Les Brésiliens qualifiés immigrés en France

Risques de l'immigration et déclassement professionnel

Françoise Chamozi

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/391>

DOI : 10.4000/hommesmigrations.391

ISSN : 2262-3353

Éditeur

Musée national de l'histoire de l'immigration

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2009

Pagination : 112-121

ISSN : 1142-852X

Référence électronique

Françoise Chamozi, « Risques de l'immigration et déclassement professionnel », *Hommes & migrations* [En ligne], 1281 | 2009, mis en ligne le 29 mai 2013, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/391> ; DOI : 10.4000/hommesmigrations.391

Les Brésiliens qualifiés immigrés en France

Risques de l'immigration et déclassement professionnel

Par Françoise Chamozzi,
sociologue, CNRS-Centre Maurice Halbwachs

Soirée brésilienne "Roda do cavaco" au studio de l'Ermitage à Paris, 2009
© Marie Poinot

L'immigration de personnes qualifiées est l'objet d'un intérêt grandissant au sein des recherches sur les migrations internationales. Mais changer de pays comporte un certain nombre de défis et de risques, au nombre desquels le déclassement professionnel, consistant à occuper un emploi moins qualifié ou moins rémunéré par rapport à ce que le niveau d'études devrait permettre. En France, les Brésiliens qualifiés font ce type d'expérience, mais il se dégage aussi des trajectoires de réussite, fondées sur le temps et la ténacité.

En France, les immigrés sont davantage exposés au déclassement professionnel que les natifs du pays ainsi que l'indique leur taux de déclassement, de 15.5 % contre 11.2 %⁽¹⁾. Le niveau d'instruction n'est pas une protection suffisante, car plusieurs facteurs peuvent se cumuler pour les étrangers : non-équivalence de diplômes acquis dans le pays d'origine ; déficit de capital humain et social spécifique au pays d'accueil, lié au manque de maîtrise linguistique ; situation du marché de l'emploi et phénomènes de discrimination. En outre, le fait de provenir d'un pays hors OCDE, d'être un immigré récent et d'être une femme sont des facteurs aggravants⁽²⁾. Par ailleurs, le marché du travail français est ouvert ou fermé aux immigrés ne venant pas d'un pays de l'UE, suivant une certaine combinaison de critères qu'on peut résumer selon trois modalités.

La première concerne les professions dites "réglementées", allant dans le sens de la fermeture, en fonction de dispositions spécifiques concernant la nationalité et/ou les diplômes. Sont concernées de nombreuses professions : fonction publique, professions d'enseignement⁽³⁾, de santé et sociales, architectes, comptables, avocats, journalistes. Une deuxième situation permet au contraire l'insertion professionnelle des non-Européens avec des procédures particulières applicables à trois catégories de professionnels : les cadres dirigeants, les scientifiques et les artistes. En effet, avant la carte de séjour actuelle "compétences et talents"⁽⁴⁾, la loi sur l'immigration de 1988 avait créé un statut spécial pour les scientifiques et les universitaires, qui recevaient une carte de séjour avec la mention "scientifique" les dispensant d'obtenir une autorisation de travail. Quant aux cadres de haut niveau, ils bénéficient d'une procédure simplifiée qui facilite leurs conditions d'intégration professionnelle, sous réserve de correspondre à la définition officielle. La troisième situation concerne les règles de droit commun applicables à tous les autres salariés, avec la restriction de "l'emploi non opposable", c'est-à-dire que l'employeur doit prouver qu'il n'a pas réussi à trouver un Français ou un ressortissant européen⁽⁵⁾.

Des immigrés brésiliens actifs et bien formés

D'après le recensement de 1999, sur 14 345 Brésiliens vivant en France (dont ceux qui ont la double nationalité), 5 189 étaient des actifs occupés. La structure socio-professionnelle de ces derniers est remarquable en ce qu'elle s'écarte très fortement de celle des natifs et de celle des immigrés en général. Par contre, elle est très proche de celle des immigrés d'Europe du Nord, avec une caractéristique commune qui est la surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures, et la sous-représentation des ouvriers.

En effet, les deux populations ont 31 % de cadres, contre 13 % pour les Français et seulement 8 % pour les immigrés dans leur ensemble. Inversement, elles comptent 11-12 % d'ouvriers contre 28 % pour les Français et 47 % pour les immigrés. Pour les autres catégories socioprofessionnelles, le profil est quasiment analogue à celui des Français, à l'exception des agriculteurs : 6 % d'artisans, de commerçants et de chefs d'entreprise, 21 % de professions intermédiaires et 30 % d'employés. De façon évidente, cette situation renvoie à leur niveau de formation élevé, même très élevé, puisque 60 % des actifs ont un niveau d'études supérieur, et les hommes encore plus que les femmes (65 % contre 57 %). Or les autres populations d'immigrés en France se trouvent dans une fourchette comprise entre 22 %, pour les immigrés africains, et 25 %, pour les immigrés asiatiques, tandis que pour les Français (actifs occupés), le pourcentage est de 23,5 %⁽⁶⁾. Les métiers de l'enseignement et de la recherche constituent ainsi le premier groupe d'activités (669 personnes, dont 413 sont professeurs ou exercent une profession scientifique et 256 sont instituteurs).

Cependant, en poursuivant la comparaison avec les immigrés d'Europe du Nord, on constate un écart sur une catégorie, celle des employés : 30 % de Brésiliens contre 21 % d'immigrés d'Europe du Nord. Or les personnels des services directs aux particuliers constituent le deuxième groupe d'activité professionnelle des Brésiliens,

**D'après le recensement
de 1999,
sur 14 345 Brésiliens
vivant en France
(dont ceux qui ont
la double nationalité),
5 189 étaient
des actifs occupés.**

groupe dont la caractéristique est d'être presque exclusivement féminin (533 femmes, 49 hommes). Ceci indique l'inscription de l'immigration brésilienne dans la tendance récente de l'immigration mondiale où la part des femmes est de plus en plus forte : les Brésiliennes représentent 64 % des actifs (les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes : 3 328 femmes contre 1 861 hommes). Une autre tendance de cette

immigration mondiale de plus en plus féminine est qu'une proportion très importante des femmes trouve un débouché dans l'emploi domestique⁽⁷⁾. D'ailleurs, le profil professionnel des femmes est très différent de celui des hommes, puisque qu'elles sont également moins nombreuses à être cadres et plus nombreuses à appartenir aux catégories intermédiaires. Malgré cette nuance, la structuration socioprofessionnelle des immigrés brésiliens, proche de celle des immigrés d'Europe du Nord, incite à modérer l'hypothèse d'un déclassement plus fort en tant qu'immigrés ne provenant pas d'un pays de l'OCDE.

Au départ, la question du déclassement n'était pas une problématique spécifique de notre enquête qualitative menée en 2006 auprès de 25 personnes. Il s'agissait de pallier le manque d'études sur l'immigration brésilienne en France⁽⁸⁾, en raison de sa faiblesse numérique comparativement aux flux dominants de l'immigration dans ce pays⁽⁹⁾. Cependant, le déclassement a été utilisé pour la construction d'une typologie des trajectoires professionnelles comme une dimension discriminante dans les récits de vie de Brésiliens disposant de diplômes de niveau supérieur et exerçant des métiers divers, puisque la moitié des interviewés sont ou ont été concernés.

Une minorité échappe au déclassement

Face à un marché de l'emploi fermé aux non-ressortissants de l'UE, seule une minorité a pu échapper au déclassement et accomplir des trajectoires linéaires, en passant des études à un emploi en adéquation avec leur formation. Seulement trois interviewés sont dans ce cas : un médecin, un universitaire et un ingénieur. La médecine libérale étant fermée, un médecin, âgé de 47 ans, a contourné le problème en changeant de secteur d'activité. Il a renoncé à la pratique médicale, du fait des conditions d'exercice peu favorables en hôpital, pour se diriger vers le secteur pharmaceutique. Il a ensuite bénéficié de la rareté de sa spécialité, l'hématologie-oncologie. Déjà spécialiste au Brésil, où il travaillait en hôpital, il était venu en France comme étudiant poursuivre l'approfondissement de cette spécialité durant deux ans. Après la rencontre d'une Française avec laquelle il s'est marié, il s'est décidé à rester et a obtenu par relations un premier poste dans une petite société de biotechnologie. Il a poursuivi sa carrière dans le secteur pharmaceutique. À chaque fois qu'il a changé d'entreprise – il en est à sa septième, étant directeur médical d'une société de services en recherche clinique de cancérologie-hématologie – il a retrouvé très facilement du travail. La détention d'une compétence médicale rare pour laquelle la France manque de spécialistes a ainsi créé une "niche" professionnelle par rapport à une profession fermée.

Le deuxième exemple concerne un universitaire de 40 ans. Venu en France poursuivre des études littéraires en travaillant d'abord dans un lycée comme répétiteur de portugais, il est passé de CDD en CDD avant d'intégrer l'université comme maître de conférences, tout en affirmant qu'il n'a connu aucune difficulté. Lui aussi s'est marié avec une Française et s'est fixé en France. Quant à l'ingénieur, spécialisé en informatique, âgé de 26 ans, il est d'abord venu en France pour un an avec le statut le plus favorable, celui d'expatrié. L'entreprise qui l'a recruté au Brésil

prenant tout en charge pour sa venue (papiers, logement, cours de français intensifs) il a eu une installation facile. Une fois sa préparation terminée en France, l'entreprise l'a envoyé au Brésil. Il y est resté une année, durant laquelle il s'est marié avec une Brésilienne. Mais, séduit par la vie en France, il a obtenu de cette même entreprise de revenir en 2004. Il est donc revenu avec sa femme, qui a la même formation que lui et qui s'est engagée dans un master d'informatique. L'année suivante, il a lui-même fait un master d'informatique après avoir démissionné de son entreprise, tandis que sa femme s'y est fait embaucher ! Après l'obtention de son master, il a retrouvé facilement un poste d'ingénieur informaticien dans une autre entreprise.

Formes et durées variables des déclassements

Le déclassement de courte durée permet de définir des trajectoires dites “rapides” dans la mesure où s'il s'agit également de trajectoires linéaires, mais elles comportent des difficultés professionnelles dues au statut d'étranger. En l'occurrence, sont dans ce cas deux jeunes femmes ingénieures en génie civil, qui ont connu dans leur premier emploi, une discrimination salariale de courte durée, inférieure à un an.

Lorsque la décision de migration est individuelle, elle ne se heurte pas moins à la fermeture des professions. Celle de dentiste, contrairement à la situation au Portugal, où de nombreux dentistes brésiliens ont pu s'installer en cabinet privé, est quasiment impossible à exercer en France.

Toutes deux avaient un poste au Brésil, mais leurs motifs de départ sont très différents. L'une a démissionné de l'entreprise américaine où elle travaillait, par envie de voyager, de découvrir un “ailleurs”, et a décidé de partir pour six mois en Europe avant de revenir au Brésil. Elle s'est inscrite à l'Alliance française pour avoir un visa étudiant, est devenue fille au pair, puis a découvert une possibilité d'embauche qu'elle a saisi, par curiosité envers le monde professionnel français. Elle aussi s'est fixée par mariage avec un Français. L'autre

ingénieure est venue reprendre ses études en France, faire un DEA en urbanisme-environnement à l'INSA de Lyon, avec le projet d'obtenir au Brésil un emploi davantage en adéquation avec ses aspirations. Son séjour a évolué aussi en installation à la suite d'une rencontre avec un Français à l'INSA. Dans les deux cas, ces ingénieures trouvent leur premier poste par annonce, mais avec une discrimination salariale qui va jusqu'à 50 % pour l'une d'elle.

Un parcours plus complexe attend leurs compatriotes : le déclassement de longue durée concerne la moitié des autres interviewés, qui ont connu des trajectoires “laborieuses” – descendantes puis ascendantes – ou bien qui sont dans des trajectoires “incertaines”. Qu’ils aient déjà travaillé ou non au Brésil, ils ont dû occuper des emplois sous-qualifiés, accepter des discriminations salariales de longue durée, opérer des reconversions professionnelles, reprendre des études dans la mesure où leurs diplômes n’étaient pas reconnus en France. C’est donc la durée du délai avant de se stabiliser dans une position professionnelle satisfaisante selon eux, durée allant de quatre à dix ans, qui définit ce groupe professionnel hétérogène.

La question des diplômes est aggravée dans le cas de migrations d’accompagnement et de reconversions qui ont déclenché l’immigration. Les mises en couple antérieures à l’immigration, définissant des migrations “d’accompagnement”, provoquent des ruptures de parcours obligeant à des réajustements très coûteux en temps et en énergie. Elles nécessitent la réinvention d’un projet professionnel qui se construit progressivement, en fonction d’étapes à franchir, dont la première est, si nécessaire, d’apprendre le français, avant de pouvoir envisager une deuxième étape, soit de formation, soit d’activité professionnelle.

De la discrimination salariale à la non-reconnaissance des diplômes

La réussite professionnelle de cette interviewée de 35 ans est intervenue après un parcours tout en bifurcations : elle se retrouve en France par mariage avec un Français connu à Londres pendant ses vacances, lors d’une formation en anglais dans une école de langues, pour les besoins de son travail. Diplômée en psychopédagogie, elle travaillait comme responsable des ressources humaines et en même temps du secteur après-vente de son entreprise, où elle avait “*un bon poste avec un bon salaire*”. Arrivée en France à 26 ans, elle constate que ses diplômes n’y sont pas reconnus. Mais elle refuse de reprendre des études, car elle a déjà passé un an à Londres, à occuper un travail peu qualifié dans la banque et un an et demi en France consacré à l’apprentissage du français, soit presque trois ans en tout. Elle débute alors un cursus de déqualifiée dans l’hôtellerie : d’abord réceptionniste de nuit pendant six mois, où elle gagne 1 300 euros, elle trouve un emploi en comptabilité client dans un autre hôtel, où elle gagne 1 600 euros. Elle démissionne après un an, faute de possibilité d’évolution. Elle est alors engagée dans une entreprise très prestigieuse, où elle devient responsable de la comptabilité. Son salaire passe de 1 800 euros à 2 500 euros. Elle y reste quatre ans, mais, là encore, elle n’a

pas de possibilité d'évolution alors qu'elle travaille énormément. Jusqu'à ce qu'un des clients de cette entreprise la débauche et la prenne comme assistante, avec un salaire de 5 000 euros. Contrairement à d'autres, elle ne parle pas de "chance" mais affirme son projet de réussite et sa détermination à le réaliser.

Lorsque la décision de migration est individuelle, elle ne se heurte pas moins à la fermeture des professions. Celle de dentiste, contrairement à la situation au Portugal, où de nombreux dentistes brésiliens ont pu s'installer en cabinet privé⁽¹⁰⁾, est quasiment impossible à exercer en France. Bien qu'une équivalence puisse être obtenue, le nombre d'élus est tellement minime que la procédure est dissuasive. L'une des rares dentistes brésiliennes en France raconte le long "purgatoire" qu'elle a vécu. Aujourd'hui âgée de 63 ans, arrivée à 31 ans, elle n'a pu ouvrir son cabinet privé qu'au bout de dix ans, après avoir fait des petits boulots, notamment d'assistante dentaire. Ceci a des conséquences pour sa retraite. Elle pense en effet être contrainte de travailler jusqu'à 75 ans, pour conserver un niveau de vie qui lui semble décent. La situation n'est pas plus favorable aujourd'hui : un deuxième dentiste, arrivé à l'âge de 23 en 2000, venu faire en France une première, puis une deuxième spécialité d'orthodontie pour pouvoir allonger son statut légal d'étudiant, soit quatre ans en tout, travaille comme assistant dentaire, mais avec un salaire bien inférieur à celui d'un Français. Il projette de s'installer au Portugal, alors qu'il a obtenu la nationalité italienne par l'intermédiaire de son épouse, descendante d'Italiens immigrés au Brésil. De même, les diplômes de droit acquis au Brésil ne sont pas reconnus en France. Ainsi, pour cette juriste de 61 ans qui a obtenu une maîtrise de droit au Brésil en 1970, et a travaillé deux ans dans le tourisme. Elle était venue découvrir l'Europe, d'où elle voulait partir pour la Chine ! Mais elle s'est mariée avec un Français et elle est donc restée en France où elle a eu deux enfants. Elle a d'abord connu une période de CDD de quatre ans dans des emplois de bas niveau, comme vendeuse par exemple, avant d'arriver à un emploi fixe pour lequel son diplôme de droit a été pris en considération, puisqu'elle est devenue responsable du service commercial d'une structure brésilienne.

Déclassement et reconversions choisies

Il existe des situations de déclassement plus ambiguës. Ainsi, peut-on utiliser cette notion pour des artistes qui se sont servis de l'immigration pour débiter une carrière, le marché économique brésilien étant vu comme très défavorable, au contraire de celui de la France ? Ces "passionnés reconvertis", en l'occurrence des musiciens, aujourd'hui professionnels, ont commencé par une formation ou un métier au Brésil

dans un autre domaine. S'ils ont connu à leur arrivée en France une période de transition où ils ont construit progressivement leur carrière professionnelle, cette voie difficile, délibérément choisie, s'est transformée avec le temps en *success story*. La venue en France s'est faite avec un projet fort, celui de réaliser une vocation jusque-là contrariée. C'est le cas pour une musicienne qui avait déjà travaillé sept ans comme dentiste au Brésil ou d'un autre musicien qui avait un diplôme de sciences économiques.

Il en est de même pour des diplômés du supérieur venus en France faire des études dans un nouveau domaine, n'ayant pas l'intention d'exercer le métier pour lequel ils avaient été formés au Brésil. Cette immigration pour études représente envers la famille une justification du départ du Brésil, et elle évolue en fixation par mariage mixte. On le voit par exemple avec une avocate qui fait une thèse de gestion en France, tout en travaillant comme consultante et enseignante, ou une journaliste qui fait une thèse d'histoire. Ce sont donc des trajectoires d'études à double cursus, particulièrement longues, financées en France par des emplois précaires, et pour lesquelles une future intégration professionnelle comporte une part d'incertitude encore plus élevée que pour les Français.

Ce groupe inclut aussi des Brésiliens qui n'étaient pas diplômés du supérieur à leur départ du Brésil, mais qui ont été retenus dans l'enquête parce qu'ils avaient "*un bon emploi*" dans le domaine du tourisme. Ils ont connu en France une situation très précaire, accompagnée d'une destructuration des cadres de l'existence, tout en s'engageant dans des études sur une longue durée, dont l'issue est très incertaine. Mais leur cursus permet de vérifier, par opposition aux autres, qu'une certification élevée au moment du départ fonctionne comme un outil de progression, dans les étapes de rattrapage d'une situation socio-économique équivalente en France à celle qui existait au Brésil ou qui était programmée.

Il faut souligner également le rôle du mariage ou de la mise en couple mixte qui a une fonction déterminante de soutien économique et psychologique.

L'expérience du déclassement : des positions très contrastées

On a identifié, plutôt qu'un déclassement définitif, des ralentissements de carrières qui sont dus à la fermeture de certaines professions aux non-Européens, et à la non-équivalence de diplômes. D'où l'importance des études dans les trajectoires,

comme première phase de vie en France, renforcée encore pour certains par la nécessité d'un temps de latence pour l'apprentissage du français. Le facteur temps est donc un facteur déterminant puisque, entre la situation à l'arrivée en France et la situation actuelle, le parcours professionnel peut avoir débuté de façon très médiocre et avoir évolué de façon très positive, si bien que la plupart se disent aujourd'hui satisfaits de leur situation.

Ainsi l'appréciation subjective du déclassement connaît-elle de fortes variations qui se déclinent suivant trois formes. La première est la minimisation de la discrimination salariale, sous condition qu'elle soit limitée dans le temps, dans la mesure où elle est considérée comme un "troc". L'ingénieure qui était payée 50 % de moins que le salaire normal explique qu'en échange l'entreprise l'a "légalisée" en réglant sa situation administrative. Le jeune assistant dentaire reconnaît que, certes, la discrimination salariale est une pratique courante envers les "étrangers", mais que son employeur lui a transmis des compétences d'une qualité telle qu'il est finalement gagnant. Inversement, lorsque cette situation est durable, elle est ressentie comme une véritable discrimination : l'obtention de la nationalité française a été le moyen d'y échapper pour un autre ingénieur.

Lorsqu'il ne s'agit plus de discrimination salariale mais de déqualification, la rupture est très forte : *"On n'est absolument rien du point de vue social parce qu'on ne se situe nulle part"*, dit une architecte ayant exercé au Brésil, reconvertie dans un poste administratif après avoir exercé plusieurs petits emplois. Dès lors, la souffrance et l'amertume peuvent s'exprimer : *"La France est un excellent pays pour se promener et pour se former, mais pas pour vivre. Si vous voulez venir en France pour étudier, venez, si vous voulez venir en France pour vous promener, venez, mais si vous voulez venir en France pour vivre ou pour être immigrant, non je ne crois pas que ce soit un bon pays pour les immigrants."*

Cette position reste cependant minoritaire, car dans l'évaluation subjective des parcours interviennent des facteurs sociétaux propres à la France : avantages en termes de sécurité sociale, aides sociales diverses, gratuité et qualité de l'enseignement, qualité de la vie (sécurité, richesse culturelle, absence de xénophobie envers les Brésiliens), qui les amènent en même temps à relativiser ces difficultés par rapport à leur expérience brésilienne. Par ailleurs, à la différence de ceux qui ont immigré par exemple aux États-Unis dans l'optique de se constituer un capital économique⁽¹¹⁾, la plupart étaient venus en France avec l'objectif de se constituer un capital culturel – découvrir une autre culture, maîtriser une langue supplémentaire – et/ou d'y acquérir l'atout supplémentaire d'une formation de haut niveau, alors qu'un retour était prévu. Cet objectif culturel joue également un rôle de compensation. Il faut souligner également le rôle du mariage ou de la mise en couple

mixte qui a une fonction déterminante de soutien économique et psychologique. En aidant à relativiser l'impact personnel de l'expérience migratoire, le mariage s'est avéré jouer un rôle protecteur en même temps qu'un rôle d'accélérateur de l'acculturation à la société française. ■

Notes

1. OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, (partie II), adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil, 2007, p.148, tableau II.2.

2. OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, op. cit., p. 141-170.

3. La fonction publique est cependant largement ouverte aux étrangers, à l'exception de la police, de l'armée et de la magistrature, sans qu'il s'agisse d'emplois permanents. Dans l'enseignement, les règles diffèrent en fonction des niveaux, supérieur, secondaire et primaire, et des secteurs, public ou privé.

4. Loi du 24 juillet 2006.

5. *Les emplois du secteur privé fermé aux étrangers*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999.

6. *Les parcours d'intégration*, La Documentation française, 2001, p. 35-36.

Source : enquête réalisée par le Crédoc pour le Haut Conseil à l'Intégration, s'appuyant sur l'enquête emploi de 2000 et qui compare les CSP de la France entière, de l'ensemble des immigrés, et des immigrés, par regroupements d'origines géographiques.

7. "Travail et mondialisation, Confrontations Nord/Sud", in *Cahiers du Genre*, n°40, 2006.

8. Contrairement aux États-Unis en particulier. Voir bibliographie sur le site <http://www.goldsmiths.ac.uk/clcl/geb/>.

9. La plus grosse partie de l'immigration brésilienne (entre 2 et 3, 7 millions) s'est dirigée vers les États-Unis (environ 41 %), et plus du quart en Europe où on estime qu'aujourd'hui, c'est au Royaume-Uni que les Brésiliens seraient les plus nombreux, entre 150 000 et 300 000, contre 19 000 à 30 000 en France (Ministère des relations extérieures du Brésil, MRE, Juillet 2008). <http://www.abe.mre.gov.br/aviso/brasileiros-no-mundo>. On trouve aussi sur ce site une bibliographie sur les immigrés brésiliens par pays : la France n'y figure pas.

10. Carla Soares, *As Emigrações de Cirurgiões Dentistas para Portugal*. M.A. thesis, Department of Sociology, UNICAMP, Campinas, 1997.

11. Les études menées aux États-Unis et au Japon montrent que l'immigration brésilienne de qualifiés dans ces pays est fortement suscitée par l'espoir de se constituer un capital économique en quelques années, grâce au différentiel de salaires, tout en acceptant des conditions de travail et de vie très défavorables. M. Margolis, *An Invisible Minority: Brazilians in New York City*, Boston, MA, Allyn and Bacon, 1998 ; Tsuda Takeyuki, "The motivation to Migrate: The Ethnic and Sociocultural Constitution of the Japanese-Brazilian Return-Migration System", *Economic Development and Cultural Change*, vol. 48, n°1, 1999, p. 1-31.