peu chers, obéissants. Il est intéressant de constater que les discours sur les Népalais au Qatar recourent ceux que collectés en Inde [Bruslé, 2006]. Les Indiens, première communauté étrangère au Qatar et dans le Golfe, ont certainement participé à la diffusion de l'image des Népalais, flatteuse mais enfermante. Dans les grandes entreprises ou dans les échoppes, les patrons indiens n'ont de cesse de louer leurs employés népalais (« *they are good people, like our little brothers* »), qu'ils considèrent toujours comme étant de confiance, loyaux et travailleurs.

L'image du Népalais est auto-entretenu, dans un processus de stéréotypisation. « Les Népalais sont appréciés », rappelle l'ambassadeur du Népal au Qatar, ils sont « travailleurs, honnêtes, loyaux et disciplinés »<sup>23</sup>. Les sites des ambassades aux Émirats Arabes Unis ou au Qatar, ceux des entreprises de recrutement participent aussi à la réification des qualités des Népalais laborieux (*hard workers*)<sup>24</sup>. Leur endurance et leur malléabilité sont des arguments de placement repris par tous, y compris par les principaux intéressés, qui ne mettent

que rarement en avant leur qualification. Leurs qualités, décrites comme innées ou naturelles, de montagnards aguerris, sans peur et soumis sont aussi reprises par les travailleurs qui opposent leur capacité à travailler sans relâche à l'étranger à leur paresse supposée au Népal. Mais les limites de la catégorisation sont aussi fortement éprouvées, les travailleurs népalais ressentant le préjudice engendré par le processus de *social labelling* [Massey, Arango *et al.*, 1993]. Quel que soit leur niveau de qualification, tous ceux que j'ai rencontrés ont parlé spontanément de la discrimination qu'ils subissent par rapport aux Indiens<sup>25</sup>. Le sentiment d'être pris de haut, d'être considérés comme des « pauvres paysans illettrés » ou comme des personnes sans éducation est quasi général. Un représentant en montres de luxe a ainsi expliqué que non seulement, à cause de sa nationalité, il était moins bien payé que ses collègues mais que seuls les Indiens de son entreprise avaient la chance de pouvoir monter dans la hiérarchie. L'impossibilité de s'extraire de sa condition d'ouvrier est très souvent expliquée par la domination des Indiens qui « ne les laissent pas monter mais les écrasent ». Ces discours sont dans le droit fil de tout ce qu'on peut entendre en Inde sur les rapports entre Népalais et Indiens. Ainsi, si l'on suit le propos des Népalais, la nationalité est un critère déterminant pour comprendre les logiques sociales du marché du travail. Enfin, ce sentiment de discrimination est expliqué par l'incapacité de l'ambassade à défendre ses concitoyens, notamment à cause de sa politique salariale.

Sortir des stéréotypes enfermants est un véritable challenge pour que les Népalais puissent élargir la base de leur recrutement.

<sup>23</sup> Entretien, Doha, 18 septembre 2011.

<sup>24</sup> Les qualités intrinsèques des Népalais sont des arguments de promotion de la main-d'œuvre, sur les sites des ambassades ou sur celles d'entreprises de recrutement : <http://www.nepembassyuae.ae/recruitprocedure.htm>, <http://www.nembdoha.org.qa/recruitment.htm>, <http://al-heraoverseas.com/why.htm>, [\[recruiters.com/WhyNepal.aspx\]\(http://recruiters.com/WhyNepal.aspx\).](http://www.himalayan-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<sup>25</sup> Heeg (2010) confirme que les grilles salariales de certaines entreprises prennent en compte, à emploi égal, la nationalité des employés. L'auteur parle de l'institution d'une « ethnocratie » où la nationalité est un critère déterminant pour qu'une personne ou un groupe accède à des ressources.

### 3.3. Comment sortir de cette assignation ?

L'ethnisation des emplois, et donc des salaires, par le jeu mêlé des qualifications, des politiques salariales et des stéréotypes, entraîne la fixation dans la catégorie *labour* de la majorité des Népalais. Sortir de cette assignation n'est pas chose aisée.

« La majorité des travailleurs migrants est optimiste quant à leur futur » rappelle l'étude du SESRI (2011) évoquée plus haut. Cependant, à la lecture des quelques statistiques disponibles, on s'aperçoit que 56% des travailleurs perçoivent leur situation comme égale ou moins bonne à celle d'il y a deux ans. Et 59% espèrent qu'elle va s'améliorer. S'il n'est pas question directement ici d'ascension sociale, pour les travailleurs non qualifiés, qu'ils soient hommes ou femmes de ménage, ouvriers dans la construction ou garçons de bureau, l'espoir d'un meilleur travail, hors de la niche dans laquelle ils sont placés, est mince.

Prakash K. est arrivé au Qatar en juillet 2011 et, depuis, désespère de pouvoir rembourser un jour l'emprunt qu'il a contracté. Venu sur un visa de travail intitulé *labour*, avec un contrat de travail au revenu de 1000 riyals (190 €), il se retrouve *helper*, c'est-à-dire petite main ou homme à tout faire (ménages, peinture, travaux divers) pour un salaire de 600 riyals (114 €), nourriture comprise. En dehors de l'aspect proprement financier – il est difficile d'épargner sur une telle paie, malgré des frais réduits mais indispensables pour compenser la dureté de la vie dans un *labour camp* – il accepte mal son statut d'agent d'entretien. Brahmane, il se voit obligé de nettoyer les toilettes. À ses parents, il dit son désespoir : « je deviens fou ici ». Sans espoir de changer ses conditions au Qatar, il envisage de rentrer au Népal. Comme Prakash K., beaucoup se sentent pris au piège. Au bout de quelques années au Qatar, ils s'aperçoivent que sortir de leur condition de travailleur

non qualifié est quasiment impossible. Leur absence de qualification et l'image de leur groupe qui efface les individualités sont des freins à leur mobilité professionnelle. Le système de la *kafala*, qui interdit de changer d'employeur sans l'accord de celui-ci, ajoute un obstacle. En outre, il faut prendre en compte, dans les grandes entreprises à la structure pyramidale, le niveau hiérarchique intermédiaire entre les ouvriers et le management, celui des contremaîtres. Lors des enquêtes, il est apparu que ceux-ci, souvent de nationalité indienne et parfois népalaise ou égyptienne, apparaissent aux yeux des travailleurs comme de véritables remparts à leur progression. Le contremaître, qui encadre plusieurs dizaines d'hommes, s'occupe de leur affectation et de leur possible mobilité au sein de l'entreprise. Il détient sur les ouvriers un pouvoir énorme d'autant plus qu'il se pose comme l'unique intermédiaire entre les cadres et les travailleurs, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, de logement ou le travail en lui-même. Dans le *labour camp* que j'ai étudié, le contremaître bloquait ainsi toutes les demandes de changement de poste de ceux qui ne lui prêtaient pas allégeance, soit par le versement de pots de vin, soit parce qu'ils n'appartenaient pas à son réseau de dépendants<sup>26</sup>. Sa toute-puissance se traduit par la crainte des travailleurs, soucieux de ne pas se mettre à dos celui qui décide non seulement d'éventuelles promotions mais aussi de la date et de la durée des congés demandés. Cette mainmise du contremaître est accentuée par le fait que la plupart des travailleurs népalais n'ont pas confiance en eux-mêmes et n'osent pas parler directement aux *managers*<sup>27</sup>. Certains, dont les liens de confiance avec le contremaître sont développés, arrivent à gravir des échelons. Ainsi Bijaya Y., qui a commencé il y a huit ans comme homme de ménage, est aujourd'hui responsable de la formation à la sécurité.

<sup>26</sup> Ce réseau appelé « mes propres hommes » (« aphno manche » en népal) est construit sur des relations de clientélisme au Népal et se reproduit au Qatar.

<sup>27</sup> Ils résument ce sentiment en disant « qu'ils ne

savent pas parler », c'est-à-dire qu'ils n'ont pas les ressources intellectuelles mais aussi « mondaines » pour s'adresser à quelqu'un de plus haut placé dans la hiérarchie.

Ses qualités propres et son sens politique lui ont permis de sortir de la niche dans laquelle il avait été placé en tant que Népalais. Une autre solution pour améliorer son statut consiste à abroger son contrat, à rentrer au Népal et à repartir ailleurs sur un poste mieux qualifié. Elle est risquée et coûteuse.

La petite classe moyenne, formée de comptables, de logisticiens, d'ingénieurs ou de responsables d'agence de voyages, représente une part croissante de la population népalaise au Qatar. Malgré tout, le senti-

ment de ne pouvoir évoluer, à cause de la domination indienne notamment, est tenace. L'ensemble des personnes interrogées sont venues au Qatar avec une qualification en poche. Rares sont les cas où leurs qualités individuelles leur ont permis de progresser<sup>28</sup>. Le contre-exemple est sans doute celui des restaurateurs ou des chefs d'entreprises de constructions, qui se sont établis en dehors des stéréotypes attachés aux Népalais, munis simplement d'un fort capital économique. Ce qui les différencie de la masse des fils de paysans devenus travailleurs au Qatar.

---

## CONCLUSION

Le marché du travail qatari, comme celui des autres États du Golfe à l'exception de l'Arabie Saoudite, est totalement internationalisé, non du fait d'une délocalisation du travail mais par la délocalisation des travailleurs venus du Proche-Orient et surtout d'Asie du Sud. L'économie est entièrement dépendante de migrants venus chercher l'opportunité de changer leur vie ou celle de leur famille restée au pays. L'énorme poids des communautés étrangères dans le secteur privé est attesté par le recensement mais celui-ci cache la répartition nationale des étrangers. Le tabou autour des politiques migratoires, des quotas par nationalité et plus généralement des chiffres reflète sans doute un mal-être de la société qatarie face aux changements démographiques radicaux qui l'ont affectée depuis une vingtaine d'années. Mais la stratégie de dissimulation du poids des étrangers dans la population totale a des limites qui sont du ressort de l'expérience quotidienne. Le paysage humain est plus sud-asiatique que moyen-oriental.

Au sein des communautés expatriées, les Népalais font figure de nouveaux venus. Leur place dans la hiérarchie du travail et des salaires est la plus basse. Peu formés, n'ayant pas toujours les ressources néces-

saies pour s'imposer ou faire valoir leurs capacités – surtout dans le cadre de la *kafala* qui insécurise les travailleurs –, ils sont considérés comme des hommes simples, travailleurs mais peu capables de gravir des échelons. L'importation des stéréotypes appliqués aux Népalais par le *management* indien entraîne une réification de leurs qualités. L'ensemble des Népalais est victime de l'ethnisation des catégories de travailleurs, qui leur porte préjudice, quel que soit leur niveau de compétences. Quand ils comparent leur situation à celle des citoyens d'autres pays, le sentiment d'injustice est fort. Certes, ils ont pu profiter de leur image positive pour s'insérer en masse sur le marché du travail qatari mais l'impression d'être captif des représentations est tout aussi forte. Tout se passe comme si l'instrumentalisation des représentations se faisait au bénéfice des États – les remises sont le poste le plus important de devises pour le Népal – et des entrepreneurs de la migration (entreprises de placement, recruteurs) et que les migrants, tout en en profitant, se retrouvaient piégés. Du piège à la prison, la métaphore de l'enfermement est d'ailleurs souvent utilisée par les hommes pour décrire leur condition.

---

<sup>28</sup> À ce propos, on m'a parfois rappelé la politique d'un groupe de distribution français implanté à Doha, où

l'on peut « commencer *trolley-boy* et finir *manager* ».

## BIBLIOGRAPHIE

- ADHAM K. (2008), "Rediscovering the Island: Doha's Urbanity from Pearls to Spectacle", in Y. Elsheshtawy (dir.), *The Evolving Arab City. Tradition, Modernity and Urban Development*, London and New York, Routledge, pp. 218-257.
- APPADURAI A. (2005, - édition originale 1996), *Après le colonialisme. Les conséquences culturelles de la globalisation*, Paris, Petite bibliothèque Payot, 334 p.
- BALDWIN-EDWARDS M. (2011), *Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends*, Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, London, LSE, 71 p.
- BERREBI C., MARTORELL F., et al. (2009), Qatar's Labor Markets at a Crucial Crossroad, *Middle East Journal*, vol. 63, n° 3, pp. 421-442.
- BONACH E. (1972), A Theory of Ethnic Antagonism : The Split Labor Market, *American Sociological Review*, vol. 37, n° 5, pp. 547-559.
- BRUSLÉ T. (2006), Aller et venir pour survivre ou s'enrichir. Circulations de travail, logiques migratoires et construction du monde des Népalais en Inde, Doctorat de Géographie, Poitiers, Université de Poitiers, 646 p.
- BRUSLÉ T. (2010), Who's in a labour camp ? A Socio-economic Analysis of Nepalese Migrants in Qatar, *European Bulletin of Himalayan Research*, vol. 35-36, pp. 154-170.
- CAPLAN L. (1995), *Warrior Gentlemen. "Gurkhas" in the Western Imagination.*, Providence, Oxford, Bergahn Books, 181 p.
- CASTLES S. et MILLER M. J. (2009, fourth edition), *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World.*, New York, London, The Guilford Press, 369 p.
- ENDO I. et AFRAM G. G. (2011), *The Qatar-Nepal Remittance Corridor. Enhancing the Impact and Integrity of Remittance Flows by Reducing Inefficiencies in the Migration Process*, Washington, World Bank, 62 p.
- HEEG J. (2010), Seeing Security: Societal Securitization in Qatar, PhD dissertation, Georgetown University, Washington, 320 p.
- KAPISZEWSKI A. (2006), *Arab versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries*, Beirut, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, 20 p.
- LONGVA A. N. (1999), Keeping Migrant Workers in Check : The Kafala System in the Gulf, *Middle East Report*, n° 211, pp. 20-22.
- MASDEY D. S., ARANGO J. et al. (1993), Theories of International Migration: A Review and Appraisal, *Population and Development Review*, vol. 19, n° 3, pp. 431-466.
- NIDS [Nepal Institute of Development Studies](2010), *Migration Year Book 2009*, Katmandou, NIDS, 107 p.
- SESRI [Social & Economic Survey Research Institute] (2010), *First Annual Omnibus Survey: A survey of life in Qatar*, Doha, SESRI, Qatar University, 23 p.
- SESRI [Social & Economic Survey Research Institute] (2011), *Migrant Labor Workers in Qatar: Demographic Profile, Employment and Working Conditions, Remittances, Quality of Life and Future Outlook*, Doha, SESRI, Qatar University, 18 p.
- SIMON G. (2008), *La planète migratoire dans la mondialisation*, Collection U, Paris, Armand Colin, 255 p.
- WINCKLER O. (2000), *Population Growth, Migration and Socio-Demographic Policies in Qatar*, The Moshe Dayan Center for Middle Eastern and African Studies, Tel Aviv, Tel Aviv University, 50 p.
-