



Julien Debonneville

**Devenir travailleuse  
domestique**

Perspectives  
philippines

Julien Debonneville

**Devenir travailleuse domestique**  
**Perspectives philippines**

Issues des mouvements féministes et de la théorisation critique du XX<sup>e</sup> siècle, les études genre se sont imposées comme domaine indépendant d'enseignement et de recherche, tout en restant ancrées dans les disciplines les plus diverses. Les études genre s'intéressent à la façon dont l'ordre social sexué est normalisé, aujourd'hui comme hier, et comment à l'intersection d'autres rapports de pouvoir, il peut être contesté, contourné, voire détourné. À l'encontre d'une conception en termes biologique ou d'état de nature, le genre est pensé comme un processus de différenciation constant et jamais totalement abouti, influencé tant par l'organisation sociale et les trajectoires individuelles, que les diverses traditions historiques et culturelles.

La collection « Question de genre » réunit des travaux de recherche en sciences sociales et humaines qui adoptent une perspective de genre. Cette collection, forcément interdisciplinaire par son approche, se veut aussi multilingue pour jeter des ponts entre les diverses sensibilités.

La collection « Question de genre » est dirigée par la Société Suisse en études genre. Elle dispose d'un comité de lecture (peer review) et publie en open access.

#### *Direction*

Janine Dahinden, études transnationales, Laboratoire d'études des processus sociaux, Université de Neuchâtel

Ilana Eloit, sociologue et historienne, Institut des études genre, Université de Genève

Francesca Falk, historienne, Institut d'histoire, Université de Berne

Dominique Grisard, historienne, Centre en études genre, Université de Bâle

Faten Khazaei, sociologist and intersectionality scholar, Department of Social Sciences, Northumbria University

Eléonore Lépinard, sociologue, Centre en études genre, Université de Lausanne

Marylène Lieber, sociologue, Institut des études genre, Université de Genève

Katrin Meyer, études genre / philosophie, Département des études de genre à l'Institut d'études asiatiques et orientales, Université de Zurich

Questions de genre

Julien Debonneville

**Devenir travailleuse domestique**  
**Perspectives philippines**

Seismo  
outside

Publié avec le soutien du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS).  
Cet ouvrage bénéficie également du soutien de l'Institut des Études genre, de la  
Faculté des sciences de la société et du Fonds Rappard de l'Université de Genève.

La maison d'Édition Seismo bénéficie d'un soutien de l'Office fédéral de la  
culture pour les années 2021-2024.



Soutenu par l'Académie suisse  
des sciences humaines et sociales  
[www.assh.ch](http://www.assh.ch)

Publié par  
Éditions Seismo, Sciences sociales et questions de société SA  
Zurich et Genève

[www.editions-seismo.ch](http://www.editions-seismo.ch)  
[info@editions-seismo.ch](mailto:info@editions-seismo.ch)

Texte © l'auteur 2023

ISBN 978-2-88351-112-5 (Imprimé)  
ISBN 978-2-88351-754-7 (PDF)  
ISSN 2504-0626 (Imprimé)  
ISSN 2674-1091 (En ligne)

<https://doi.org/10.33058/seismo.20754>

Mise en page: Fabian Elsener, Mediengestaltung Zurich  
Concept de la couverture: Hannah Traber, St. Gall



Cet ouvrage est couvert par une licence Creative Commons  
Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modifi-  
cation 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

*Aux travailleuses domestiques, employées de maison,  
nourrices, nounous, nannies, bonnes, servantes, aides à domicile, au pair,  
femmes de chambre, gouvernantes, femmes de ménage, domestiques...*

*Sa mga babaeng umaalis sa kapuluan araw-araws.\**

\* Mot de l'auteur en tagalog.



## Table des matières

Remerciements	11
Liste des acronymes	12
Introduction	13
<b>Première partie</b>	<b>19</b>
<b>Les migrations philippines : histoire, économie, politique</b>	
<b>1 Enquêter sur les migrations philippines</b>	<b>21</b>
1.1 Les récits de vie en situation migratoire	21
1.2 La construction d'un terrain d'enquête	23
1.3 Les techniques d'enquête	24
1.4 Une enquête socialement située	25
<b>2 Histoires philippines, histoires migratoires</b>	<b>29</b>
2.1 Histoires coloniales en terres philippines	29
2.2 Les principaux courants migratoires philippins	30
2.3 Des migrations institutionnalisées	32
2.4 Des formations pré-migratoires	34
<b>Deuxième partie</b>	<b>37</b>
<b>Les trajectoires migratoires : carrières, mobilités et imaginaires</b>	
<b>3 Des carrières migratoires multiples</b>	<b>39</b>
3.1 Dislocation des trajectoires migratoires	39
3.2 Les carrières migratoires à l'épreuve des imaginaires et du dispositif migratoire	39
3.3 Devenir travailleuse domestique à l'étranger : des profils hétéroclites	43
3.4 Une carrière professionnelle par la migration	44
3.5 Une carrière professionnelle et religieuse au Moyen-Orient	58
3.6 Une carrière tremplin : partir pour mieux revenir	64
3.7 Une carrière migratoire et professionnelle déqualifiante	69



<b>4</b>	<b>Dynamiques migratoires dans l'économie mondialisée du travail domestique</b>	<b>79</b>
4.1	« Migrer pour les autres », « migrer pour soi »	79
4.2	Mobilité spatiale, mobilité sociale et (de)qualification	81
4.3	De la culture de la migration au métier de la migration	85
4.4	Réseaux transnationaux	89
<b>5</b>	<b>Les rouages de l'imaginaire migratoire philippin</b>	<b>93</b>
5.1	Des imaginaires nationaux aux imaginaires migratoires : enjeux définitionnels	93
<b>6</b>	<b>Quand l'autre est ailleurs : imaginer l'employeur-euse</b>	<b>107</b>
6.1	L'économie du travail domestique comme carte mentale du monde	107
6.2	L' <i>Occident</i> comme symbole de toutes les réussites	108
6.3	Les trois « S » de « l'empire du Milieu » : sourire, superstition et sévérité	114
6.4	L' <i>Orient</i> : espace disqualifié, altérité repoussoir	119
6.5	Imaginer, classer et hiérarchiser les employeur-euse-s	128
	<b>Troisième partie</b>	<b>131</b>
	<b>Le travail domestique : concurrence, distinction, résistance</b>	
<b>7</b>	<b>« Entre domestiques » : de la concurrence internationale à la distinction</b>	<b>133</b>
7.1	L'emploi domestique dans la division sexuée et internationale du travail	133
7.2	De la qualification au salaire en passant par la nationalité	135
7.3	Reconnaissance des qualifications : une lutte quotidienne entre travailleuses domestiques	135
<b>8</b>	<b>« Entre domestiques philippines » : des frontières mouvantes</b>	<b>143</b>
8.1	<i>“We pinoy”</i> : une communauté imaginée d'employées de maison	143
8.2	La qualification comme forme de distinction sociale	148
8.3	<i>“First timer”</i> , <i>“ex abroad”</i> : ancienneté, expérience et hiérarchies sociales	152
8.4	« Immoralité » et « irresponsabilité » au travail : de la travailleuse domestique au stigmaté de la « prostituée »	158
8.5	« Minorités » religieuses et inversion de statut	163
8.6	Les carrières migratoires à l'épreuve du genre : l'emploi domestique au masculin	164
<b>9</b>	<b>Résister en situation de subalterne</b>	<b>171</b>
9.1	Un métier subalterne	171
9.2	Résister au quotidien	175

	9
<b>Conclusion</b>	<b>188</b>
<b>Références bibliographiques</b>	<b>192</b>
<b>Liste des encadrés</b>	<b>207</b>



## Remerciements

Cet ouvrage est avant tout le fruit de rencontres et d'échanges avec des femmes sur le point de s'engager dans l'économie mondialisée du travail domestique. Je tiens donc à les remercier préalablement et leur témoigner ma profonde gratitude pour avoir pris le temps de me raconter leur histoire. Les récits de leur expérience représentent l'essence de cet ouvrage.

Avant d'être un livre, cette enquête résulte d'une recherche doctorale menée à l'Institut des études genre de l'Université de Genève. À cet égard, je tiens à remercier tout particulièrement ma directrice de thèse Delphine Gardey pour son soutien indéfectible et ses conseils avisés. Ce travail lui doit beaucoup. Je tiens par ailleurs à remercier Marylène Lieber pour ses précieux aiguillages intellectuels pendant et après cette recherche. Parmi les personnes qui ont permis à cet ouvrage de voir le jour, je tiens également à remercier, pour leur inestimable soutien, Elisabeth Prügl, Blandine Destremau, Marco Martiniello, Roselle Rivera, Mary Lou Alcid, Frances G. Mortel, Gwenola Ricordeau, Asuncion Fresnoza-Flot, Catherine C. Choy, Pablo Diaz, Iulia Hasdeu, Ghaliya Djelloul, Ariane Tricaud, Leigh Lingad, Jacob Lachat, Robin Majeur, Luc Tonka, Eva Marzi, Céline Garcin, Geraldine Brown et Noam Brown. Je tiens finalement à exprimer ma reconnaissance et mes pensées à mes collègues, mes proches et ma famille pour leur affection pendant tout ce processus de recherche.

De l'enquête à la publication de cet ouvrage, cette recherche a bénéficié de diverses aides en provenance de l'Université de Genève (Institut des études genre, Faculté des sciences de la société, Fonds William Rappard), du Fonds national suisse de la recherche scientifique, de l'Université des Philippines – Diliman (*Department of Women and Development studies*), et de l'Université de Berkeley (*Department of Ethnic studies*). Je tiens à remercier ces institutions et leurs membres pour leurs soutiens, que ce soit sur le plan économique, intellectuel, logistique, ou émotionnel. Je remercie en outre le comité de la collection Question de genre, ainsi que les éditions Seismo, pour leur confiance et la qualité de leur suivi.

Je remercie finalement les revues *Civilisations*, *L'Homme & la Société*, *Moussons*, *Autrepart*, et *Tiers Monde / Revue internationale des études du développement*, d'avoir donné leur autorisation pour réutiliser dans cet ouvrage des matériaux et des résultats précédemment publiés sous la forme d'articles scientifiques. Une note de bas de page en début de chapitre ou de section précisera les éléments mobilisés.

## Liste des acronymes

CPDEP	<i>Comprehensive Pre-Departure Education Program</i>
DOLE	<i>Department of Labor and Employment</i>
DH	<i>Domestic helper</i>
HSNC II	<i>Household Service National Certificate II</i>
KSA	<i>Kingdom of Saudi Arabia</i>
OFW	<i>Overseas Filipino Workers</i>
OWWA	<i>Overseas Workers Welfare Administration</i>
PDOS	<i>Pre-Departure Orientation Seminar</i>
POEA	<i>Philippine Overseas Employment Administration</i>
POLO	<i>Philippine Overseas Labor &amp; Office</i>
SRA	<i>Special Recruitment Activity</i>
TESDA	<i>Technical Education and skills Development Authority</i>
TNT	<i>Tago Ng Tago (Filipino for illegal alien who is in hiding)</i>
USD	<i>United States Dollar</i>

## Introduction

« Les « Mercedes-Benz » des domestiques » (Mozère 2002), le « nouvel or du monde » (Hochschild 2004), « les diamants du *care* » (Parreñas 2012) : les qualificatifs pour désigner les travailleuses domestiques en provenance des Philippines révèlent d'emblée les liens entre migrations, enjeux économiques, et trajectoires professionnelles. Prisées pour leurs qualités supposées telles que la « capacité d'adaptation », le « dévouement au travail », la « bonne humeur », la « docilité », l'« humilité », le « sens de la famille », mais également la connaissance de l'anglais et le niveau élevé d'éducation, les travailleuses domestiques philippines sont devenues depuis les années 1980 une référence tant par leur réputation que par leur nombre dans l'économie mondialisée du *care* (prendre soin) (Parreñas 2001a; Constable 2007; Guevarra 2010; Rodriguez 2010; Debonneville 2013). Cette « docilité » supposée des femmes philippines les rend dès lors plus attrayantes en tant que travailleuses domestiques et aides-soignantes du fait d'avoir été stéréotypées comme « naturellement » aptes à s'occuper des personnes âgées et des enfants (Parreñas 2007 : 43). Il est à ce titre devenu commun d'entendre des conversations d'employeur-euse-s vanter les services et les compétences de « leur Philippine ». Il semble dès lors que les employeur-euse-s possèdent des idées préconçues sur l'origine de cet « amour » requis dans la prise en charge des autres (Guevarra 2010 : 10). Ces représentations des travailleuses domestiques philippines comme « naturellement » et/ou « culturellement » douées pour prendre soin des autres renvoient à une sorte de « prédestination » pour l'exercice des métiers du *care*. Ces femmes philippines sont ainsi réduites à une identité professionnelle de travailleuse domestique pour laquelle elles auraient vocation à migrer.

Au regard de la prégnance de ces représentations sociales associées aux migrantes philippines dans l'économie mondialisée du travail domestique, mais également parce que l'archipel philippin est le premier pays exportateur de main-d'œuvre majoritairement féminine dans le monde (Jolly et Reeves 2005), de nombreuses enquêtes en sciences sociales se sont attachées à décrire les enjeux de circulations et de genre à partir de l'étude des trajectoires des travailleuses domestiques philippines (Parreñas 2001a, 2021b; Constable 2007; Fresnoza-Flot 2013, Hochschild 2004; Jackson, Huang et Yeoh 1999; Lan 2006; Liebelt 2011; Paul 2012; Yen Le Espirtu 2003).

Ces recherches ont notamment montré que ces mobilités sont souvent transitoires, temporaires (Parreñas 2021b), articulées autour de plusieurs étapes (Paul 2012) et multinationales (Paul et Yeoh 2021). Parreñas *et al.* (2019) utilisent à ce titre la notion de « migration de travail en série » (serial

labour migration) pour décrire la complexité des circulations des travailleuses domestiques. Rhacel Parreñas va plus loin en pointant qu'il existe certes des migrations de travail en série, mais également des migrations de travail temporaire échelonnée dans le temps et des migrations de retour temporaire (2021b : 4). Cet ouvrage propose de prolonger ces analyses sur les circulations transnationales en analysant les trajectoires migratoires et professionnelles des travailleuses domestiques philippines. Pour ce faire, il analysera de façon processuelle comment ces femmes deviennent migrante et travailleuse domestique. Il s'agira ainsi de pointer comment le rapport à la migration est interdépendant au rapport au métier d'employée de maison. Contrairement aux travaux précédemment mentionnés qui ont mis l'accent sur les circulations, nous verrons ici comment le rapport à la qualification, d'un point du genre, se construit dans des espaces transnationaux et au grès des migrations.

En outre, cet ouvrage se distingue des recherches précédemment mentionnées qui ont principalement interrogé les migrations de ces femmes au regard des conditions de vie dans les pays de destination, passant souvent sous silence les premières étapes de la migration lors desquelles le rapport au travail s'imbriquent à l'engagement migratoire. Ces étapes demeurent néanmoins cruciales pour saisir la complexité des processus migratoires aux Philippines et la façon dont ces femmes deviennent des travailleuses domestiques. C'est bien ce basculement<sup>1</sup> qu'opère la présente recherche en questionnant les *carrières migratoires* (Martiniello et Rea 2011) et la construction de ces identités professionnelles depuis l'archipel philippin, et plus spécifiquement à partir de l'industrie migratoire philippine dans laquelle les femmes candidates à l'émigration en tant que travailleuses domestiques sont recrutées et formées avant d'être déployées vers le Moyen-Orient, l'Asie de l'Est/Sud-Est, l'Amérique du Nord et l'Europe. Selon le gouvernement philippin, ce serait près de 183'000 employé-e-s de maison<sup>2</sup> qui quitteraient chaque année l'archipel sur

---

1 À l'égard de ce basculement, Abdelmalek Sayad rappelait que « toute étude des phénomènes migratoires qui néglige les conditions d'origine des émigrés se condamne à ne donner du phénomène migratoire qu'une vue à la fois *partielle* et *ethnocentrique* : d'une part, comme si son existence commençait au moment où il arrive en France, c'est l'*immigrant* et lui seul et non l'*émigré* qui est pris en considération » (1999 : 56). Cet ouvrage désire en ce sens mettre l'accent sur la façon dont ces femmes deviennent « émigrées » et « immigrantes ».

2 Ce chiffre fait référence à ce que le gouvernement philippin nomme les "*Household service workers*" (employé-e-s de maison). Cette catégorie regroupe principalement les "*domestic workers*" (travailleur-euse-s domestiques) et les "*caregivers*" (les aides à la personne). Bien que ces catégories se réfèrent à des métiers quelque peu distincts, elles semblent toutefois converger fortement dans la mise en pratique des compétences. Si la première est censée se centrer davantage sur des tâches ménagères et la seconde sur la prise en charge des personnes, il semble que dans la pratique ces tâches de nettoyage, de cuisine, de soins médicaux, de soins du corps, de prise en charge des personnes âgées et des enfants se confondent. Ces tâches forment ainsi

un total de plus de 1'832'000 travailleur-euse-s migrant-e-s (toutes professions confondues)<sup>3</sup>. Les employé-e-s de maison constitue en ce sens l'un des corps de métier les plus importants dans les effectifs migratoires aux Philippines (POEA 2015). Cet ouvrage se propose à ce titre d'analyser la construction des carrières migratoires de ces femmes philippines qui s'engagent à l'étranger comme travailleuses domestiques et qui n'ont, le plus souvent, jamais occupé un tel emploi aux Philippines avant de quitter l'archipel (Aguilar 2003 ; Sayres 2007, Debonneville 2014). Il se distingue par ailleurs de ces recherches en mettant en perspective les carrières migratoires de ces femmes et les conditions de travail dans diverses régions du monde. Plus concrètement, il s'agira d'analyser comment ces femmes philippines deviennent des travailleuses domestiques à l'étranger : Qui sont ces femmes ? Pourquoi et comment s'engagent-elles dans l'économie mondialisée du travail domestique ? Quelles sont leurs trajectoires migratoires et professionnelles ? Comment ces deux trajectoires sont-elles liées ? Comment appréhendent-elles les conditions de travail et de vie à l'étranger ? Comment choisissent-elles le pays de destination ? Quelles sont leurs perceptions de l'emploi domestique selon les pays de destination ? Quels sont leurs rapports aux normes professionnelles du travail domestique ? Comment négocient-elles les relations avec leurs employeur-euse-s et les autres employé-e-s de maison ? Et finalement, comment cette économie mondialisée du travail domestique affecte-t-elle aujourd'hui les trajectoires migratoires des femmes philippines ?

---

ce qu'on appelle le *care*, c'est-à-dire « une constellation d'états physiques ou mentaux et d'activités laborieuses en rapport avec la grossesse, l'élevage et l'éducation des enfants, les soins des personnes, le travail domestique et, plus largement, tout travail réalisé au service des besoins des autres » (Molinier 2004 : 14). Par ailleurs, au regard des formations prémigratoires philippines, ces formations convergent également au niveau des pratiques enseignées. Par conséquent, la notion de « travailleuse domestique » fait référence ici à ce que le gouvernement philippin nomme les « employé-e-s de maison ». À noter que pour des raisons de lisibilité, j'utiliserai la notion de « travailleuse domestique » au féminin (à l'instar de la notion de « migrante » dans le cas où elle fait référence aux travailleuses domestiques) en tant que catégorie descriptive sachant que la quasi-totalité des travailleur-euse-s domestiques sont des travailleuses domestiques dans ce contexte. Pour plus de détails sur les carrières migratoires dans l'économie mondialisée du travail domestique des hommes philippines, voir chapitre 9.

3 Si ces voies institutionnelles officielles suggèrent une migration légale, il est toutefois nécessaire de penser ces catégories « légale » et « illégale » comme mouvantes et séparées par des zones grises. Cet ouvrage s'intéresse aux migrations des travailleuses domestiques en situation dite « légale » bien que l'enquête de terrain ait révélé que la migration « illégale » est parfois privilégiée par les actrices pour des raisons économiques (réduction de frais d'inscription ou de formation), de gain de temps ou dans une optique de « *stepping stones* » (tremplin), c'est-à-dire pour postuler pour un autre emploi légal une fois arrivée dans le pays de destination de façon « illégale ».



À partir de l'étude du travail domestique – appréhendé comme une condition sociale et spatiale produit dans un continuum de relations hiérarchiques de service –, cette enquête mettra donc en exergue les rouages transnationaux des domesticités globalisées pour comprendre comment l'engagement migratoire et professionnel se construisent et s'alimentent dans le temps et l'espace. Afin de répondre à ces questions, cet ouvrage présente tout d'abord le dispositif méthodologique de cette recherche (chapitre 1). Ce premier chapitre décrit ainsi les rouages méthodologiques de cette enquête, tout en soulignant l'apport de l'approche des récits de vie pour rendre compte de la dimension processuelle des carrières migratoires des travailleuses domestiques philippines. Le second chapitre (chapitre 2) revient sur la genèse des migrations philippines depuis la période coloniale afin de décrire comment les routes migratoires philippines se sont progressivement globalisées dans le prolongement de la colonisation espagnole, mais surtout états-unienne, pour comprendre l'essor de cette féminisation des migrations dans l'archipel. Nous verrons ici comment ces flux migratoires se sont institutionnalisés avec le temps, et quelles sont les conditions d'éligibilité pour être engagée comme travailleuse domestique migrante aujourd'hui aux Philippines. Le troisième chapitre (chapitre 3) plonge au cœur des carrières migratoires des travailleuses domestiques philippines. Quatre types de carrières migratoires sont présentés afin de montrer comment le rapport à la qualification, l'engagement religieux, et les enjeux de mobilité sociale et de déqualification structurent ces carrières au niveau microsociologique. Le quatrième chapitre (chapitre 4) revient plus en détail sur l'architecture de la migration de ces femmes aux niveaux micro, meso, et macrosociologiques. Nous verrons à ce titre comment les motivations à migrer, les rapports à la qualification, les réseaux et la culture de la migration aux Philippines permettent d'identifier ces différentes carrières migratoires. Le chapitre suivant (chapitre 5) se penche sur le rôle des imaginaires migratoires dans ces carrières migratoires. Nous verrons comment ceux-ci s'inscrivent dans le prolongement d'imaginaires coloniaux et nationaux, menant ainsi à penser le projet migratoire dans un rapport à l'altérité. Le sixième chapitre (chapitre 6) revient quant à lui sur ces figures d'altérité, à savoir les représentations sociales de l'employeur-euse et plus largement du pays de destination, afin de comprendre comment ces dernières façonnent le rapport au travail domestique de ces femmes. Les huitième et neuvième chapitres prolongent l'analyse sur l'exercice au travail domestique et la façon dont ces femmes se positionnent sur ce marché de l'emploi, en analysant les relations qu'elles entretiennent avec leurs collègues, qu'elles viennent d'autres pays (chapitre 7), ou des Philippines (chapitre 8). L'analyse des rapports de proximité ou de mise à distance développés par ces femmes avec leurs collègues dans leur quotidien

professionnel permet de saisir comment ces carrières migratoires se consolident dans la durée à travers des alliances et des modes de distinction. Enfin, le neuvième chapitre (chapitre 9) aborde plus concrètement la façon dont ces femmes négocient les relations de pouvoir avec leurs employeur-euse-s. Il s'agit de comprendre comment elles construisent un quotidien sur la base de microrésistances qui leur permettent de faire face aux difficultés découlant de ce type d'emploi et ainsi poursuivre leur carrière migratoire. En identifiant les différentes carrières migratoires des travailleuses domestiques philippines, cet ouvrage se propose en définitive de comprendre, du point de vue de ces travailleuses, comment (im)mobilité professionnelle, sociale et spatiale s'imbriquent et comment ces femmes endossent ce rôle de travailleuse domestique en situation migratoire. L'originalité de cette enquête réside ainsi dans la façon d'appréhender ensemble et de façon processuelle engagement migratoire et trajectoire professionnelle dans différentes spatialités et temporalités.



Première partie

**Les migrations  
philippines : histoire,  
économie, politique**



# 1 Enquêter sur les migrations philippines

## 1.1 Les récits de vie en situation migratoire

Afin de restituer les carrières migratoires des travailleuses domestiques philippines et la dimension processuelle de ces carrières, l'analyse des récits de vie (Bertaux 1997) sera mobilisée. Cette approche par récits de vie constitue une méthode d'analyse appartenant à la famille des histoires de vie et des méthodes biographiques qui ont pour objectif d'analyser le sens que les interviewé·e·s donnent aux événements et expériences vécus. Cette méthode se propose d'appréhender les mondes sociaux, les catégories de situations et les trajectoires sociales personnelles (Bertaux 1980, 1997) et familiales (Delcroix 1995). Elle permet ainsi de saisir « les logiques d'action selon le sens même que l'acteur confère à sa trajectoire » (Pruvost 2011 : par. 1). Dans le cas de la présente recherche, cette méthode implique de mener des entretiens axés sur les trajectoires biographiques de ces candidates à l'émigration afin d'inviter les enquêtées à raconter leurs expériences, leurs étapes biographiques, et le sens qu'elles leur accordent. C'est bien cette idée de la narration de soi au cœur de cette démarche méthodologique des récits de vie qui sera primordiale ici pour saisir la construction des carrières migratoires de ces femmes dans l'économie mondialisée du travail domestique<sup>4</sup>. À ce titre, cette méthode permet « de saisir et d'analyser comment est perçu, senti, vécu et théorisé dans un récit, le rapport symbolique qui, par le biais du jeu identitaire, relie l'individu au groupe, à la communauté et plus largement, à la société » (Chanfrault-Duchet 1987 : 12). Elle propose d'analyser « les logiques d'action selon le sens même que l'acteur confère à sa trajectoire. Loin de singulariser les cas, la méthode du récit de vie permet de situer le réseau dans lequel le narrateur se positionne et d'inscrire les phénomènes sociaux dans un enchaînement de causes et d'effets » (Pruvost 2011 : par. 1). L'apport majeur de cette approche consiste ainsi à

---

4 Il ne s'agit pas d'une application « classique » d'une méthodologie en termes de récits de vie sachant qu'il n'a souvent pas été possible de mener plusieurs entretiens avec les enquêtées en raison du départ imminent de ces dernières. Les entretiens semi-directifs menés étaient néanmoins orientés autour des trajectoires de vie afin de restituer les événements biographiques déterminants qui ont mené ces femmes à s'engager comme travailleuses domestiques. La répétition de ces entretiens avec un nombre important de femmes migrantes a toutefois permis d'identifier les éléments biographiques centraux et de pallier, dans une certaine mesure, cette limite. C'est donc à ce titre que les matériaux récoltés s'inscrivent dans une méthodologie en termes de récits de vie.

mettre en lumière les processus sociaux (Pruvost 2011), mais également d'envisager « la pertinence sociologique de la singularité » afin de « lire une société à travers une biographie » (Ferrarotti 1983 : 52, cité par Chanfrault-Duchet 1987 : 16). C'est bien ce décentrement vers une lecture processuelle du social par le biais des trajectoires biographiques singulières qui sera particulièrement heuristique afin d'analyser les différentes carrières migratoires.

Cette méthode opère dès lors un recadrage autour des trajectoires biographiques des individus afin de mettre en exergue les représentations qui sous-tendent les logiques d'action, et dans ce cas précis, leur rapport à la migration et au travail domestique des migrantes. Par ce cadrage, c'est bien la dimension processuelle dans la construction du sens et des logiques d'action qui émerge et donne la possibilité de comprendre dans ce cas la construction des différentes étapes biographiques des individus en situation migratoire. Cette dimension processuelle est rendue visible à travers leurs récits, mais également par la mise en perspective des récits de vie axés sur différentes étapes de la migration (départ, vie à l'étranger, retour). En effet, selon la spécificité de ces trajectoires migratoires (p. ex. premier ou énième départ), les matériaux récoltés ont permis d'approfondir ces étapes migratoires spécifiques. La mise en perspective de l'ensemble des récits permet dès lors de rendre compte de la dimension processuelle des migrations, que ce soit à travers une trajectoire biographique singulière ou la mise en perspective de trajectoires différentes.

L'autre intérêt majeur de cette approche est de pouvoir identifier et constituer différents *types* de trajectoires biographiques. Daniel Bertaux explique en ce sens que « [q]uel que soit le type de l'objet social que vous avez choisi d'étudier par approche ethnosociologique – monde social, catégorie de situation, *type* particulier de trajectoire – vous serez d'emblée confrontés à des parcours présentant des traits communs. Leur comparaison pourra vous amener à les classer en quelques types différents » (2010 : 98). L'apport de cette méthode est en ce sens d'éclairer les logiques internes des parcours, dans leurs similitudes et différences, afin de « remonter vers la découverte de mécanismes sociaux » (Bertaux 2010 : 97). Elle offre ainsi la possibilité d'approcher les niveaux micro, meso, et macrosociologique. Dans le cas de cette recherche, cette méthode permettra ainsi de décrire les caractéristiques des trajectoires migratoires et professionnelles afin d'identifier certains *types* de carrières migratoires.

## 1.2 La construction d'un terrain d'enquête

La recherche doctorale dont émane cet ouvrage s'inscrit dans une perspective socioanthropologique et prend la forme d'une ethnographie multi-site au sein de l'industrie migratoire philippine (Marcus 1995 ; Debonneville 2017). Dans le cadre de cette recherche doctorale, cet ancrage ethnographique a permis de rendre compte du parcours institutionnel de ces femmes au sein de cette industrie de la migration afin de comprendre la façon dont les institutions migratoires opèrent et altèrent ces dernières. Ces analyses ne figurent toutefois pas dans cet ouvrage, ce dernier étant principalement axé sur les trajectoires biographiques et migratoires, ainsi que les expériences professionnelles des travailleuses domestiques philippines. Les matériaux ethnographiques ont toutefois fait l'objet d'une autre publication consacrée aux processus d'altérisation dans l'industrie migratoire philippine<sup>5</sup>. Néanmoins, cet engagement ethnographique dans les institutions philippines de la migration a constitué un cadre propice à partir duquel une grande majorité des travailleuses domestiques interviewées ont été rencontrées (directement ou indirectement) dans l'optique de reconstituer les récits de vie qui sont analysés dans le présent ouvrage. Dès lors, les matériaux traités ici émanent uniquement d'entretiens semi-directifs conduits auprès de travailleuses domestiques philippines.

Quant au déroulement de l'enquête, cette dernière a duré dix mois et s'est tenue au cœur de l'agglomération de Manille (*Metromanila*), principalement dans les quartiers du centre-ville d'Ermita, de Malate et d'*Intramuros* où l'on retrouve la plus grande concentration d'agences de recrutement, de centres de formation et d'institutions gouvernementales. En effet, comme le souligne James Tyner (2000 : 71), la capitale du pays, en tant que « ville globale » semi-périphérique, concentre spatialement les principales institutions économiques et politiques, et permet ainsi d'accueillir, de gérer et de réguler au mieux les besoins de l'industrie d'exportation du pays. Quelques observations exploratoires (et entretiens) ont également été menées à Hong Kong dans le district de *Central*, *Statue Square* et *Chater Road* où viennent se divertir plusieurs milliers de travailleuses domestiques philippines lors des weekends dans une logique de quête de visibilité (Constable 1997 ; Husson 2013). D'autres

---

5 Ces analyses paraîtront prochainement dans un ouvrage de la collection « De l'Orient à l'Occident » publié chez les presses de l'E.N.S. Éditions. A noter que si ces deux ouvrages émanent de la même recherche doctorale, ils ont toutefois été pensés de façon complémentaire afin de mettre en perspective, d'une part, les rouages de l'industrie migratoire philippine et les discours altérant les travailleuses domestiques, et d'autre part, les vécus et les expériences de ces femmes qui s'engagent comme travailleuse domestique.



observations exploratoires ont été menées à l'occasion des fêtes de Genève où de nombreuses familles du Moyen-Orient flânent sur les quais pendant que leur employée de maison prend soin des enfants ou des personnes âgées.

La temporalité de cette enquête s'est déclinée en trois phases. Une première phase exploratoire a commencé par la compilation d'informations en provenance de la littérature grise, la presse, les archives, les productions écrites locales, mais également d'entretiens exploratoires à l'ambassade des Philippines à Berne. Cette phase s'est soldée par un séjour de deux semaines à Manille en novembre 2012 afin de participer au cinquième Forum social mondial sur les migrations. Quant à la deuxième période de terrain, elle s'est étalée sur sept mois entre janvier et juillet 2013 et a constitué le cœur de l'enquête pendant laquelle la majorité des entretiens et des observations ont été menés. Finalement, une troisième phase de terrain de deux mois et demi, entre décembre 2013 et février 2014, a été programmée dans l'optique de conduire une série d'entretiens «à usage complémentaire et/ou de vérification» (Blanchet et Gotman 2007) afin d'affiner et d'appuyer les résultats de recherche.

### 1.3 Les techniques d'enquête

Les matériaux mobilisés dans cet ouvrage émanent d'entretiens semi-directifs. Cette technique d'enquête a été le plus régulièrement déployé, pour un total de cent quarante entretiens avec différent-e-s acteur-ric-e-s<sup>6</sup> de l'industrie migratoire philippine (migrant-e-s, instructeur-ric-e-s des centres de formation, responsables d'agences de recrutement, recruteur-ric-e-s, représentant-e-s du gouvernement, représentant-e-s d'ONG)<sup>7</sup>. Ces entretiens ont été complétés par de nombreuses discussions informelles et une présence continue et routinière au sein de l'industrie de la migration philippine. Les analyses développées dans cet ouvrage sont toutefois principalement basées sur quatre-vingts entretiens conduits auprès de femmes migrantes en partance pour Singapour, Taïwan, Hong Kong, la Malaisie, Brunei, Israël, les Pays du Golfe (Arabie saoudite, Qatar, Koweït, Dubaï, Émirats arabes unis), Chypre, le Canada et l'Italie.

---

6 Les propos des personnes interviewées mobilisés dans cet ouvrage émanent de femmes et d'hommes se définissant comme cisgenre. Cela ne doit pas faire oublier ou invisibiliser la présence de personnes qui ne se reconnaissent pas dans ces catégories.

7 L'ensemble des personnes et des institutions ont été anonymisées. Seules les institutions gouvernementales n'ont pas fait l'objet d'une anonymisation. À noter que les entretiens ont été transcrits de façon relativement fidèle aux propos des enquêtées.

Il s'agit, au moment de l'enquête, des pays avec lesquels l'État philippin avait scellé des accords bilatéraux pour déployer des ressortissant·e·s. Ces entretiens ont été menés à Manille avec des femmes rencontrées le plus souvent lors des formations, mais également sur des lieux de socialisation (cantine, restaurant, espace public, etc.), ou via des réseaux personnels. En outre, bien que ces entretiens aient été menés aux Philippines, ils intervenaient lors de différentes étapes migratoires, tels que lors d'un premier départ, lors d'un énième départ, lors d'un retour momentané aux Philippines, ou encore après un retour définitif. Ces entretiens semi-directifs ont été conduits en anglais et en tagalog<sup>8</sup> ou *taglish* et ont duré en général entre une et trois heures. Ils étaient centrés sur les trajectoires biographiques de ces candidates à l'émigration, leurs expériences vécues de la migration, leurs trajectoires biographiques aux Philippines, le sens de ce projet migratoire, mais également sur leurs propres pratiques migratoires et les significations de ces dernières. C'est bien ces quatre-vingts entretiens qui constituent le corps du présent ouvrage.

## 1.4 Une enquête socialement située

### **Encadré 1 Enquêter en position hégémonique<sup>9</sup>**

Fin juin 2013, lors d'une réunion avec des collègues du *Department of women and development studies* de l'Université des Philippines consacrée au partage des premiers résultats de la présente recherche, je présente notamment les enjeux méthodologiques autour de mon accès au terrain et aux enquêté·e·s. Nous évoquons les limites méthodologiques de l'enquête découlant de l'importante distance sociale entre les enquêté·e·s. En effet, dans le contexte philippin de l'enquête, j'ai rapidement été associé à un statut social de classe supérieure impliquant le plus souvent une forte asymétrie avec les enquêté·e·s (notamment avec les candidates à la migration), même si dans certains cas, la distance a pu être fortement amenuisée de par la proximité de profil éducatif (notamment avec les

8 Les dix entretiens en tagalog ont été conduits et traduits par Leal Rodriguez, amie et collègue au *Department of Women and Development studies* de l'Université des Philippines – Diliman. Cette dernière a été rémunérée pour le travail effectué. J'en profite par ailleurs pour la remercier pour son soutien et son aide précieuse au cours de ce terrain ainsi que pour nos discussions stimulantes autour des enjeux de positionnement.

9 Le format des encadrés a été mobilisé dans cet ouvrage afin de mettre en évidence les longs matériaux de terrain. Ces encadrés recourent des situations d'enquête, des observations ethnographiques ou encore des extraits d'entretiens.

cadres de l'administration). Lors de cette réunion, une de mes collègues, professeure au département, me dit que cette limite ne devrait toutefois pas masquer les privilèges dont je jouissais en termes d'accès au terrain: *"You know Julian, we [chercheuses philippines] might have deeper conversations with those migrants, but unlike you, it's very difficult for us to have access to these people from the government or to conduct ethnographic observations within training centers and recruitment agencies."*<sup>10</sup> (notes de terrain, juin 2013)

En évoquant l'asymétrie d'accès aux voix et récits des femmes philippines migrantes, cette professeure pointe la complicité de la position du chercheur avec des postes de pouvoir sur le terrain. Elle souligne les privilèges d'accès aux institutions qui se jouent sur le terrain. Cet extrait des coulisses de l'enquête invite ainsi à se situer en tant que chercheur. Les études de genre et les études critiques sur la race (*critical race studies*) (Hartsock 1983; Rose 1983; Haraway 1988; Hill Collins 1986; Harding 1992; Go 2012) ont problématisé la question des savoirs situés et l'importance de rappeler comment les rapports de pouvoir peuvent structurer l'enquête de terrain et la production des matériaux. Ces problématiques autour du savoir-situé ont progressivement été intégrées aux enquêtes de terrain (Clair, 2016), afin d'appréhender la façon dont les rapports de pouvoir structurent les pratiques ethnographiques (Abu-Lughod, 1990; Holck et Muhr, 2020; Visweswaran, 1988). La présente recherche ne fait pas exception et rappelle à quel point les rapports sociaux de genre, de classe et de race pèsent<sup>11</sup> sur la pratique de l'enquête, notamment à travers les privilèges (McIntosh 1988; hooks 1992) qu'ils produisent. En effet, ma posture de chercheur en termes d'appartenance de genre (homme cisgenre), ma blancheur, ma nationalité (suisse), et mon capital social, a favorisé la pratique de l'enquête et s'est traduit de diverses manières.

Tout d'abord, l'inscription dans des cercles masculins de socialisation issus de réseaux académiques philippins a facilité mon insertion sur le terrain et la récolte de matériaux, notamment avec les élites locales et les personnes (le plus souvent des hommes) occupant des postes à hautes responsabilités au sein

10 Dans l'optique de restituer avec le plus d'authenticité possible les matériaux de terrain, l'auteur a pris le parti de garder les matériaux (observations ethnographiques et extraits d'entretiens) dans leur langue originale, à savoir l'anglais. Ce choix méthodologique permet ainsi d'être le plus fidèle possible aux propos des enquêté-e-s.

11 Comme l'analyse bien le sociologue Stuart Hall, «La race est une construction politique et sociale. C'est la catégorisation discursive, la catégorisation autour de quoi s'est édifié un système de pouvoir socioéconomique d'exploitation et d'exclusion – à savoir le racisme» (2007 : 390).

de l'industrie migratoire philippine. L'entrée sur le terrain et les considérations à l'égard des demandes d'accès aux institutions ont ainsi souvent été facilitées. Par ailleurs, l'entrée et l'accès privilégiés au terrain proviennent d'une position hégémonique qui a la particularité dans le cadre de la présente enquête d'être survisibilisée. En effet, la position hégémonique du sujet blanc est dans ce contexte renforcée par sa particularité et son exceptionnalité (Wiegman 1999). Il m'est par exemple arrivé à plusieurs reprises d'être reconnu au moment de me présenter pour la première fois dans une institution, du fait que des photographies me mettant en scène à mon insu avaient circulé sur les réseaux sociaux d'autres institutions migratoires. La présence d'un homme blanc dans certains centres de formation semblait également représenter, aux yeux de responsables d'agences de recrutement ou de centres de formation, une opportunité permettant de légitimer et valoriser leur pratique sur un marché fortement concurrentiel. De par mon origine, et la force symbolique de la blancheur, l'entrée sur le terrain et les considérations à l'égard de mes demandes d'accès aux institutions ont donc été facilitées dans une certaine mesure.

Par la suite, lors du travail ethnographique au sein de centres de formation, j'ai été régulièrement identifié comme « futur employeur » ou « expert de la culture européenne », illustrant ainsi la position du sujet blanc, redoublée de la position du chercheur et inscrite au sein de schèmes raciaux qu'elle contribue à renforcer. Une position ambivalente qui a, d'une part, servi l'enquête en permettant d'objectiver certains imaginaires en lien avec le travail domestique globalisé, et d'autre part, cristallisé une distance sociale avec certain·e·s enquêté·e·s. On retrouve cette ambivalence autour de la distance sociale lors des entretiens menés avec les femmes migrantes. Cette distance a constitué un accès facilité à certains discours en raison de mon « extériorité », et a représenté, à d'autres égards, une limite au moment d'évoquer certaines thématiques sensibles, telles que les relations intimes ou certaines violences de genre vécues, pour lesquelles la complicité et le travail d'empathie n'étaient plus suffisants<sup>12</sup>.

Ces diverses situations d'enquête rappellent ainsi comment la position des chercheur·e·s entre en résonance avec une position hégémonique à l'intersection des normes coloniales, patriarcales et capitalistes. Cette réflexion sur les savoirs situés permet dans le même temps de mettre en exergue les rap-

---

12 À noter que les privilèges découlant de cette position a permis de développer diverses stratégies de soutien aux migrantes au niveau microsocial (transmissions de savoirs en lien avec le dispositif migratoire philippin; mise en relation avec des associations d'aide aux migrant·e·s; soutien économique à des associations). Cette position a également permis partager certains matériaux (brochures, rapports, statistiques, etc.) avec des collègues travaillant sur des sujets connexes, et de mettre en réseau des collègues avec des personnes ressources du terrain afin de faciliter par la suite leur entrée dans des institutions de la migration.

ports de pouvoir, les privilèges et les ambivalences qui structurent les positions et les pratiques de la recherche pour les chercheur·e·s en position dominante. Si la réflexivité par les sujets blancs sur leurs postures dans la production de la connaissance leur permet de visibiliser et prendre conscience de leur position dominante dans les rapports de pouvoir, ces pratiques apportent néanmoins une réponse limitée face aux rouages de ces derniers (Rey et Debonneville 2022). En effet, ce type de geste théorique opéré par des sujets blancs, au nom de la visibilisation des rapports de pouvoir de l'enquête, ne pallie souvent pas les dimensions structurelles des rapports de domination au cœur du champ académique.

## 2 Histoires philippines, histoires migratoires

### 2.1 Histoires coloniales en terres philippines

L'histoire de la République des Philippines a été affectée par les différentes colonisations qui ont pris racine dans cet archipel. Si ce dernier était principalement peuplé de populations claniques et sédentaires jusqu'en l'an 1000, des échanges commerciaux et culturels avec d'autres régions d'Asie vont progressivement se tisser par la suite (Giri 1997). Sur le plan religieux, les Philippines demeurent animistes jusqu'aux premiers contacts avec des missionnaires musulmans dans la région des îles Sulus et de Mindanao) à la fin du XIV<sup>e</sup> siècle (Giri 1997 : 21). L'expansion de l'islam est toutefois freinée en 1521 par l'arrivée des colons européens. L'archipel est alors assimilé à l'Empire colonial espagnol ce qui aura un impact sociétal considérable en termes de normes de genre (Eviota 1992), mais également sur le plan religieux en amorçant un processus d'évangélisation qui se limitera néanmoins à certaines tribus montagnardes et surtout aux groupes minorisés musulmans de Mindanao. Lors de cette période coloniale espagnole, la société philippine ressort fortement ségréguée et hiérarchisée sur les plans social, racial et sexué. Les luttes pour l'indépendance au tournant du XX<sup>e</sup> siècle, soutenue par les États-Unis – en conflit avec l'Espagne –, voient l'archipel obtenir une indépendance vis-à-vis de l'Espagne. Néanmoins le traité de Paris de 1898 – censé mettre fin à la guerre hispano-américaine – voit les États-Unis obtenir la cession des Philippines. Ces derniers mettent dès lors en place une politique dite d'« assimilation bienfaisante » qui va façonner l'archipel en profondeur (McFerson 2002). Sur le plan migratoire, la colonisation états-unienne représente un moment déterminant dans l'essor des circulations philippines internationales au point d'être décrit comme « l'épine dorsale » de l'industrie migratoire philippine actuelle (Rodriguez 2010). La tutelle états-unienne prendra fin avec l'invasion et l'occupation par le Japon (1942-1945). À la fin de la guerre mondiale, les États-Unis endossent le rôle de « libérateur » ce qui « a modifié la perception de leur précédente domination coloniale sur l'archipel, tandis que les Japonais étaient considérés comme de « mauvais colonisateurs » » (Fresnoza-Flot 2008 : 100 ; Kramer 2006). À travers la succession de ces différentes colonisations, c'est également un tissu migratoire transnational qui commencent à se tisser comme nous allons le voir.

## 2.2 Les principaux courants migratoires philippins

Au cours des transformations politiques du début du XX<sup>e</sup> siècle, puis dans la deuxième partie de ce même siècle, les Philippines sont devenues une plateforme mondialisée d'exportation de main-d'œuvre sous-tendue par des flux migratoires majeurs tels que ceux des ouvriers agricoles dans les plantations de sucre, des infirmières, des marins et, plus récemment, des travailleuses domestiques. Ces migrations philippines ont pris racine au cours des différentes périodes coloniales avant de prendre leur essor au tournant du XX<sup>e</sup> siècle lors de la colonisation états-unienne, et plus spécifiquement dans les années 1910-1920<sup>13</sup>. La refonte du système éducatif et des politiques migratoires par l'administration coloniale va jouer un rôle majeur dans la densification des flux migratoires philippins (Fresnoza-Flot 2008). La migration ne concerne plus seulement les élites masculines bourgeoises, appelées lors de la colonisation espagnole les « *ilustrados* » (personnes instruites ou éclairées), mais l'ensemble de la société philippine. On assiste en effet à une diversification des flux migratoires à destination des États-Unis dominés liés à des corps de métiers qui se mondialisent tels que les ouvriers agricoles (surnommés « *sakadas* ») dans les plantations de canne à sucre à Hawaï et dans les fermes californiennes, les marins et les infirmières. Malgré une forte division genrée dans ces flux migratoires, on observe avec les prémises d'une féminisation des migrations philippines, qui va se poursuivre tout au long du XX<sup>e</sup> siècle. On assiste par ailleurs à un renforcement des représentations de la migration. En conséquence, « l'image sociale du voyage et du séjour à l'étranger a pris pendant ces époques coloniales la forme d'une croyance selon laquelle « le pays du lait et du miel » ou « la terre promise » se trouvaient forcément ailleurs qu'aux Philippines » (Fresnoza-Flot 2008 : 123). Lors de cette période, on assiste donc à l'institutionnalisation d'un système d'exportation de main d'œuvre (Tyner 1999; Asis 1992; Guevarra 2010; Rodriguez 2010), l'avènement d'une « culture de la migration » (*The Philippines' Culture of Migration*) (Asis 2006) et l'essor d'un empire du *care* (Choy 2003) qui débute avec la densification des migrations des infirmières aux Philippines et va se poursuivre les migrations des travailleuses domestiques. Que ce soit dans la nature des flux ou les modes de gouvernance des migrations, il est donc difficile de penser les migrations philippines en faisant l'économie du colonialisme, au point que Robyn Rodriguez présente cette période coloniale comme « l'épine dorsale » de l'industrie

13 À noter que si les migrations philippines sont fortement liées à la période coloniale, elles ont toutefois préexisté à cette période. Des mouvements migratoires précoloniaux de moindre ampleur ont pu être analysés. Ces derniers avaient pour caractéristiques d'être frontaliers, masculins, de courte durée et à visée commerciale (Fresnoza-Flot 2008 : 123).

migratoire philippine actuelle (Rodriguez 2010). On constate à ce titre que cette période coloniale états-unienne a fortement contribué à forger des représentations sexuées et raciales des Philippin-e-s qui sont encore aujourd'hui réactivées dans les circulations transnationales actuelles, et de surcroît dans l'économie mondialisée du travail domestique (Choy 2003, Guevarra 2010).

Après la Seconde Guerre mondiale, les migrations philippines continuent à croître, notamment en raison du regroupement familial aux États-Unis et de « la fuite des cerveaux ». Dans les années 1970, les flux migratoires philippins sont portés par les marins, mais également les travailleurs dits « non qualifiés » dans le secteur de la construction dans les pays du Golfe, en particulier après la crise pétrolière. En 1974, le régime du président Marcos ratifie un nouveau code du travail (*Executive Order 857*) qui a notamment pour objectif de promouvoir la migration dans l'idée d'augmenter les transferts d'argent des migrant-e-s vers l'archipel et réduire le chômage dans l'archipel. Cette réforme néolibérale du Code du travail prolonge dans le même temps les modes de gouvernance et d'institutionnalisation des migrations amorcés lors de la période coloniale états-unienne. Les années 1970 se distinguent également par le fait qu'on observe les premiers flux migratoires des travailleuses domestiques philippines à destination des pays du Golfe, et par la suite vers l'Asie de l'Est et du Sud-Est (Hong Kong, Singapour, Taïwan). Un flux croissant au point qu'aujourd'hui il représente (avec les marins) le principal corps de métier déployé par les Philippines. La période 1995-2005 représente une nouvelle période déterminante dans l'institutionnalisation des migrations philippines avec l'adoption par le gouvernement philippin du *Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 (Republic Act No. 8042)*. Ce texte de loi marque ainsi un tournant dans le processus d'institutionnalisation d'une stratégie d'exportation des migrants-e-s de l'archipel. Cette nouvelle loi, qui reconnaît la contribution significative des transferts d'argent des migrant-e-s à l'économie philippine, a pour objectif d'améliorer la protection et le bien-être des migrant-e-s, et de surcroît des travailleuses domestiques, ainsi que la régulation du secteur de la migration en redéfinissant le rôle de l'État. Cette période voit le nombre de migrant-e-s continuer de croître, et en particulier le flux de travailleuses domestiques.

À cet égard, en 2015, lors de la fin de l'enquête, le recensement du gouvernement estimait à près de 10,5 millions le nombre de travailleur-euse-s philippin-e-s à l'étranger pour un pays qui comprenait une population de près de 100 millions d'habitant-e-s. Un nombre en perpétuelle croissance lors que l'on sait que vingt ans auparavant, on dénombrait 700'000 personnes (Tyner 2000: 63). Lors de cette même année, la *Philippine Overseas Employment Administration* (POEA) dénombrait 2'343'692 Philippin-e-s qui émi-



graient (ou rémigraient). Les régions de destinations étaient principalement le Moyen-Orient et de l'Asie de l'Est/Sud-Est, et dans une moindre mesure de l'Amérique du Nord et de l'Europe. Parmi les pays de destination les plus importants, on pouvait lister (par ordre décroissant) en 2014 l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, Taïwan, le Koweït, le Qatar, Hong Kong, Singapour, la Malaisie, le Japon et le Bahreïn (POEA 2015).

Cette brève histoire migratoire de l'archipel philippin permet ainsi de saisir comment les circulations transnationales actuelles s'inscrivent dans une histoire coloniale qui a contribué à institutionnaliser et densifier les flux migratoires philippins. On constate en effet une diversification et une massification constante tout au long du XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècle, mais également une féminisation des migrations, notamment en raison du nombre croissant de travailleuses domestiques en partance.

## 2.3 Des migrations institutionnalisées<sup>14</sup>

Les migrations des travailleuses domestiques philippines se distinguent principalement par les ressorts institutionnels dont elles font l'objet. Comme évoqué précédemment, la colonisation états-unienne a joué un rôle déterminant dans l'essor d'un dispositif institutionnel de la migration, devenant dans le temps une véritable industrie de la migration (Castles et Miller 2003; Debonneville 2021a; Garapich 2008; Hernández-León 2005, 2012; Salt et Stein 1997). Cette dernière est constituée à la croisée d'un réseau d'acteurs gouvernementaux et privés dans l'optique de capitaliser sur une économie de la migration portée principalement par les transferts d'argent des migrant·e·s envoyés dans l'archipel qui atteignent près de 10 % du PIB. Les transferts d'argent représentent en effet un enjeu économique crucial pour le gouvernement philippin ainsi qu'une recette durable pour le pays. En parallèle, cette économie de la migration est alimentée par les divers frais prélevés par les agences de recrutement auprès des migrant·e·s. Afin de pouvoir s'engager officiellement dans une carrière migratoire aux Philippines, il est en effet nécessaire pour les migrant·e·s de prendre contact avec une agence de recrutement. Ces agences ont pour mission de placer les candidat·e·s sur le marché du travail

---

14 Les éléments développés dans ce chapitre en lien avec l'industrie de la migration sont principalement contextuels. Ils ont pour fonction de présenter les grandes lignes d'une étape que rencontrent les migrant·e·s lors de leur parcours migratoire. Les éléments présentés ici ont fait l'objet d'une analyse approfondie qui sera publiée prochainement dans un ouvrage de la collection « De l'Orient à l'Occident » aux presses de l'E.N.S. Éditions.

du pays de destination en collaboration avec une agence de placement, tout en répondant à la demande de ces dernières et des futur-e-s employeur-euse-s. Au moment de l'enquête, près de 3500 agences de recrutement étaient officiellement actives selon le gouvernement philippin. Certaines d'entre elles s'étaient spécialisées dans le recrutement de travailleuses domestiques. Pour ces dernières, les sources de revenu provenaient des employeur-euse-s du fait que selon le pays de destination ces dernier-e-s déboursaient entre 12'600 et 168'000 pesos (entre 300 et 4000 dollars environ)<sup>15</sup> pour acquérir les services d'une travailleuse domestique, mais également de la part des migrantes à travers des frais administratifs et des frais de placement bien qu'officiellement ces derniers soient interdits par le gouvernement dans le cas des travailleuses domestiques. Les entretiens menés avec les responsables d'agences de recrutement et les migrantes ont néanmoins permis d'entrevoir une fourchette tarifaire approximative. Au moment de l'enquête, les frais pour les travailleuses domestiques qui se destinaient au Moyen-Orient étaient en général inexistantes. Ils grimpaient entre 50'000 à 90'000 pesos (1200 à 2150 USD) pour Hong Kong, la Malaise et Singapour, et jusqu'entre 100'000 et 120'000 pesos (2300 à 2860 USD), voire dans certains cas extrêmes 180'000 pesos (4300 USD) pour le Canada, Chypre, Israël, et l'Italie. Ces chiffres nécessitent de prendre une certaine précaution en raison de l'importante diversité de pratique régnant sur ce marché. Malgré cela, il apparaît clairement que ces frais pèsent directement sur les carrières migratoires de ces femmes. S'engager dans un processus migratoire nécessite un capital économique qui va être mobilisé pour faire face, directement ou indirectement, à des frais administratifs (visa, contrat de travail, certificat de naissance, papiers d'identité, etc.), des frais de formation et de santé, des billets d'avion, des frais de logement et de nourriture, voire rembourser les frais engagés par les employeur-euse-s dans certains cas. Comme nous le verrons en détail par la suite, ces frais migratoires vont avoir des conséquences directes sur le choix du pays, le niveau d'endettement, la temporalité de migration et plus largement la carrière migratoire. Si ces frais migratoires alimentent une économie de la migration au niveau local, national et international, notamment à travers les activités des agences de recrutement, ces derniers ont donc des conséquences directes sur les trajectoires migratoires. En plus d'un capital social, culturel, migratoire, s'engager dans un processus migratoire nécessite de la part des travailleuses domestique un capital économique.

Outre des enjeux économiques, cette industrie de la migration répond à des enjeux politiques et sociaux aux niveaux local, national et international (Tyner 2000). Afin de maintenir un flux croissant de transferts d'argent vers

---

15 Au moment de l'enquête, le taux de change approximait les 40 pesos pour 1 dollar USD.

l'archipel, l'État philippin a dès lors mis en place depuis les années 1970 une « diplomatie du travail » (Rodriguez 2010 : 24) avec pour objectif de soigner les relations bilatérales avec les pays de destination, de prospecter de nouveaux marchés et d'augmenter le déploiement de travailleur-euse-s migrant-e-s. Au moment de l'enquête, cette industrie de la migration était ancrée dans un tissu institutionnel important dans lequel on trouvait la *Philippine Overseas Employment Administration* (POEA), institution gouvernementale historique, en charge de promouvoir, réglementer et protéger l'emploi des travailleur-euse-s philippin-e-s à l'étranger. Les principaux objectifs de la POEA sont de vérifier les contrats de travail, d'octroyer les licences des agences de recrutement, et de répondre aux besoins d'embauche des pays de destination. L'autre institution gouvernementale majeure de cette diplomatie du travail est l'*Overseas Workers Welfare Administration* (OWWA) qui a pour objectif, comme son nom l'indique, d'assurer le bien-être des migrant-e-s et de mettre en place des mesures pour réduire la vulnérabilité de ces dernier-e-s. Cette industrie est ainsi structurée par une logique économique et une logique de lutte contre la vulnérabilité qui coexistent, parfois de façon contradictoire, mais souvent de façon ambivalente (Debonneville 2013). L'État philippin, véritable courtier et exportateur de main-d'œuvre (« *Labor Brokerage State* ») (Guevarra, 2010 ; Rodriguez, 2010), a ainsi voté en 1995 – dans le sillage de ce qui est devenu « le cas Flor Contemplacion » – le *Republic Act No. 8042* afin de protéger les migrant-e-s les plus vulnérables, notamment les travailleuses domestiques à travers une série de formation. Ces pratiques de formation participent comme nous allons le voir à l'institutionnalisation des carrières migratoires des travailleuses domestiques philippines.

## 2.4 Des formations pré-migratoires<sup>16</sup>

Le *Migrant Workers and Overseas Filipinos Act* de 1995 a poussé le gouvernement philippin à prendre des mesures pour face aux limites de sa politique économique d'exportation de main-d'œuvre. Ce texte de loi marque dans le même temps un tournant dans le processus d'institutionnalisation des migrations en provenance de l'archipel. Ce texte a en effet pour objectif d'améliorer la protection et le bien-être des migrant-e-s et reconnaît en outre la vulnérabilité spécifique des femmes migrantes. A cet égard, il pro-

---

16 Cette section reprend et réélabore des matériaux et des analyses qui ont fait l'objet de publications dans la revue *Autrepart* (Debonneville 2013) et la revue *Tiers Monde / Revue internationale des études du développement* (Debonneville 2014).

pose d'adopter des critères sensibles aux questions de genre<sup>17</sup>. Afin d'assurer une meilleure protection des migrantes, et notamment des plus vulnérables comme les travailleuses domestiques, l'État philippin insiste sur l'importance de la formation et de l'acquisition de compétences avant le départ. Selon cette loi, la formation et l'acquisition de compétences (techniques, linguistiques, «culturelles») constituent un moyen d'améliorer la protection des migrantes<sup>18</sup> en facilitant leur adaptation dans le pays de destination et dans le ménage de l'employeur·e.

Avant de quitter le territoire philippin, les travailleuses domestiques doivent donc suivre trois programmes officiels de formation tarifés : le *Pre-Departure Orientation Seminar (PDOS)*, le *Household Service National Certificate II* et le *Comprehensive Pre-Departure Education Program (CPDEP)*. Ces formations durent au total entre deux et six mois. Le PDOS est une formation d'une journée, payante, requise depuis 1983 pour l'ensemble des migrant·e·s, dispensée par des agences privées et des ONG accréditées par l'OWWA. L'objectif de ce programme est de sensibiliser les migrant·e·s à diverses thématiques – telles que «*Migration Realities, Country Profile, Employment Contract, Health and Safety, Financial Literacy, OWWA Programs and Services, Travel Procedures and Tips*» – pour faciliter l'adaptation dans le pays de destination (Notes de terrain, mai 2013). La seconde formation de 216 heures à vue le jour en 2006 est le *Household Service National Certificate II* sous la direction de la *Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)*, et est également obligatoire, payante et assurée par des centres de formation accrédités par TESDA. Elle a pour objectif d'enseigner les compétences techniques du travail domestique à travers des ateliers de nettoyage, de mise en place des lits, de lessive et repassage, de préparation des repas (Notes de terrain, mai 2013). A la même époque, et dans l'idée de promouvoir le bien-être des migrant·e·s les plus vulnérables, l'OWWA a mis en place le *Comprehensive Pre-Departure Education Program (CPDEP)* dans lequel sont dispensés les cours de langue du pays de destination, ainsi que de familiarisation culturelle, et de management du stress. Cette formation varie entre un et six jours selon le pays de destination. Ce programme vise ainsi à augmenter les compétences linguistiques et à faciliter l'«adaptation culturelle» dans l'idée de réduire les vulnérabilités (Notes de terrain, mai 2013). A noter que ces formations contribuent à promouvoir des compétences techniques, mais également des compétences sociales telles que les conduites, les attitudes et les comportements, définissant un savoir-être adapté aux attentes du marché globalisé du travail domestique (Debonneville 2014). La servitude supposée de ces employées de maison représente ainsi

17 Voir alinéa (d) de la section 2 du RA 8042.

18 *Governing Board Resolution No. 8, Series of 2006.*

une norme professionnelle à laquelle ces dernières sont socialisées lors de ces formations (Debonneville 2014, 2016, 2018)<sup>19</sup>.

À travers ces formations, l'industrie de la migration joue donc un rôle central dans la structuration des carrières migratoires des travailleuses domestiques. En effet, c'est bien souvent un rapport à la migration et au travail domestique qui se co-construit dans ces formations découlant de l'industrie migratoire philippines. Face à ces instances officielles, et tout au long de ce parcours institutionnel prémigratoire, ces femmes apprennent les rouages de la migration, mais également celui du métier d'employé·e de maison. Derrière ces formations se joue donc la construction d'une domesticité globalisée afin de répondre aux attentes des futur·e·s employeur·euse·s et garantir la pérennité de cette industrie de la migration. Sur le plan théorique, cette industrie de la migration permet ainsi de dépasser « l'opposition entre motivations individuelles et causalités structurelles » en soulignant le rôle d'un « environnement institutionnel définissant des règles collectives et des espaces d'opportunité, tout en étant défini par des actions individuelles » (Martiniello et Rea 2011 : 2). Dans le cas des trajectoires migratoires des travailleuses domestiques philippines, le passage par cette industrie représente donc une étape majeure dans la construction du projet migratoire et l'apprentissage du métier de travailleuse domestique. Néanmoins, l'apprentissage de ces savoir-faire et savoir-être ne doit pas faire oublier que ce rapport au travail domestique et à la migration peut être négocié de façon plurielle. Ce rapport multiple rappelle que ces femmes s'engagent de différentes manières en tant que travailleuses domestiques migrantes. L'analyse des carrières migratoires et la façon dont ces femmes s'engagent progressivement comme travailleuses domestiques à l'étranger permettra de rendre visibles les multiples facettes de ces engagements, comme nous le verrons dans le chapitre suivant.

---

19 D'autres travaux se sont également attelés à analyser les rapports de pouvoir qui se jouent dans l'apprentissage de ces savoir-faire et savoir-être liés au métier de travailleuse domestique aux Philippines (Guevarra 2010; Rodriguez 2010; Lorente 2018), en Indonésie (Rudnyckyj 2004; Bastide 2015; Killias 2018), mais également dans d'autres métiers des services (Schütz 2000; Hochschild 2003; Delpierre 2019).

Deuxième partie

**Les trajectoires  
migratoires : carrières,  
mobilités et imaginaires**



## 3 Des carrières migratoires multiples<sup>20</sup>

### 3.1 Dislocation des trajectoires migratoires

Qui sont ces femmes philippines qui migrent en tant que travailleuses domestiques? Ont-elles toutes les mêmes trajectoires migratoires? Peut-on considérer la catégorie «travailleuse domestique philippine» de façon homogène? L'ouvrage de référence de Rachel Parreñas (2001) sur les modes de «dislocation» des expériences migratoires des travailleuses domestiques philippines dans l'économie mondialisée du travail domestique permet de mettre en lumière la façon dont ces femmes déploient des résistances pour faire face à la fragmentation (identitaire, familiale, professionnelles, etc.) dans le quotidien. Ces dislocations des identités vécues par les travailleuses domestiques philippines s'inscrivent dans le même temps dans des espaces et des pratiques transnationales et révèlent que les trajectoires migratoires de ces femmes sont bien souvent discontinues, en tension et impliquent des transformations identitaires et professionnelles conséquentes. Dans le sillage de cette analyse, la présente enquête identifie quatre types de carrières migratoires qui se dessinent dès le départ de l'archipel. Ces quatre types de carrières ont été construits à partir de l'analyse des dynamiques sociales liées à des enjeux économiques, professionnels, religieux et de distinction sociale. Toutefois, il ne s'agira pas de procéder à une typologie au sens strict du terme ou une cartographie de l'ensemble des carrières possibles, mais plutôt de faire ressortir les dynamiques sociales majeures qui pèsent sur ces engagements migratoires. Avant d'appréhender ces différents types de *carrières migratoires*, il importe de définir cette notion d'un point de vue théorique.

### 3.2 Les carrières migratoires à l'épreuve des imaginaires et du dispositif migratoire

L'étude des migrations constitue un champ de recherche qui se caractérise par un fort renouvellement des modélisations théoriques afin d'expliquer le phénomène migratoire. Une modélisation au croisement des disciplines

---

20 Ce chapitre reprend et réélabore des matériaux et des analyses qui ont fait l'objet d'une première publication dans la revue *Moussons* (Debonneville 2015).



(sciences économiques, sciences politiques, sociologie, géographie), mais également des niveaux d'analyse (micro, meso, macro)<sup>21</sup>. Ces recherches ont ouvert la voie à une déconstruction de la catégorie « migrant·e » en dépassant la notion d'individu rationnel, tout en pointant la dimension multifactorielle et processuelle des migrations afin de pouvoir s'inscrire dans une tradition théorique cumulative et de tendre vers un pluralisme théorique (Massey *et al.* 1993, 1994) heuristiquement fécond pour saisir les différentes facettes des migrations à la croisée des espaces et des frontières.

Afin d'appréhender ces différentes dimensions et facettes des migrations, certain·e·s chercheur·e·s ont mobilisé la notion de carrière (Rouleau-Berger 2010; Martiniello et Rea 2011; Freitas et Godin 2013; Debonneville 2015) dans l'idée de penser les articulations entre micro, meso, macro. Appréhendé en premier lieu dans les travaux d'Everett Hughes (1937) au sujet des professions afin d'analyser les différentes étapes professionnelles, les changements de statut et l'articulation entre transformation objective et subjective, le concept de carrière s'est progressivement diffusé en sociologie, marquant de son empreinte la sociologie de la déviance (Becker 1985), la sociologie du militantisme (Fillieule 2001, 2009), sans épargner la sociologie des migrations. L'attrait pluriel pour ce concept de carrière en sociologie résulte tout d'abord du fait qu'il permet de croiser plusieurs niveaux d'analyse (micro, méso, macro) en impliquant les dimensions objective et subjective qui structurent ces trajectoires. Comme le souligne Howard Becker à ce propos :

*Dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions.* (Becker 1985 : 121)

Ce croisement conduit à appréhender les « processus et la dialectique permanente entre histoire individuelle, institution et contextes », et « le produit concret de ce que les acteurs font en étant faits » (Fillieule 2009 : 87). En outre, l'intérêt de la notion de carrière découle de sa dimension processuelle qui « permet de comprendre comment, à chaque étape de la biographie, les attitudes et comportements sont déterminés par les attitudes et comportements passés et conditionnent à leur tour le champ des possibles à venir, resituant ainsi les périodes d'engagement dans l'ensemble du cycle de vie » (Fillieule

---

21 Pour plus de détails voir l'état de la littérature fait par Martiniello et Rea (2011), que ces derniers approfondissent afin de conceptualiser la notion de « carrière migratoire ».

2001 : 201). Le concept de carrière invite dès lors à rendre compte des transformations des identités, des statuts ou des positions. L'analyse en termes de carrière implique en effet de rendre compte de la transformation des identités dans une perspective diachronique, tout en questionnant la pluralité des sites d'inscription des acteurs sociaux dans une perspective synchronique (Fillieule 2009 : 87). Appliquée au cas des migrations, la notion de carrière permet de rendre compte de la construction des identités migratoires et professionnelles de façon processuelle.

La carrière migratoire implique l'idée de métier de la migration dans lequel « il faut que le migrant possède certaines *compétences* qui le qualifient comme étant plus ou moins apte à se lancer dans l'activité migratoire » (Martiniello et Rea 2011 : 4). Ces compétences produisent un savoir-faire sur la base de « la connaissance des politiques migratoires, des opportunités différentes dans les pays potentiels de destination, des formes de mobilité transfrontalière. Les compétences sont aussi d'ordre commercial, organisationnel, politique, identitaire ou relationnel » (Martiniello et Rea 2011 : 4). Cette notion d'apprentissage semble particulièrement pertinente pour comprendre les trajectoires migratoires des travailleuses domestiques philippines qui, on l'a vu, sont soumises à de fortes contraintes d'apprentissage au sein de l'industrie migratoire philippine.

Si une partie de ces compétences se construisent par l'intermédiaire de « réseaux autonomes » afin de « déjouer les systèmes de contrôles » (Streiff-Fenart 2002), ces dernières peuvent également se construire dans le cas d'États menant des politiques actives d'exportation de main-d'œuvre comme les Philippines, au sein même de cette industrie de la migration. L'apport majeur de la notion de carrière migratoire est dès lors de pouvoir croiser différents niveaux d'analyse (micro, méso, macro) qui n'ont pas toujours cohabité dans les approches théoriques de la sociologie des migrations (Martiniello et Rea 2011). La carrière migratoire se construit en effet subjectivement dans les trajectoires biographiques et professionnelles des migrant-e-s (Rosenfeld 1992), mais également dans les réseaux et les imaginaires migratoires (Appadurai 2001 ; Simon 2006), ainsi qu'à travers les structures d'opportunités et de contraintes (Martiniello et Rea 2011) et les institutions.

Plus concrètement, la carrière migratoire peut être pensée au niveau micro, c'est-à-dire en lien avec les caractéristiques et les projets des acteur·rice·s, mais également au regard des trajectoires professionnelles et leur insertion dans les cercles familiaux.

À un niveau macro, les carrières s'inscrivent dans un horizon de structures d'opportunités et de contraintes composées d'« institutions migratoires », de « l'environnement politico-légal » et de « l'environnement économique-insti-

tutionnel» (Martiniello et Rea 2011). Ce niveau d'analyse semble particulièrement pertinent dans le cas de l'industrie migratoire philippine, et de surcroît au regard des migrations des travailleuses domestiques philippines, caractérisées par un haut degré d'institutionnalisation de la migration. L'industrie migratoire philippine contribue en effet à façonner les trajectoires migratoires de ces actrices à travers des pratiques de recrutement et de formation, mais également dans la façon d'appréhender la migration et le travail domestique.

Finalement, au niveau méso, les réseaux et les imaginaires constituent une ressource dans laquelle peut se forger le capital social des acteur·rice·s par la circulation d'informations, de représentations sociales, d'aides financières, d'aides à trouver un travail, un logement, réduisant ainsi les coûts liés à l'incertitude (Martiniello et Rea 2011). Les informations fournies par les réseaux constituent également un vecteur de circulation des représentations sociales et de socialisation aux exigences du contexte de destination (Massey *et al.* 1993; Massey 1990, 1994; Massey *et al.* 1998). Ce concept de *réseau migratoire* permet d'expliquer la circulation des personnes, le « choix » des pays de destination, mais également les formes de *mondialisation par le bas* par la construction de réseaux informels transnationaux « interethniques » (Tarrus et Wiewiorka 2002) et la circulation des symboles et des pratiques sociales (Portes 1999). Ces réseaux mettent ainsi en lumière la dimension transnationale de ces migrations (Glick Schiller *et al.* 1994; Hannerz 1996; Vertovec 1999; Portes 2001; Fibbi et D'Amato 2008; Dahiden 2012) en pointant la construction des liens sociaux – imaginaires ou réels – entre le lieu de destination et d'origine afin de dépasser un *nationalisme méthodologique* (Wimmer et Glick Schiller 2002). Cette dimension transnationale des migrations ouvre en effet la voie à la circulation des représentations, des frontières et des imaginaires. Par la circulation des informations qu'ils impliquent, les réseaux deviennent en effet l'un des supports de la matérialisation des *imaginaires migratoires* dans lesquels se jouent les carrières migratoires (Debonneville 2019a). Ces derniers représentent en ce sens des *fictions narratives* construites sur la base d'images mentales et de perceptions sélectives des personnes et de l'espace, de *l'autre* et de *l'ailleurs* (Appadurai 2001; Simon 2006; Piguet 2013). Néanmoins, les imaginaires migratoires ne sont pas de pures fictions sans effets concrets; ce sont des fabrications, des constructions culturelles dont la performativité peut avoir des implications réelles et matérielles (Riano et Baghdadi 2007), notamment sur les carrières migratoires.

### 3.3 Devenir travailleuse domestique à l'étranger : des profils hétéroclites

Une enquête publiée en 2007 par le Bureau international du travail [BIT] sur la situation des travailleuses domestiques philippines à l'intérieur et à l'extérieur de l'archipel soulignait que les profils sociodémographiques des travailleuses domestiques exerçant aux Philippines diffèrent fortement par rapport à celles qui émigrent, au point de constituer deux populations distinctes : *"A common misconception is that the domestic helper population abroad shares the same demographic profile as domestic helpers in the Philippines"* (Sayres 2007 : 10). Cette enquête insiste sur l'hétérogénéité des profils sociodémographiques des travailleuses domestiques migrantes, notamment en termes d'âge, d'éducation, d'origine géographique, mais surtout de trajectoire professionnelle. Les travailleuses domestiques migrantes sont généralement plus âgées, plus instruites, possèdent une expérience professionnelle plus variée, et viennent de milieux plus urbains que les travailleuses domestiques exerçant aux Philippines (Sayres 2007 : 10). La majorité des travailleuses domestiques migrantes proviennent ainsi des régions d'Ilocos, Cagayan Valley, Central Luzon, Soccsksargen, Western Visayas, Southern Tagalog, ou encore de la région de Manille, et sont âgées en moyenne de 25 à 34 ans, possèdent un diplôme de fin d'études secondaires ou universitaires et une expérience professionnelle étendue et variée en amont de leur migration (Sayres 2007 : 10).

Durant l'enquête de terrain, cette relative diversité des profils sociodémographiques au sein de cette population migrante s'est également présentée. Enseignante, caissière, manager, étudiante diplômée, chômeuse, femme au foyer, opératrice téléphonique, commerçante, microentrepreneuse, ouvrière d'usine, ouvrière agricole, coiffeuse, infirmière, serveuse, informaticienne, étudiante, *"ex-abroad"* (à comprendre comme « ancienne migrante »). Les trajectoires professionnelles des migrantes rencontrées semblent effectivement éclectiques. Une hétérogénéité que l'on retrouve au niveau des formations, bien que ces femmes soient toutes diplômées du secondaire<sup>22</sup>. Ces diplômes se réfèrent à divers types de formation (universitaire [bachelor et/ou master], privée ou publique, école professionnelle, formation continue) dans des secteurs relativement variés (soins, hôtellerie, management, informatique). Il n'est donc pas étonnant de constater que le spectre salarial se révèle relativement large, s'étendant souvent entre 2500 pesos (60 USD) et 60'000 pesos (1500 USD) par mois. Au regard des variables démographiques,

22 Condition préalable imposée par le gouvernement philippin, bien que quelques exceptions demeurent sous couvert de faux passeports.

ces femmes cisgenres sont le plus souvent âgées entre 23<sup>23</sup> et 52 ans. Les statuts civils vont de célibataire à mère célibataire, incluant des femmes mariées ou en couple. La plupart des femmes se réfèrent par ailleurs à des modèles hétérosexuels. Certaines n'ont pas d'enfant, d'autres en ont jusqu'à quatre ou cinq. Quant à l'engagement religieux, on retrouve les principales religions monothéistes telles que le christianisme avec l'Église catholique romaine et le protestantisme, mais également l'islam, à dominance sunnite, ainsi qu'une forte visibilité des « nouveaux » mouvements religieux tels que les évangélistes, les témoins de Jehova, ou encore l'*Iglesia ni Kristo* en plein essor actuellement aux Philippines.

Au-delà de ces données de terrain, les registres gouvernementaux consultés au moment de l'enquête faisaient état en 2015 de plus de 180'000 candidates à l'émigration comme travailleuses domestiques déployées officiellement vers des pays avec lesquels l'État a scellé des accords d'exportation de ce type de main-d'œuvre au Moyen-Orient, en Asie de l'Est et du Sud-Est ainsi qu'en Europe et en Amérique du Nord. Néanmoins, ces femmes qui s'engagent comme travailleuses domestiques à l'étranger n'ont, paradoxalement, jamais occupé (à quelques exceptions près) un tel emploi aux Philippines avant de quitter l'archipel (Aguilar 2003 ; Sayres 2007 ; Debonneville 2014). L'analyse des carrières migratoires de ces femmes permet dès lors de saisir les rouages de ce devenir professionnel particulier. Comme nous allons le voir, l'analyse de ces carrières migratoires permet de mettre en lumière quatre types de mobilité qui se distinguent au regard des profils sociodémographiques.

### 3.4 Une carrière professionnelle par la migration

L'engagement migratoire peut tout d'abord s'inscrire dans un rapport à une profession. À ce titre l'analyse de la conception et du rapport au travail domestique de ces femmes permet de saisir comment se structurent ces carrières migratoires. Dans ce premier type de carrière migratoire, migrer signifie s'engager professionnellement, acquérir des compétences, et devenir une travailleuse domestique professionnelle sur le long terme. Une identité fortement valorisée par ces femmes.

Mardi 5 février, lors d'une formation de *culture familiarization* je fais la connaissance de Malou qui s'apprête à s'envoler pour le sultanat du Brunei. Pendant toute l'après-midi, nous échangeons à propos du cours. À la fin de ce dernier, je lui propose de poursuivre nos discussions sous la forme d'un

entretien. Elle accepte. Nous nous installons dans une salle annexe où j'ai pris l'habitude de faire mes entretiens et où je l'invite à me raconter son expérience migratoire.

### **Encadré 2 Récit de vie de Malou**

Malou a 45 ans. Elle est veuve et mère de trois enfants et originaire d'une région rurale de la province de Pampanga (Luzon). Elle s'apprête à partir vers l'Asie du Sud-Est et plus précisément pour le sultanat de Brunei. Une première pour elle après avoir passé plus de 17 ans dans les pays du Golfe entre Dubaï (Émirats arabes unis) et Riyad (Arabie saoudite).

Elle raconte ses diverses expériences migratoires et revient sur ses décisions de partir. Son premier départ a lieu en 1988 quelque temps après avoir terminé l'école secondaire à l'âge de 20 ans. Aînée d'une famille de quatre enfants, son père tombe gravement malade (AVC). À cette époque, le revenu familial repose principalement sur la vente des produits de la pêche. En effet, le père de Malou s'attelle à la pêche pendant que la mère vend les produits sur le marché avec l'aide de Malou. De temps à autre, le frère de la mère envoie un peu d'argent à la famille depuis le Moyen-Orient. Lorsque le père de Malou tombe malade, c'est toute l'économie familiale qui est menacée. Pour faire face aux dépenses de santé, mais également aux frais de scolarité croissants de ses frères et sœurs, Malou «se sacrifie» selon ses termes pour venir en aide à sa famille. Considérant les difficultés à trouver un emploi aux Philippines, la migration est privilégiée par Malou et sa famille.

Grâce à l'aide de son oncle travaillant dans la construction à Dubaï, qui la met en contact avec une agence de recrutement, elle s'envole comme travailleuse domestique dans le but de travailler pour une famille dubaïote à Dubaï où elle gagnera environ 9000 pesos (180 USD<sup>24</sup>) par mois sans toutefois avoir le moindre jour de congé. Son travail est principalement rythmé par les tâches ménagères, la cuisine et occasionnellement le gardiennage d'enfant, le tout entre 6 h et 23 h. Des horaires qui tendent à s'allonger pendant les périodes de ramadan. Elle envoie la *quasi*-totalité de son salaire pour soutenir sa famille pendant six ans. Son père décèdera entre-temps (deux ans après son arrivée), pendant que ses frères et sœurs termineront leur scolarité obligatoire. Elle n'aura toutefois pas l'occasion de rentrer aux Philippines pour les funérailles. À la fin de son séjour, elle a alors 25 ans, elle rencontre Juan dans un centre commercial à Dubaï. Ce dernier, également originaire du nord des

Philippines, travaille dans le secteur de la construction. Ils se fréquentent pendant quelques mois malgré les difficultés qui pèsent sur leur relation. Ils décideront par la suite de retourner dans la ville de Pampanga aux Philippines pour se marier. Quelque temps après être rentrés, ils se marient à l'église. Le couple s'installe non loin de la famille de Malou. Leur revenu repose dans un premier temps sur leurs épargnes puis sur la base d'activités commerciales dans l'économie informelle.

Quatre ans après leur mariage et la naissance de leur troisième fils, les recettes du ménage ne suffisent plus à faire face aux frais du quotidien. Juan a déjà regagné l'étranger, c'est au tour de Malou de repartir cette fois à Riyad, pendant que les enfants sont confiés à sa famille. Après « s'être sacrifiée » pour ses parents, elle se sacrifie cette fois pour ses enfants comme elle le précise : *"It's normal to sacrifice for your parents, for your children for your family in the Philippines, it's in our culture"* (entretien, février 2013). Elle s'envole donc pour Riyad en 1998 où elle restera jusqu'en 2010 comme travailleuse domestique pour un salaire avoisinant à la fin de son séjour 17'000 pesos par mois (380 USD). Elle rentrera entre-temps, une année, afin d'assurer les funérailles de son mari décédé d'un accident de travail à l'étranger. Pendant cette période, elle pourvoira aux besoins de sa famille et fera construire deux maisons, une pour sa famille et une autre destinée à la location. Malgré une stabilité financière et des réticences de ses proches, elle décide néanmoins de repartir pour l'étranger en 2013, toujours comme travailleuse domestique.

Cette fois-ci, bien que le salaire soit un peu plus attractif (425 USD), ce sont moins des considérations financières qui guident son choix qu'une volonté de poursuivre une carrière professionnelle qui se traduit par un « besoin physique » comme elle le souligne : *"My sons told me, 'Why are you going abroad again? You don't have a problem anymore. You have your own house, you have a rent house, so then you have a pension. Why, Mama?' I told them, 'I like it because I have experience.' That is my job. I feel lonely here... Yung gusto nung katawan ko [that's what my body wants]"* (entretien, février 2013). À quelques jours de repartir, Malou rappelle à quel point cette activité professionnelle est centrale dans sa vie, mais également importante pour l'économie de l'archipel : *"We are the heroes here. Here in my country but in other countries we are slaves. [...] Maybe some maids they don't know that we are helping a lot in our country. In their mind, maybe they are just helping their families or their relatives but they don't know the number one is our country. Because we send back the remittances, it belongs to the OFW [Overseas Filipino Workers]."*

*We are sending a lot of remittances here in the Philippines. [...] But I don't think all of the maids realize it. [...] Even in other countries they told me to work as a DH [Domestic helper] is better than the other people who are working in an office. Because when you are working in an office, you have to pay for accommodation and food, the clothes; but the DH, they don't. Everything is free. [...] The office people, they send therefore a little amount of money to their family; but the DH, they send the whole salary to the family. We sacrifice for our family and for our country. That's also why domestic work is better than other jobs.” (entretien, février 2013)*

La trajectoire de Malou révèle tout d'abord la dimension processuelle de son engagement professionnel et migratoire, qui implique une transformation dans sa conception de l'emploi et de son identité professionnelle. Malou est née dans une région rurale et a grandi dans une famille modeste dont les revenus familiaux fluctuaient selon le nombre de prises de son père pêcheur et les stocks écoulés par sa mère sur les marchés, sans toutefois atteindre le salaire minimum national. L'économie familiale dépendait d'une seule activité, la famille se retrouvait dans une certaine mesure vulnérable face aux imprévus. Au regard du marché de l'emploi philippin marqué, déjà à l'époque, par des bas salaires et un fort taux de chômage, surtout dans les régions rurales, la migration devient une stratégie économique familiale et fonctionne comme une forme d'assurance sociale pour faire face aux maladies, aux accidents, aux catastrophes naturelles, mais également pour répondre à des contraintes plus structurelles telles que les frais d'écologie. Comme bien souvent, l'aîné-e des enfants, une fois sa scolarité obligatoire secondaire terminée, est « invité-e » à se « sacrifier » pour soutenir la famille. À cet égard, le statut de travailleuse domestique à l'étranger représente une opportunité pour de nombreuses familles. Il ne demande en effet pas de qualifications particulières en amont, si ce n'est d'avoir terminé la scolarité obligatoire, et dans le cas du Moyen-Orient, il permet d'être déployée rapidement, en général entre un et trois mois, sans frais – du moins théoriquement<sup>25</sup>. La migration apparaît ainsi comme une stratégie de survie dans un contexte où le coût social des plans d'ajustement structurel des années 1980 continue de peser sur l'économie familiale de cette tranche de la population (Bello *et al.* 2005).

25 Dans de rares cas, bien que cela soit formellement interdit, des migrantes habitant dans des zones rurales reculées racontaient que les agent-e-s de recrutement avaient prélevé des frais de placement à hauteur de 50-100 USD. Cependant, pour la plupart des personnes rencontrées, aucuns frais n'étaient prélevés.



À travers le cas de Malou, on constate comment les carrières migratoires sont articulées avec des carrières professionnelles, et plus concrètement comment ces actrices articulent des enjeux professionnels et migratoires. Alors que Malou n'avait jamais exercé la profession de travailleuse domestique aux Philippines, le souci de migrer pour subvenir aux besoins économiques de la famille se transforme graduellement en projet professionnel. En ce sens, les migrantes, comme on le constate avec Malou, ne font pas que migrer, elles se construisent parallèlement des identités professionnelles et se réapproprient un métier sur une temporalité allongée. La temporalité migratoire s'inscrit en effet dans une durée relativement longue (10-20 ans à l'étranger) et quasi continue (peu d'allers-retours avec les Philippines).

À l'instar d'autres femmes migrantes épousant ce type de carrière, on constate que le profil sociodémographique est relativement spécifique. Il s'agit très régulièrement de femmes, de confession catholique, en provenance principalement de régions rurales, qui ont terminé leur scolarité obligatoire et qui ont, pour la plupart, travaillé dans l'économie informelle. Bien souvent, les activités des membres de la famille proviennent des activités marchandes de l'économie informelle, les pères exerçant souvent une activité de pêcheur ou d'ouvrier agricole, voire de petit paysan. Ces femmes sont issues de ce que l'on pourrait appeler une classe sociale modeste, le revenu familial cumulé n'atteignant, par exemple, que rarement le salaire minimum officiel philippin (environ 200 USD), pour des familles comptant souvent jusqu'à cinq ou six enfants. Ces familles ont surtout la caractéristique d'être vulnérables face aux coûts de santé et aux frais de scolarité.

Au regard des motivations migratoires, l'enquête a permis de comprendre que, dans le cas du premier départ, elles s'inscrivent dans un discours de solidarité familiale<sup>26</sup>. Lors des entretiens menés, ces femmes mettaient ainsi fortement en avant un discours autour du « sacrifice » pour la famille. Le départ en migration arrive le plus souvent après une naissance, une maladie, un accident, ou un imprévu auxquels la famille répond par le « sacrifice » de l'un de ses membres.

Lorsqu'on décortique ces carrières migratoires, on constate qu'elles commencent en général par le Moyen-Orient, bien que les salaires soient relativement bas et les conditions de travail souvent plus difficiles en comparaison à d'autres pays. Le Moyen-Orient constitue une opportunité majeure au regard des possibilités d'embauche. Face à la demande importante de main-d'œuvre dans le secteur du travail domestique dans ces pays, il est possible d'y être déployé-e rapidement (un à trois mois), sans payer de frais de placement

---

26 À noter que dans certains cas, les migrations transnationales peuvent à l'inverse devenir une solution pour se distancer des situations maritales malheureuses (Killias 2018).

ou de voyage. L'ensemble des dépenses est ainsi pris en charge par les agences de recrutement. Lorsqu'on tente d'expliquer les mécanismes sociaux à l'œuvre dans ce type de carrière, on constate que le choix de migrer n'est pas monocausal. Au-delà du calcul coût-bénéfice mis en avant dans le discours des actrices, on observe que les réseaux, la famille, mais également le dispositif migratoire philippin, jouent un rôle déterminant dans la pratique de migrer, sans écarter bien évidemment le contexte économique philippin, et le contexte international de mondialisation de l'économie du travail domestique. On saisit à ce titre comment ces carrières se construisent de façon processuelle à différents niveaux micro, méso et macro. Ce qui ressort tout particulièrement dans ce cas, c'est d'une part comment les conditions objectives structurent les conditions subjectives (et inversement) de façon processuelle, et d'autre part, comment l'imbrication entre carrière migratoire et carrière professionnelle est productrice d'une identité professionnelle de travailleuse domestique à l'étranger.

On assiste dès lors à une transformation progressive des identités à travers l'incorporation de normes sociales liées à la migration et à l'emploi domestique. Les propos de Malou à cet égard sont en effet criants : *"That's what my body wants."* Par ces mots, Malou souligne la place importante qu'occupe le travail domestique dans sa vie, mais surtout comment cette carrière migratoire s'est progressivement transformée en carrière professionnelle de travailleuse domestique à l'étranger. Si les motivations pour partir s'inscrivaient en premier lieu dans des logiques collectives afin de subvenir aux besoins de sa famille, notamment pour faire face aux coûts hospitaliers suite aux problèmes de santé de son père, puis aux frais de scolarisation de ses frères et sœurs, le projet migratoire s'est progressivement dilué dans une carrière professionnelle. En effet, la migration dans l'économie mondialisée du travail domestique est progressivement passée, au fur et à mesure des expériences migratoires, d'une opportunité « rapide » et « bon marché » d'accès à des revenus pour faire face aux difficultés économiques de la famille, à un projet professionnel et une source de qualification. Comme Malou l'explique, être travailleuse domestique n'est plus seulement une source de revenus, mais avant tout une activité constitutive de son identité professionnelle. Au fil des années, elle a construit cette identité professionnelle de travailleuse domestique migrante. Une identité qu'elle endosse fièrement en mentionnant l'importance de ce métier, pas seulement dans sa vie professionnelle ou familiale, mais également pour l'économie de l'archipel. Elle valorise en ce sens le métier de travailleuse domestique qui permet, contrairement aux professions de bureaux, d'envoyer la totalité des salaires au pays, c'est-à-dire de se « sacrifier » entièrement pour la famille et le pays.

Au regard de l'enquête, cette valorisation des métiers domestiques s'inscrit bien souvent dans un rapport de distinction avec les « métiers de diplômés », dont le rapport hiérarchique est inversé à travers le discours sur l'héroïsme et le soutien à la nation. On retrouve également avec Divina (46 ans, trois enfants, veuve) cette forte valorisation et cette fierté dans la pratique de ce métier. Divina s'apprête à repartir pour Hong Kong. C'est la cinquième fois qu'elle s'envole pour l'Asie du Sud-Est (Hong Kong, Singapour, Taïwan) en tant que travailleuse domestique depuis 1986, soit un total de seize années hors de l'archipel. Être travailleuse domestique est pour elle une fierté, non seulement parce que c'est un moyen de soutenir son pays, mais par ce que c'est avant tout un travail « propre » :

*People in the Philippines say you can be proud to be a domestic helper, you are the hero of the nation because we help the country to earn dollars. But for me, I am proud to be a domestic helper because above all it is a clean job. Compared to degree holders, maybe they say they are higher than us but to me we are almost the same. Because what you learn when you are studying, we can also learn it, but what we do, they cannot adjust. They can't do our job. We are flexible. You know some domestic helpers, we mostly didn't finish university, but this new generation go abroad after having already finishing university. They go abroad and become a domestic helper to they have a chance to apply for a company job and get another position if they are very lucky. However, among all the OFW all over the world, domestic helpers when they come back in the Philippines they are very rich. (Entretien, février 2013)*

La valorisation du métier de travailleuse domestique s'inscrit dans ce rapport de distinction avec les métiers de diplômés par l'intermédiaire d'un discours sur la complexité de ce métier et d'un apprentissage des savoir-faire et savoir-être qui ne passent pas par les livres.

Par ailleurs, Divina et Malou valorisent ce métier à travers la revendication du statut d'« héroïne de la nation » associé aux migrant-e-s qui se sacrifient en partant à l'étranger. Dans le cas de Malou, bien que cette dernière n'ait jamais envisagé d'occuper un emploi de travailleuse domestique aux Philippines, ce travail revêt une tout autre signification lorsqu'il est exercé à l'étranger, tant pour des raisons économiques que professionnelles et sociales. De par sa trajectoire migratoire, Malou s'est progressivement réapproprié cette identité professionnelle de travailleuse domestique. Loin d'être un stigmaté comme certaines migrantes le font savoir, le statut de travailleuse domestique exercé à l'étranger est devenu pour Malou, comme pour d'autres, un métier, puis progressivement ce qu'on pourrait appeler une « vocation ». Cette valo-

risation du métier passe par l'apprentissage d'un savoir-faire, d'un point de vue très concret, c'est-à-dire l'apprentissage de nouvelles techniques et instruments de nettoyage (notamment la machine à laver et l'aspirateur) et de prise en charge des personnes (enfants, personnes âgées), ainsi que de savoir-être avec des qualités comme la patience, le dévouement au travail, l'adaptation, ou encore la gestion émotionnelle de son employeur·euse. Cette construction de l'identité professionnelle centrale dans le développement des carrières migratoires de ces femmes est ainsi visible dans le rapport aux normes professionnelles. Ces dernières ont la particularité d'être resignifiées à la lumière d'un contexte géographique, celui du pays de destination.

Parmi ces normes professionnelles, l'organisation du travail et la gestion des tâches occupent une place centrale. Nombre de ces femmes révèlent qu'il leur était pénible de voir leur employeur·euse définir à leur place leurs tâches et l'organisation de leur travail. Elles méprisaient à ce titre les employeur·euse·s qui répétaient constamment *"do this, do that"* et surtout lorsque ces dernier·ère·s scrutaient chacun de leurs gestes. Ces pratiques constituent en effet à leurs yeux une forme d'infantilisation et de non-reconnaissance de leurs qualifications.

Les propos d'Evelyn, 33 ans, sur le départ pour le Canada, sont éloquentes lorsqu'elle évoque l'organisation du travail convenue avec ses employeur·euse·s lors de ses huit années passées à Hong Kong : *"They just told me, you know, like, 'This is what we do', 'this is the food that we like to eat'. So, I have knowledge about what to prepare, what to do, what is my priority. That's all. They do not tell me very specific things like: 'You have to do this, do this, do this, do this.' I don't like when they tell you what to do"* (entretien, janvier 2014). On se rend compte ici que le travail domestique, et plus largement les tâches domestiques, ne sont pas uniquement des compétences relationnelles ou émotionnelles. Il nécessite également une dimension matérielle et intellectuelle souvent masquée, ainsi que des compétences managériales agrémentées d'une gestion organisationnelle du temps et de l'espace dans un souci d'efficacité dans le travail. L'autonomie dans la gestion du travail représente pour ces femmes qui s'inscrivent dans de longues carrières migratoires en tant que travailleuses domestiques un gage de reconnaissance de leurs compétences professionnelles. En outre, cette autonomie est essentielle pour gérer le rythme du travail et de s'aménager des périodes de repos dans une activité professionnelle éreintante physiquement et mentalement. Pour de nombreuses travailleuses domestiques interviewées, cet enjeu de la désignation des tâches devient dans le même temps constitutif de la définition du « bon » ou du « mauvais » employeur·euse comme le raconte Evelyn : *"The good employer, they treat you like family. They don't look after you, whatever the work you have done. So, they don't pressure you to finish cleaning. You know already that you must finish the*

*whole house and you must clean the whole house every day, very neat*” (entretien, janvier 2014).

On l’aura compris, c’est par la volonté d’une gestion autonome des tâches et de l’organisation du travail, que ces femmes mettent en valeur leurs compétences et leurs qualifications. L’organisation des tâches devient le socle d’une conception professionnelle de l’emploi de travailleuse domestique. C’est à travers la gestion de ces tâches que se construit progressivement une nouvelle identité professionnelle. Mais le travail domestique ne se résume pas à une activité émotionnelle, il implique un mode d’organisation efficace afin de répondre aux attentes des employeur·e·s lors de journées de travail qui peuvent s’étendre dans certains cas de cinq heures du matin à minuit. À ce titre, les premiers mois de contrat sont cruciaux pour ces femmes dans l’organisation de leur travail. C’est à ce moment-là que se met en place une série de stratégies leur assurant une efficacité permanente, tout en construisant une routinisation du travail qui leur permet de remplir leur fonction. C’est ce travail organisationnel qui implique une planification rythmée et continue de tâches de façon quasi autonome et qui forge – ce qu’elles nomment – la dimension intellectuelle de ce type d’emploi. Concrètement, la question pour ces femmes est de savoir comment réussir lors d’une journée « normale » à préparer les repas pour quatre enfants et deux adultes, nettoyer une maison de 200 mètres carrés, procéder aux lessives, s’occuper des enfants, le tout de façon discrète et avec le sourire. Tel est le défi auquel font face au quotidien les travailleuses domestiques philippines. La gestion du travail domestique, comme celui d’une microentreprise, implique l’apprentissage de techniques de gouvernance garantissant un mode de production efficace. Considérer la façon dont ce métier est endossé et perçu par ces femmes, nous amène à décentrer notre regard du travail relationnel/émotionnel, et d’inclure également le travail technique et intellectuel que nécessite ce genre d’activité professionnelle. L’essence même du travail domestique réside dans cet alliage fragile dans lequel s’enchevêtrent relationnel, émotionnel, technique, corporalité, et management. Cet assemblage démontre comment, grâce à la succession d’employeur·euse·s et les années passées à l’étranger, le rapport au travail domestique se transforme et l’identité de travailleuse domestique migrante s’ancre dans les subjectivités de ces femmes.

L’enquête a permis de mettre en évidence que cette compétence était liée à des savoir-faire qui se construisent également dans un rapport aux techniques ménagères et électroménagères. En effet, que ce soit les femmes d’origine modeste qui n’ont pas accès (chez elles) à ce type de techniques ménagères aux Philippines, ou, à l’inverse, les femmes des classes moyennes qui externalisent une grande partie de ces tâches habituellement, soit dans

des magasins de nettoyage dont le coût est relativement abordable pour elles (40 pesos le kilo [1 USD]), ou, dans le cas des plus privilégiées, qui possèdent ce type de biens électroménagers, mais qui externalisent son usage par l'intermédiaire d'une travailleuse domestique, les candidates à l'émigration n'ont en général pas un usage quotidien de ce type de technologie. L'apprentissage de ces appareils électroménager pendant les cours de formation et chez l'employeur-euse devient dès lors, selon les dires de ces femmes, une source de qualification. Pour les plus modestes, l'accès à ces appareils peut constituer une source directe de qualification. En élargissant le spectre des techniques ménagères qu'elles possèdent, elles valorisent des outils avec lesquelles elles entretiennent un rapport nouveau. Le haut degré de sophistication, l'aspect pratique et l'efficacité de ces technologies ménagères (machine à laver, lave-vaisselle, sèche-linge, aspirateur, etc.) sont ainsi mis en avant par ces femmes qui soulignent par ce biais leur « nouveau » métier de travailleuse domestique. En opérant un travail de domestication de technologies nouvelles, elles se construisent une qualification professionnalisante<sup>27</sup>. Chez ces femmes qui s'engagent comme travailleuses domestiques à l'étranger, on constate comment cette identité professionnelle se construit dans les savoir-faire et savoir-être, mais également dans le rapport aux technologies ménagères du fait que cet emploi leur offre, pour certaines, un nouvel accès à la qualification.

Outre l'organisation du travail et le rapport au savoir-faire ménager, cette construction d'un sens du professionnalisme passe également par une valorisation des qualifications liées au savoir-être. En effet, ces carrières de travailleuses domestiques sont marquées par le développement de qualités souvent naturalisées ou invisibilisées comme la patience, le dévouement au travail, la sympathie, la capacité d'adaptation, la politesse ou la docilité. Si, au regard des matériaux récoltés, ces femmes valorisent fortement ces qualifications, ces dernières peuvent également faire l'objet de resignification comme le révèlent les propos de Marites, 37 ans (mère célibataire, deux enfants), qui

---

27 À l'inverse, les femmes les plus aisées ne problématisent pas ces techniques ménagères de la même manière. Elles soulignent plutôt la difficulté des tâches quotidiennes et des longues journées de travail, en dépit de l'aide des techniques. Comme nous le verrons par la suite, le rapport à la qualification de ces femmes apparaît inversé, c'est-à-dire qu'elles perçoivent le travail domestique comme un déclassement social, les techniques associées ne sont pas reconnues comme des sources de qualification. Elles tendent plutôt à rejoindre les discours dominants des employeur-e-s sur la non-qualification des techniques ménagères. En ce sens, on comprend que « la qualification est un rapport économique socialement construit, fruit d'une incessante négociation entre des acteurs aux intérêts divergents » (Buscatto 2006 : 9). Pour des approfondissements sur les enjeux de genre dans la construction de la qualification, voir les écrits de Danièle Kergoat à propos des ouvrières (1978), de Margaret Maruani et Chantal Nicole (1989) sur le conflit des clavistes, mais également de Françoise Messant-Laurent à propos des secrétaires (1990), ou encore de Delphine Gardey à propos des femmes dactylographes (2001).

à passé cinq ans à Dubaï, deux ans à Singapour, puis deux ans à Hong Kong où elle s'apprête à repartir :

*I will be the one to adjust. But if they are good, you can easily adjust to how they are living. Sometimes, it's very easy to adjust to each other. Sometimes, the employer is not good and the housemaid is good, it's very hard to adjust. You have to adjust to everything. First thing is the housemaid will adjust for the employers' way of living. Bad employer, you don't know if you're doing right or wrong. Even if you do right, it's still wrong. It's very, very hard to adjust... But it's your responsibility as a housemaid. Always think that you are there to work for them. You have to do your very best to impress them. Do your duty. Be hardworking, be trustworthy. You have to be devoted. You have to treat their children as your children. Same with the employers. You have to treat your employer like if they were your family. [...] If they are bad, you do bad. You have to do your very best to let them change the way they treat you. If they are bad, just think that you are there to work and for their money and for your family. As long as you can still tolerate, do your best. And always smile. They don't want a frown. Even if you are not okay, you have to smile. (Entretien, mars 2013)*

On retrouve également cette idée de dévouement au travail, de confiance, de patience, comme compétences à adopter pour être une « bonne » travailleuse domestique, mais également afin de satisfaire ses employeur·euse·s dans les propos d'Evelyn qui raconte son expérience à Hong Kong :

*Domestic helper is not an easy job so, you must have patience, but also be hardworking and trustworthy. I think that's the most important thing. [...] Because if you're hardworking and you have patience, even though you're tired and the kids want to play or they're trying to do something else... you can still handle it. If the kids are sometimes silly, the patience is very important. [...] Trustworthy is important for them to trust you, you know. They must be like your own family. (Entretien, janvier 2014)*

On constate ainsi que la construction de cette identité professionnelle passe également par l'acquisition de compétences liées à un savoir-être crucial dans l'économie du travail domestique.

On l'aura compris, les carrières migratoires de ces femmes ont la particularité d'être étroitement liées à la construction d'une identité professionnelle dans une longue temporalité qui passe par l'acquisition de compétences relationnelles, émotionnelles, organisationnelles et techniques. En ce sens,

l'appropriation d'une identité professionnelle de travailleuse domestique passe par de nouvelles ambitions professionnelles qui ont une incidence directe sur les trajectoires migratoires, du fait que la mobilité sociale et professionnelle s'articule avec la mobilité géographique dans ce cas de figure. Cette tension entre mobilité spatiale, sociale et professionnelle apparaît déterminante pour saisir la construction de ces carrières migratoires. À cet égard, la carrière migratoire de Maricel en est l'illustration

### **Encadré 3 Maricel**

Maricel termine sa scolarité obligatoire en 1985 dans une école au sud de l'île de Mindanao. Elle a alors 18 ans. Elle est la huitième enfant d'une fratrie de dix frères et sœurs né-e-s de parents ouvrier-ère-s agricoles. Les revenus des parents sont insuffisants pour faire face aux frais de scolarité et nourrir l'ensemble de la famille. Rapidement les aînées vont devoir partir à l'étranger afin de subvenir aux besoins économiques de la famille. Trois frères de Maricel travaillent sur des chantiers au Moyen-Orient, tandis que deux des sœurs exercent le métier de travailleuse domestique. Après quelques années à aider ses parents aux champs, Maricel s'envole au mois de juillet 1989 pour l'Arabie saoudite en vue de reprendre l'emploi de sa sœur qui désire rentrer aux pays après plusieurs années passées dans la région. Pendant ses deux premières années à Riad, elle envoie la totalité de son salaire à sa famille, afin de soutenir ses parents, mais également ses nièces et neveux. Elle prolonge son contrat de deux ans, mais décide cette fois d'épargner une partie de l'argent pour aller travailler à Hong Kong, plus proche des Philippines avec des salaires plus avantageux. Elle revient ainsi pour quelques mois aux Philippines entre 1992 et 1993, le temps de se marier, avant de repartir pour cinq années à Hong Kong en compagnie de son époux, ouvrier dans une usine chinoise de la région. À Hong Kong, au contact d'autres travailleuses domestiques philippines, elle commence à rêver du Canada. Elle décide donc de mettre de l'argent de côté afin de payer les frais de placement. Une fois son contrat terminé elle rentre aux Philippines. Le couple a son premier enfant. Elle n'a toujours pas assez d'argent pour poursuivre sa carrière au Canada. Elle décide donc de partir, après son deuxième enfant, en Israël, où les conditions de travail sont certes moins avantageuses qu'au Canada, mais avec des frais de placement plus abordables. Elle passera sept années, entre 2000 et 2007, à Jérusalem, le temps d'économiser assez d'argent pour s'envoler vers le Canada. À son retour, elle tombe enceinte de son troisième enfant. Elle décide alors de rester auprès de ses enfants et d'attendre avant de gagner le Canada en janvier 2014.



Un pays où elle espère voir grandir ses enfants si elle obtient son permis d'établissement après deux ans. Outre les conditions salariales, le Canada offre également la possibilité, selon elle, d'avoir des conditions d'emploi « moins fatigantes », avec des horaires plus allégés (huit heures par jour) et des tâches moins épuisantes et plus centrées sur la prise en charge des enfants que le nettoyage. Le Canada représente ainsi l'aboutissement d'une carrière migratoire et d'une carrière professionnelle, comme elle le souligne : *“After all this year, I am my own boss in the job. I know the job. My employers have to trust me, and I am faithful. I know the rules and I will follow the rules. I have been a domestic worker for almost 25 years. That’s my job. [...] I have been working in Middle-East, Asia, and Israel. I know this my job. Now I am happy, I can finally afford to pay the fees to go to Canada.”* (Entretien, janvier 2014)

La trajectoire migratoire de Maricel rend ainsi compte de la façon dont elle a progressivement investi dans sa migration pour pouvoir accéder à des pays dans lesquels les conditions de travail sont perçues comme plus avantageuses, lui permettant d'accéder aux Philippines à une mobilité sociale croissante du fait de ses revenus de plus en plus importants. À travers cette mobilité spatiale, on constate donc que le projet professionnel et migratoire de Maricel se dessine par étapes. En regardant de plus près les « choix » de pays de destination, on constate comment s'articulent mobilité géographique et mobilité professionnelle et sociale (Debonneville 2023). Pour certaines de ces migrantes, lorsque le projet migratoire remplit leurs attentes et qu'elles sont capables d'épargner, elles réinvestissent cet argent dans leur migration afin de poursuivre leur carrière professionnelle en se dirigeant vers un pays où l'exercice du travail domestique est, selon elles, plus valorisé économiquement et socialement. En ce sens la mobilité devient un « capital spatial » (Levy et Lussault 2003) et mène à produire dans le même temps de nouvelles formes de migration (Roulleau-Berger et Shi 2004). Concrètement, les trajectoires migratoires et professionnelles dites « réussies » selon ces migrantes impliquent une première période au Moyen-Orient, puis l'Asie du Sud-Est, bien souvent Hong Kong, et finalement, un aboutissement vers Israël, l'Europe, et le Canada. Officiellement, et au regard des discussions avec les migrantes interviewées, aucuns frais ne sont prélevés auprès des migrantes se destinant au Moyen-Orient pour des salaires avoisinant officiellement 400 USD, même si dans la pratique, de nombreuses migrantes expliquent qu'à leur arrivée elles se retrouvaient dans l'obligation de signer un nouveau contrat incluant des conditions salariales moins avantageuses (250-350 USD par mois pour la pre-

mière année). D'autre part, l'exercice du travail domestique au Moyen-Orient a la réputation de se rapprocher de «l'esclavagisme» selon les termes utilisés par les migrantes du fait, notamment, de ne pas pouvoir bénéficier de jours de congé, de travailler une douzaine d'heures par jours, ou encore de subir diverses formes de violences. L'Asie du Sud-Est et l'Occident apparaissent dès lors pour ces femmes comme une forme d'ascension sociale et professionnelle, d'où la nécessité d'investir dans la migration vers ces régions du monde. Dans le cas de Hong Kong les frais d'agence atteignent jusqu'à 1800 USD. Les places sont également plus rares, la sélection un peu plus rigoureuse, mais le salaire se révèle toutefois plus élevé (550 USD par mois pour la première année) et les horaires de travail relativement plus cléments (avec notamment un jour de congé par semaine). La proximité avec les Philippines est également un avantage considérable aux yeux des migrantes afin de pouvoir envisager plus sereinement des visites au pays suite à des imprévus (décès, naissance, remise des diplômes). Si la migration se solde à nouveau par un «succès», l'Europe, Israël, voire le Canada se présentent comme l'étape migratoire suivante. Les frais de placement y sont certes plus élevés (jusqu'à 4200 USD), le temps d'attente avant de partir peut durer jusqu'à deux ans, les exigences et les sélections plus contraignantes (formations spécifiques). Toutefois, les salaires peuvent atteindre plus de 1100 USD par mois. Un investissement rentable sur le long terme aux yeux des migrantes. Le Canada offre en outre la possibilité de postuler pour une carte de résident permanent et de faire venir sa famille. Les conditions de travail plus avantageuses sur le papier (huit heures par jour, cinq jours par semaine, des vacances, heures supplémentaires payées) sont plus valorisées. Malgré les barrières économiques, le Canada représente donc un idéal pour une large partie de ces migrantes dont la préoccupation principale est d'exercer leur métier d'employée de maison dans un cadre professionnel valorisé. Si certaines migrantes, comme nous le verrons par la suite, débutent leur carrière migratoire aux portes de l'Europe et du Canada avec des stratégies migratoires différentes, pour d'autres, ces destinations sont le résultat d'un aboutissement de plusieurs années, et le symbole d'une carrière migratoire et professionnelle «réussie» dans le temps. On comprend ici comment s'imbriquent mobilité géographique et ascension professionnelle. Si la teneur de l'emploi demeure relativement similaire, le lieu d'exercice de l'emploi domestique constitue toutefois un symbole de réussite sociale pour ces migrantes qui se construisent une identité professionnelle de travailleuse domestique au long de leurs migrations successives. Les carrières migratoires sont alimentées dans ce cas par des logiques de professionnalisme et d'ascension sociale. Si une partie de l'argent est envoyée au pays afin de subvenir aux besoins de la famille et s'assurer d'une mobilité sociale à leur retour, une autre

partie est réinvestie dans la migration dans le but de pouvoir postuler pour une région où les conditions d'emploi apparaissent comme plus avantageuses et se réaliser en tant que travailleuse domestique. À l'instar des migrations des travailleuses domestiques indonésiennes, ces femmes « continuent de circuler, elles ne partent pas juste une fois et rentrent pour de bon », ce qui nous invite à repenser les territorialités et les temporalités des migrations (Killias 2018 : 193, traduction de l'auteur). Ce type de carrière migratoire met ainsi en avant le fait que ces femmes « continuent d'avancer » (Liebelt 2008) et deviennent « circulaires de façon permanente » (Parreñas 2010). Cette circulation nous amène ainsi à reconsidérer l'idée même de départ et de retour.

On comprend ici l'importance de penser ces migrations en termes de carrière pour saisir la dimension processuelle de la construction de ces identités professionnelles. Carrière migratoire et carrière professionnelle s'entremêlent donc progressivement. Si, dans leur dimension objective, ces carrières se construisent à travers une série d'emplois, de réalisations et de responsabilités successives dans différents pays, elles impliquent également, dans leur dimension subjective, des « changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive » (Hughes 1937 : 409).

### 3.5 Une carrière professionnelle et religieuse au Moyen-Orient<sup>28</sup>

Nous allons voir maintenant comment des identités multiples se construisent et se renforcent par l'entremise de la migration et comment les dynamiques constitutives de l'identité professionnelle de travailleuse domestique cohabitent avec des logiques migratoires et religieuses comme dans le cas des femmes musulmanes migrant vers le Moyen-Orient. Les logiques religieuses peuvent en effet apparaître étroitement intriquées avec l'engagement migratoire et avec la construction d'identité transnationale (Bava et Capone 2010 ; Levitt 2007 ; Liebelt 2010 ; Dahinden et Zittoun 2013 ; Connir 2014 ; Kivisito 2014). Outre le fait d'être une opportunité, ou de se présenter comme une opportunité professionnelle et économique, la migration peut plus précisément constituer un processus dans lequel se joue l'engagement

---

28 Ces enjeux religieux dans les migrations des travailleuses domestiques philippines ont été explorées plus en profondeur dans Debonneville 2019c.

religieux des femmes musulmanes philippines à travers des pratiques de piété comme le pèlerinage à la Mecque afin d'obtenir le titre de *hadji* (Debonneville 2019c), comme d'autres recherches l'ont bien décrit dans le cas de migrant·e·s musulman·e·s (Bastide 2015; McDonnell 1990; O'Brien 1999; Thangarajah 2003). Entre engagement religieux et professionnel se tissent des logiques identitaires hybrides. La migration constitue en ce sens un moyen de s'accomplir religieusement tout en répondant à des engagements professionnels et en subvenant aux besoins économiques de la famille comme le décrit Asma rencontrée lors d'une formation à Manille.

#### **Encadré 4 Récit de vie d'Asma**

Asma a 41 ans, elle est mère de quatre enfants. Elle s'apprête à repartir pour l'Arabie saoudite. Elle et son mari ont grandi et habitent dans la province de South Cotabato (Mindanao). Le couple, marié depuis 21 ans, provient de familles de fermiers relativement modestes. Le mari a hérité des terres familiales et continue de cultiver avec Asma des plantations de bananes et de maïs pour un revenu avoisinant les 5000 pesos par mois (120 USD). Un revenu très aléatoire selon les saisons et les conditions météorologiques. Pendant qu'il travaille au champ, Asma s'occupe du foyer et élève leurs quatre enfants âgés de 20, 19, 16 et 9 ans. Quelques mois après la naissance de leur troisième enfant, Asma «en accord avec son mari» comme elle le précise, a commencé à enseigner l'arabe dans une *Madrasa* (terme arabe pour désigner une école) pour un salaire de 3000 pesos par mois (70 USD) afin de faire face à l'augmentation des frais (nourriture, santé, écolage) du foyer. Mais ce revenu complémentaire ne suffit pas.

En 2011, suite au commencement d'une formation postobligatoire dans l'hôtellerie de sa fille aînée et aux frais importants qui en découlent, Asma envisage la migration comme certaines de ses amies l'ont fait auparavant. Malgré les différentes opportunités d'emploi comme travailleuse domestique à l'étranger, elle envisage uniquement la possibilité de se rendre au Moyen-Orient, et idéalement en Arabie saoudite. Pour elle l'idée d'aller travailler dans des pays d'Asie du Sud-Est, d'Europe ou d'Amérique du Nord, n'entre pas dans son champ des possibles. L'unique possibilité est le Moyen-Orient comme elle le précise : *"I didn't think to work in countries like Hong Kong or Taiwan, or wherever else. I don't want [pause] Because I'm Muslim, I want to be in a Muslim country"* (entretien, janvier 2014). L'Arabie saoudite, en tant que pays musulman, constitue une opportunité unique pour faire son pèlerinage

(*Hajj*) à la Mecque. Lucide sur le fait que le salaire puisse être plus attractif dans d'autres pays, elle réfute toutefois l'idée de s'y rendre arguant une crainte de ne pas être respectée dans ses pratiques religieuses par son employeur-euse. Travailler en Arabie saoudite et être employée par un-e employeur-euse de confession musulmane ce n'est pas seulement avoir l'opportunité de faire le *Hajj*, mais également pouvoir selon Asma poursuivre certaines pratiques religieuses telles que prier cinq fois par jour (*Salât*), manger *halâl*, porter le *hijab* et l'*abaya* sans être stigmatisée et discriminée comme cela peut être le cas aux Philippines, en Europe ou en Amérique du Nord.

Entre 2011 et 2013, lors de son premier séjour à l'étranger, elle s'est rendue plusieurs fois à la Mecque avec ses employeur-euse-s. En 2013, une fois son contrat terminé, elle a décidé, comme convenu avec son mari, de rentrer à Mindanao pour s'occuper de sa famille. Elle raconte que ses ami-e-s et les membres de sa famille sont devenu-e-s plus respectueux envers elle depuis qu'elle est devenue une *hâjjî*. Quelques mois après son retour, sa mère a contracté une grave maladie respiratoire. Une nouvelle fois, face aux aléas de la vie, la migration représente pour Asma une solution rapide et efficace pour économiser de l'argent et subvenir aux besoins économiques de sa famille. Elle a donc décidé de partir à nouveau en Arabie saoudite, et de reprendre « un métier qu'elle connaît », comme elle le précise, c'est-à-dire travailleuse domestique.

Ce récit met en avant comment l'engagement religieux peut se trouver inexorablement lié aux carrières migratoires. Si le profil sociologique et la structure de la carrière migratoire d'Asma sont, sous certains aspects, relativement similaires au type de carrière précédemment évoqué, la façon de signifier cette identité de travailleuse domestique, ainsi que les stratégies qui en découlent, semblent toutefois se complexifier. Dans le cas d'Asma, les enjeux de construction d'une identité professionnelle, bien que présents, apparaissent également liés à des logiques religieuses. Cependant, comme l'attestent les temporalités migratoires relativement longues et continues des carrières des femmes musulmanes rencontrées, on ne peut écarter le poids des impératifs économiques qui pèse sur leur engagement migratoire. Il ne s'agit toutefois pas de trancher sur le propos dominant de ces migrations, religieux, professionnel ou économique, mais d'articuler ces logiques dans lesquelles le religieux est inexorablement lié au rapport au travail en situation migratoire. L'identité de ces migrantes musulmanes se construit en effet à la croisée des logiques de piété, d'identité professionnelle et de dépendance économique. Cette forme

de carrière permet de souligner le rôle du religieux dans l'engagement migratoire et comment le religieux redéfinit le rapport à l'emploi et à la migration, mais surtout à un autre imaginaire migratoire. Comme nous l'avons vu dans le récit d'Asma, le Moyen-Orient est souvent une région privilégiée par les migrantes de confession musulmane par souci de « proximité culturelle », contrairement aux autres femmes qui « se destinent vers » le Moyen-Orient par commodité économique, et préféreraient, si elles en avaient les ressources (économiques et sociales), éviter cette région et poursuivre leur route vers l'Asie du Sud-Est, l'Europe et le Canada, où les salaires et « la proximité » avec les employeur·euse·s sont plus importants selon elles. Les carrières migratoires des travailleuses domestiques musulmanes, confrontées à celles des femmes chrétiennes/non-musulmanes, permettent en ce sens de rendre visible le rôle des logiques religieuses.

Au regard de la trajectoire d'Asma qui se réalise comme musulmane à travers la migration, on comprend comment l'engagement migratoire peut renforcer des logiques de piété et inversement. Un des éléments essentiels qui ressort également dans les propos d'Asma, et plus largement de façon systématique dans les entretiens menés avec les migrantes musulmanes, concerne les répercussions et les implications aux Philippines de cette quête de piété à travers la migration. Outre les gratifications sociales et symboliques qu'implique la migration pour l'ensemble des migrant·e·s en accédant au statut valorisé politiquement et médiatiquement de *modern-day hero* et de *Balibayan* (Philippins vivant ou travaillant à l'étranger), ou encore de « nouveau » *breadwinner* au sein de leur famille, le pèlerinage à la Mecque accentue le capital symbolique des migrantes musulmanes. Les migrantes musulmanes interviewées mentionnaient souvent comment leurs ami·e·s ou membres de leur famille étaient devenu·e·s plus respectueux·euse·s et avaient par exemple arrêté de se moquer (*bastos*) d'elles depuis qu'elles étaient devenues *hadji* comme l'exprime Aliya : “*I went to Mecca several times with my employers [...]. After I went to Mecca, people started to respect me more [...]. My husband started to call me 'Hadji', and my relatives stopped telling me 'bastos' [jokes]*” (entretien, février 2014). Dans la même veine Fatima souligne que “*Here in the Philippines, when they hear that you have done Hajj, they are proud of you, that you were able to go to a holy place – it's not a place that can be visited, normally*” (entretien traduit du tagalog vers l'anglais, février 2014). À ce titre, Johnson *et al.* (2010) analysent en effet que pour les migrant·e·s, la religion ne se résume pas aux gratifications dans le pays destinations. Leurs engagements religieux et leur familiarité avec un paysage sacré peuvent également accroître leur capital culturel chez eux et elles (Johnson *et al.* 2010 : 219). La migration devient ainsi un moyen d'acquérir un capital symbolique et de nouvelles formes de reconnaissance

sociale inaccessibles dans le contexte d'origine. Un capital symbolique (Bourdieu 1979) qui a des effets sur la mobilité sociale directe dans le pays d'origine comme en témoignent les trajectoires analysées. Le capital symbolique jouant un rôle tout aussi important que le capital économique dans le cadre de ces formes de carrières migratoires, la mobilité sociale et professionnelle est dès lors sous l'emprise d'enjeux religieux, et pas seulement économiques et professionnels. La trajectoire d'Asma rend compte des enjeux religieux ignorés dans les migrations du fait que la catégorie « travailleuse domestique philippine » a bien souvent été conjuguée dans la littérature dans son versant catholique.

Le croisement de ces engagements religieux et professionnels est particulièrement visible au regard des pratiques de conciliation entre travail domestique et piété, et plus particulièrement dans le cas des prières quotidiennes et des tâches domestiques. L'expérience de Fatima illustre bien, de ce point de vue, comment ces identités sont négociées dans la conciliation entre le religieux et l'emploi professionnel. Fatima, 26 ans, a passé dix ans comme travailleuse domestique en Arabie saoudite entre 2003 et 2013. Partie à l'âge de 15 ans à l'aide d'un faux passeport afin de subvenir aux besoins économiques de sa famille, elle s'apprête à repartir dans cette région moins d'un an après son retour aux Philippines. Toujours préoccupée par une destination au Moyen-Orient, qu'elle oppose à une vision dévalorisante de Hong-Kong (et de ses employeur-euse-s), Fatima s'envole cette fois pour la ville de Koweït où elle espère un meilleur salaire. Elle privilégie également le Koweït en raison du contexte social plus proche de ce qu'elle nomme une *“open city”*, c'est-à-dire la possibilité d'interagir plus facilement avec les personnes dans un contexte plus proche de celui des Philippines, tout en étant baignée dans « une culture musulmane ».

### **Encadré 5 Être une employée musulmane**

Julien: *I'm just wondering, is there a different niqab between the one of your employer and yours?*

Fatima: *It's the same! The same niqab between the employee and the employer. Yeah, the same. But in truth, your boss, they don't remove the niqab. [...] even their eyes are not seen. But for the maids it's ok. The eyes are the only things seen. For the boss, this is what isn't seen. It's not allowed to look around, especially to men.*

Leal: *What does in your opinion mean to be a good Muslim woman for you?*

F: *There [in the Middle East], they really follow every obligation about Islam. It is written in their law there. So there, if you are a real Muslim, you have to do what is written. You will pray, for instance, five times a day.*

*Here in the Philippines, you're not allowed to pray outside, you'll be laughed at by others. There, in Saudi, when it is time to pray, even if you're outside, wherever you are, whatever you do, you will pray!*

J: *Even if you're doing something else, you'll really stop?*

F: *Yes, yes. Even as a maid, when it's time to pray you will stop. Even sometimes the Muslim employers will say, 'Wait, it's time to pray'. They say you have to stop what you are doing and start praying. That is why other maids want to become Muslim.*

J: *And were you able to pray with your employer in the same room?*

F: *No no no, you have your own privacy in the house. But when you're outside [in a public place], you can pray in the same place as your male boss and your female boss; you can all pray together.*

J: *So when you're all together, you can pray. But inside the house, you can't... you really have privacy?*

F: *Yes. My boss who is a woman, when she prays, she is inside her room. You are inside your own room. And the boys, they go to the masjid [mosque].*

J: *And you said before that the other maids become Muslim as well to rest? Is that right?*

F: *There are many like that. When you're Muslim, your employers will give you some time to pray. But the others can't pray and rest, they have to go to the toilet for that. And when there's too much work sometimes there's no real rest for them, [they spend] all afternoon working. Especially if there are visitors, you don't even have time for eating sometimes. Because there [Middle East], the work is not a joke. It's very far from the work here [Philippines].*

J: *Oh! really?*

F: *Yes. There, when you're abroad, when your boss says to do something, you can't leave it until it's finished. But when it's prayer time, you can stop and come back to it after. (traduit du tagalog vers l'anglais, février 2014)*

Cet extrait d'entretien permet de saisir comment cohabitent certaines pratiques de piété avec les tâches domestiques à accomplir. Le récit de Fatima révèle comment ces pratiques interagissent, mais surtout comment des pratiques religieuses comme la prière revêtent une nouvelle signification au prisme du travail domestique. Cette pratique de la prière devient dans un certain sens un moment « *interstitiel* » qui revêt une double signification, tant religieuse que professionnelle et dans laquelle se tissent des identités multiples.



Quant à l'usage du *niqab*, on constate comment les usages différenciés de ce dernier entre les employeuses et les employées s'inscrivent dans des rapports de classe comme cela a pu être étudié par Anne Meneley (1996) dans son enquête au Yémen. Il semble en effet que les *frontières sociales et symboliques*<sup>29</sup> qui définissent le rôle et les positions des employeuses et des employées, soient dans une certaine mesure, transférées dans le rapport au religieux. Les pratiques de piété deviennent en ce sens un moyen pour signifier ces frontières sociales et symboliques tissées à partir du rapport à l'emploi.

Les carrières migratoires des femmes musulmanes candidates à l'émigration permettent de saisir comment ces femmes s'accomplissent à la fois en tant que travailleuses domestiques, et en tant que musulmanes. À « la marge » d'une société philippine à dominance catholique, les migrantes musulmanes cultivent ces projets migratoires hybrides à travers la migration qui devient un moyen d'accès à des gratifications symboliques et à une reconnaissance sociale de leur identité religieuse auxquelles elles n'ont pas accès aux Philippines. En ce sens, migrer devient également un acte de foi. Ce second type de carrière migratoire témoigne ainsi de la façon dont les logiques économiques, professionnelles et religieuses structurent la mobilité de ces femmes de confession musulmane.

### 3.6 Une carrière tremplin : partir pour mieux revenir

Si certaines migrantes se réapproprient au cours de leur carrière migratoire une identité professionnelle de travailleuse domestique dans une logique de qualification et de carrière professionnelle, d'autres tendent à l'inverse à mettre à distance cette identité de travailleuse domestique et les représentations qui y sont associées. Pour cela, ces migrantes développent différentes stratégies migratoires dans lesquelles l'emploi domestique à l'étranger devient un tremplin et non une « vocation ». Ce troisième type de carrière migratoire rend ainsi compte d'un autre rapport au travail domestique, mais également à la qualification comme le laissent transparaître les propos de Gloria.

---

29 Dans le sillage des travaux sur le *boundary making* (Lamont et Molnár 2002; Wimmer 2008), la notion de « frontière sociale et symbolique » renvoie aux catégorisations pratiques des acteur-ric-e-s dans la définition des groupes sociaux. À ce titre, les travaux de Fredrik Barth (1999) sur la construction des « groupes ethniques » montrent comment ces frontières sont socialement construites, mobiles, situationnelles, perméables, mais également conflictuelles. Il s'agit dès lors d'interroger les mécanismes de création et de reproduction des représentations sociales et des pratiques identitaires qui reposent sur la distinction et la séparation de l'autre dans une perspective processuelle (Hasdeu 2007).

### Encadré 6 Gloria

Gloria, 44 ans, originaire de Batangas (Luzon) est née dans une fratrie de neuf enfants. On compte quatre garçons et cinq filles au total. Cette famille de « petits commerçants » possède un supermarché de quartier qui permet aux parents de dégager des salaires individuels un peu plus élevés que le salaire moyen philippin (280 USD par mois). Tout comme ses frères et sœurs, Gloria accède à des études universitaires ou des formations postobligatoires. Néanmoins, avec neuf scolarités à charge et une compétitivité du marché accrue, la famille développe différentes stratégies pour consolider ses revenus afin de faire face aux charges économiques qui pèsent sur elle. Pour cela, la famille décide de multiplier les investissements dans des petits commerces (téléphonie mobile, transport, fabrication de chaussures, etc.). Gloria arrêtera ainsi à l'âge de 22 ans sa formation en criminologie dans une université privée provinciale afin de rejoindre l'entreprise de fabrication de chaussures de son frère. En 1994, à 25 ans, elle décide, au vu des difficultés économiques de l'entreprise familiale, de migrer comme travailleuse domestique vers la Malaisie afin de dégager quelques capitaux à réinvestir dans cette entreprise familiale comme elle le précise : *“I belong to a very big family. I have 4 brothers and 5 sisters. And then my parents. They are all merchants, doing small business. My eldest brother was graduated in college, but after he had a motorbike accident and passed away. Then I was told that I am the toughest one, so I decided to follow my brother's business. Doing shoemaking. I had to deliver the shoes to other places in the Philippines so I had to stop my studies. I was taking a Bachelor of Science in Criminology. But I stopped because I am basically the one doing our business. But you know in the Philippines, it's very hard to make money, you know, especially now that a lot of people doing shoe business. And then it became very hi-tech. At that time, we were only manual. We wanted to improve it. So, I decided to go abroad. That's why I decided to go to Malaysia”* (entretien, février 2013). À son retour, toujours célibataire et sans enfant, elle développe ses propres commerces puis repart en 2009, cette fois pendant deux ans à Doha dans la même logique : étendre et consolider ses investissements. Par la suite, elle décide d'émigrer en 2013 pour développer de nouveaux « petits » commerces, mais surtout afin d'assurer sa retraite et sa maison comme elle le souligne : *“I have already a generating income here because I already bought two motorbikes and a land to get my own house. And then I put up a business with my sister and we own a purchase order. [...] First I'm saving*

*for what is my future over there in the house. But if I can finish my contract, sure I will try to save the money. And then when I go back home, maybe I can put up another business that pay off.*" (Entretien, février 2013)

Comme le récit de vie de Gloria le révèle, la migration constitue dans ce cas un tremplin pour des investissements commerciaux aux Philippines. Il ne s'agit pas de faire une carrière de travailleuse domestique ou de poursuivre un engagement religieux (ou les deux), mais plutôt de considérer la migration, perçue comme un secteur relativement ouvert et « facile » d'accès, afin de poursuivre une carrière professionnelle aux Philippines, et dans une autre mesure soutenir sa famille. Le rapport au travail domestique dans ces carrières migratoires en ressort fortement différencié, ce dernier devenant un instrument pour contracter rapidement une épargne afin de poursuivre des activités commerciales aux Philippines et non dans l'idée de se construire une identité professionnelle. En envisageant ce travail comme une activité annexe et ponctuelle, ce rapport particulier à l'emploi domestique et à la migration témoigne d'une autre temporalité dans la carrière migratoire de travailleuse domestique.

Bien que la logique de tremplin demeure, les rétributions de la migration ne sont pas toujours que commerciales. Dans certains cas, la migration peut devenir un tremplin en vue de financer des études aux Philippines comme en témoigne Joy, 30 ans, en partance à nouveau pour Singapour : *"Why did I decide to go? Alright. I'm a single mum and I need to support my son. And before I wanted to starting studying, you know here in the Philippines, it's very difficult and expensive. So, I decided to work abroad and I told myself I wanted to work just like two years and then I wanted to go back to school"* (entretien, juillet 2013). Elle précise que son premier séjour à Singapour entre 2007 et 2009 fut l'occasion de financer par la suite ses premières années d'études d'infirmière aux Philippines. Depuis un an, elle est toutefois mère célibataire et a dû se résigner à arrêter ses études. Ce statut précaire la contraint aujourd'hui à mettre de côté ses études et repartir, selon ses souhaits, pour deux ans à l'étranger afin d'épargner un peu d'argent qu'elle espère pouvoir investir à son retour dans une activité commerciale telle que l'ouverture d'une petite épicerie de quartier (*Sari sari store*). On retrouve également cette idée de travail domestique à l'étranger comme tremplin aux Philippines avec Imee, 34 ans, en partance pour Hong Kong :

### Encadré 7 Un tremplin au retour

Imee: *A lot of my friends also went to Hong Kong.*

Julien: *And as a caregiver also?*

I: *The other one, she is working in the hospital. Most of my friends, they are skilled workers.*

J: *After graduating computer science?*

I: *Yes, because after graduating computer science, they took up another course. Then after that they went abroad.*

J: *You never thought of going abroad as a skilled worker like them?*

I: *Right now, no. I just want to experience. That's life. It must be like. One day I want to go abroad as a skilled worker but it's not this time. I'm not ready yet. When you are skilled worker abroad, it's different between people who are skilled workers or non-skilled workers. I know how they feel also. It's okay but sometimes you feel something. You are not getting recognized.*

J: *How do you deal with this feeling?*

I: *Just forget everything and just remember those happy, unforgettable things that happened. Just like that. So, I just work and try to forget it and stop wasting my time with these thoughts. Those negative thinking won't stay long.*

J: *You said before about this low position sometimes it's a very difficult feeling but you just have to remember that you chose it?*

I: *Yes, it's just because this is the work I chose so I stand for it. Let's say I want to choose a skilled worker, I also can, it's just that I don't want to. [...] There's a part of my mind that knows one day that I will do it. Then if I do that kind of work as skilled work maybe it will go until I die. Also, I am a very thrifty person. I want to work abroad but I don't want to spend. I save it for myself. You see, if you work as a helper, the employer is going to pay and provide for you, so you do not need to spend a lot of money. Let's say if you want to go out on Sunday, so you spend. So, I don't want to go out. I just keep it to myself. Besides, the food and the accommodation are paid because you live with your employer. So, you don't need to spend money. That's why I'm okay with this work. If I work as a skilled worker there, I earn maybe 1000 HK dollars, but I don't have that because maybe I need to pay for electricity, water bills, my everyday needs, the house. I calculate maybe I have nothing at the end of my contract.*

J: *And so you said that your aim is to go back to Hong Kong after as a skilled worker, as a nurse?*

I: *Yes. I only told myself, I'm working as a domestic helper for two years because. When I come back in the Philippines, I have enough money. I have enough money for myself, for doing whatever I want. So, I won't need to ask my mum to give me money anymore. If God wills. I also pray that.*

J: *How do you want to spend your money?*

I: *I would like to spend it wisely. It's difficult to find money. First, I want to go back to school. For school and studying nursing. The study cost is about 10'000-15'000 pesos (250-375 USD) per semester. Only the tuition, I think. But I won't study four years. Some subjects I already studied before will be credited for nursing. I can finish in three years. After that, take the board exams. I need to work here for one year just for experience. Then I can go to Hong Kong or Canada. (Entretien, mars 2013)*

Contrairement aux précédentes carrières migratoires évoquées, la migration ne constitue pas pour Imee et Gloria un vecteur de construction d'une identité professionnelle de travailleuse domestique, mais plutôt un ressort économique pour développer des stratégies d'investissement (commerciale ou de formation) aux Philippines. Le rapport au travail domestique est dès lors nettement plus distant. On constate par ailleurs que les temporalités migratoires sont discontinues et de « courtes » durées, rythmées par les besoins économiques de l'activité marchande aux Philippines. Il s'agit en effet d'une temporalité migratoire « courte » et intermittente. Deux à quatre ans à l'étranger, puis retour au pays pour une plus longue période, cinq à dix ans, avant de repartir à nouveau le temps d'un contrat (si besoin). Au regard des entretiens menés, il est par ailleurs ressorti que les migrantes qui s'inscrivent dans ce type de carrière migratoire « choisissent » le plus souvent une destination en Asie du Sud-Est (Hong Kong, Singapour) qui est censée « rapporter plus ». Malgré des frais de placement élevés, en général entre 30'000 et 80'000 pesos (600 à 1800 USD), ou deux à six mois de déduction salariale, les salaires sont plus importants qu'au Moyen-Orient. En effet, ils sont plus attractifs en Asie du Sud-Est (à l'instar de l'Europe et du Canada), mais dans le même temps les frais de dossiers sont plus élevés, ce qui constitue bien souvent une barrière économique pour les femmes d'origine plus modeste.

Le profil de ces femmes correspond souvent à celui de la classe moyenne philippine, qui possède par conséquent les moyens d'investir dans leur migration. Il devient ainsi préférable pour ces migrantes (et leur famille)

de privilégier, malgré ses coûts, une migration à destination de l'Asie du Sud-Est où les rétributions économiques seront plus conséquentes, afin de pouvoir rapidement assurer des retombées économiques aux Philippines. En mettant en perspective les trajectoires de Gloria et ceux de Malou, Asma ou Fatima, on constate qu'à part leurs carrières migratoires, les profils sociologiques sont fortement distincts. Gloria est en effet issue d'une classe moyenne, provenant d'une région urbaine et a par ailleurs suivi une formation postobligatoire de la même façon que ses parents. Sa situation économique familiale n'est pas liée à une précarité marquée, mais à un désir de mobilité sociale aux Philippines. On observe dans ce cas que le rapport au travail domestique est quelque peu différent. Ce métier a l'avantage, aux yeux de ces femmes, d'être une source d'épargne « facile » du fait qu'il n'y a pas de frais de logement ou de repas. Il constitue dès lors un tremplin pour une mobilité sociale et économique aux Philippines. Ces carrières migratoires ne sont donc pas alimentées pas des logiques d'identification professionnelle, mais par un désir de mobilité sociale et la poursuite d'une carrière professionnelle dans l'archipel.

### **3.7 Une carrière migratoire et professionnelle déqualifiante**

Ce dernier type de carrière migratoire – impliquant des femmes qui se définissent avant tout comme « travailleuses qualifiées » – est marqué par un rapport de classe sociale nourri par des logiques de distinction sociale et un sentiment de déqualification et de déclassement social. Car migrer en tant que travailleuse domestique est loin de constituer un symbole de « réussite professionnelle » pour certaines femmes. Néanmoins, le travail domestique à l'étranger constitue pour elles un tremplin, non pas aux Philippines, mais pour une ascension professionnelle à l'étranger. Un tremplin qui à l'inverse des cas précédents, est fortement vécu comme une source de déqualification et de déclassement social. Migrer en tant que travailleuse domestique met ainsi à l'épreuve la conception de la qualification des migrantes. Si dans le premier type de carrière migratoire, le processus migratoire est porté par des logiques de construction d'identité professionnelle en lien avec le métier de travailleuse domestique, pour d'autres, l'emploi domestique peut devenir une source de déqualification et de déclassement social. Le rapport au travail domestique implique dès lors des carrières migratoires différentes. Ce dernier est structuré par une tension entre « être une travailleuse qualifiée » et « devenir une travailleuse non qualifiée ». Le projet migratoire de ces femmes (et dans ce

cas de ces hommes<sup>30</sup>) se retrouve dès lors pris dans une tension autour de la représentation de l'identité professionnelle et des dynamiques de déqualification et de déclasserement social. Cette tension autour de la déqualification s'explique en premier lieu par le profil de ces migrant-e-s. Ces dernier-ère-s ont en effet la particularité d'avoir terminé des formations postobligatoires (écoles professionnelles postobligatoires, études universitaires) et appartiennent le plus souvent à la classe moyenne supérieure. Si la migration est également pensée dans une logique de tremplin, cette fois le tremplin n'est pas pour les Philippines, mais dans le pays de destination. Il s'agit concrètement de migrer comme travailleuse domestique, le plus souvent vers l'Europe ou le Canada, dans l'intention de poursuivre une carrière professionnelle à l'étranger dans le prolongement de celle commencée aux Philippines. La migration comme travailleuse domestique constitue un moyen relativement rapide pour quitter le pays et se rendre en Europe ou en Amérique du Nord, même si ce chemin n'est pas toujours direct et que des détours par Hong Kong existent. Hong Kong est en effet considéré comme un tremplin pour gagner le Canada, les procédures de demande de visa étant réputées plus rapides. Une stratégie migratoire qui est par ailleurs fortement promue par certaines agences de recrutement pour recruter des migrantes. Hong Kong devient ainsi pour certaines une potentielle zone de transit et d'accumulation d'expérience avant de poursuivre une carrière migratoire au Canada comme l'explique Grace lorsqu'elle évoque ses préférences à l'égard de ses pays de destination :

*In the Middle East, 101 % no, 101 % no, sorry to say. I would prefer just sit in my house in the Philippines and having salt and rice, but not working as a household helper in the Middle East. Definitely not, 101 %. And regarding my educational background, definitely I will not do that. Hong Kong, perhaps as a stepping stone. A lot of nurses are going to Hong Kong as a household helper, they will not forever work as household helpers. Their purpose in going to Hong Kong as a household helper, even they are nurse by training, is because it's a stepping stone to go to Canada. It's because it's easier to apply and having your application when you are in Hong Kong to go to Canada compared with the Philippines. It is more convenient if you are coming from Hong Kong compared to the Philippines. You know, when you are flying to Hong Kong, it only takes 4 months with your applications. But here in the Philippines when it is officially stated on the website of the Canadian embassy, it would take you more than 12 to 18 months. Can you just ima-*

---

30 Pour plus d'informations sur les carrières migratoires dans l'économie mondialisée du travail domestique des hommes philippins, voir chapitre 9.

*gine how difficult and long it is? You should have the huge abundance of patience. If you are me and you have the opportunity to go to Hong Kong, why not? But it is still a sacrifice. You are professional, but your job there in Hong Kong is a household helper. But then it doesn't matter anymore, if that's the easiest way for you to have your dream in a greener pasture. A lot of Filipino nurses are taking that opportunity because they will not be forever household in Hong Kong. They are just using it as a stepping stone. [...] So, most of the Filipino nurses taking that way. They are taking that easier route going to Canada. (Entretien, janvier 2014)*

Les stratégies migratoires sont ainsi modelées par des enjeux de déclassement professionnel et social. Les pays revêtent des significations particulières au regard des conditions de travail et des potentialités professionnelles. Si Hong Kong constitue de ce point de vue une opportunité, le Moyen-Orient à l'inverse est notamment décrié par les migrantes dites « qualifiées » du fait qu'il ne représente selon elles aucune possibilité d'ascension professionnelle ni d'accès à des salaires élevés. L'objectif est donc pour elles de poursuivre leur propre carrière, par exemple infirmière, enseignante ou informaticienne, en commençant par un contrat de deux ans comme travailleuse domestique, tout en espérant par la suite<sup>31</sup> pouvoir postuler pour un emploi correspondant à leurs qualifications préalables. On comprend dans ce cas que, le travail domestique soit vécu comme une forme de déqualification et de déclassement social que l'on observe dès les premières étapes du processus migratoire.

### **Encadré 8 Migrer au Canada : une forme de distinction sociale**

Manille, CPDEP, mardi 15 janvier. Il est 8h30, l'institutrice *Mam. Amelia* entre dans la classe pour donner le cours de *stress management* dédié aux pays anglophones. Comme pour chaque cours, elle commence par sonder les destinations des candidat-e-s. Aujourd'hui quarante-deux candidat-e-s à la migration siègent dans la salle. Parmi eux-elles, seuls deux hommes en partance pour le Canada et Israël. Au total quatre personnes se destinent au Canada, huit en Israël et le reste à Singapour et en Malaisie. Au moment où l'institutrice demande qui se destine au Canada, quatre mains se lèvent au quatrième rang. À l'inverse des autres destinations (et comme cela arrive régulièrement pour le Canada), les

31 Au regard des récits des migrantes concernant des proches, des contacts e-mails entretenus avec des femmes interviewées, mais aussi de la littérature (McKay 2003), certaines migrantes arrivent à trouver des emplois parallèles à temps partiel et reprendre leur carrière par la suite.



regards, accompagnés de murmures, dévisagent ces candidat·e·s. Ils-elles ont moins de trente ans, se distinguent par leur style vestimentaire plus sophistiqué et «soigné», ainsi que par la marque de leurs vêtements. L'appel terminé, le cours commence sur une prière. Amelia poursuit ensuite par ces mots : *"A successful migration depends on you!"* avant de présenter la définition de la notion de stress et ses enjeux. Les «*traînees*» sortent cahiers, bloc-notes, feuilles et commencent à prendre des notes. J'observe de près les quatre candidat·e·s pour le Canada qui sont assis·e·s sur la même rangée. Ces dernier·ère·s ne prennent pas de notes, et consultent régulièrement leur téléphone portable. En les observant pianoter sur leur clavier, je suis surpris de découvrir que tous les quatre utilisent un *iPhone* dernier cri à l'inverse des autres candidates qui en général n'avaient pas de *smartphone*. Pendant que l'institutrice détaille les différentes sources de stress, l'une des candidates pour le Canada commence à se maquiller, son *smartphone* faisant usage de miroir. Là aussi, selon mes observations, rares étaient les migrantes qui portaient du maquillage, d'autant que dans certains centres de formation, cette pratique est interdite afin d'initier les migrantes à leur condition de travail à l'étranger. Le cours se poursuit avec un jeu de rôle sur la gestion des menaces de licenciement par l'employeur·euse. Un candidat pour le Canada a été choisi pour jouer le rôle de l'employé pendant qu'Amelia performe l'employeuse. Si d'habitude les candidates répondent timidement aux questions de per, notre candidat n'hésite pas, en compagnie des autres candidates pour le Canada, à développer des arguments juridiques pour répondre aux menaces de licenciement. Arguments qui sont rarement mobilisés par les autres candidates. Tout au long du cours, ces quatre migrant·e·s vont régulièrement intervenir afin de commenter, voire corriger, les propos d'Amelia, exprimant sans hésitation leur désaccord avec un accent américain très marqué. Une posture qui tranche fortement avec les autres migrantes qui font preuve de plus de déférence dans leur apprentissage. Il est midi, la pause-déjeuner est annoncée par Amelia. Je profite de ma présence pour entreprendre une conversation avec ces quatre migrant·e·s. S'il-elles font moins preuve de curiosité à mon égard, les premiers échanges se nouent. J'en profite pour me joindre au groupe pour le repas de midi. Si la majorité des candidates mangent en général dans des cantines de rue, eux se dirigent vers une chaîne états-unienne de fastfood où les menus avoisinent cinq à huit fois le prix des cantines du quartier (environ 170-220 pesos contre 20 à 40 pesos). La discussion se prolonge autour de leur trajectoire professionnelle, leurs

attentes et leurs appréhensions « culturelles » liées au voyage. Ils-elles me précisent régulièrement que leur projet migratoire est différent des autres personnes du cours. Qu'ils-elles n'ont pas le même profil professionnel et que leur emploi sera fortement différent, avant de conclure qu'ils-elles ne viennent pas du même monde que les autres candidates (observation, janvier 2013).

Au fil des interactions sociales, ces candidates tissent une série de frontières sociales et symboliques qui délimitent les différences entre eux-elles et « les autres » migrantes. Des frontières qui ont également pour fonction de réduire un sentiment de déqualification vécu par la migration. Celui-ci se traduit en effet pour ces migrantes par la mise en place de frontières au sein même de la catégorie « travailleuse domestique », distinguant ainsi « travailleuse qualifiée » et « travailleuse non qualifiée ». Cette binarité s'opère tout au long de la trajectoire migratoire, des formations jusqu'au pays de destination comme l'exprime Sam en partance pour l'Italie :

### **Encadré 9 Sam**

Sam, infirmier de formation s'apprête à partir vers l'Italie comme travailleur domestique. C'est la première fois qu'il quitte les Philippines. Ce jeune homme de 31 ans est originaire de la région de Luzon. Catholique pratiquant, marié et père d'une petite fille, il a décidé de partir en Italie où son frère travaille afin de faire face, selon ses termes, à « la pénurie d'emploi aux Philippines », mais surtout trouver un emploi en phase avec ses qualifications comme il le souligne : *“I'm a registered nurse but apparently, sad to say, there's no job opportunity, let me correct that, there is less job opportunity here in our country. I worked in a hospital before in Pampanga. I graduated in 2007 and the same year I passed the local board exam for nurses. I volunteered in a 400-bed capacity government hospital. I worked there for a year and a half without any compensation. I was just getting experience regarding how works the hospital settings. At the same time, I want to develop my skills and potential and all the knowledge that I've gathered during my school days as a nursing student. To cut the story short, the opportunity here in our country is much less. There are a lot of medical professionals nowadays, as you know. We are overpopulated, specifically in our professions. There are a lot of nurses nowadays who are jobless. I have a lot of friends and classmates ways back 2007 that don't have a regular job until now. A job that will fit with our profession. There are a lot of*

*jobs that I have entered that are not in accordance with my course. I became a call center agent. I worked as a company nurse but the compensation is not enough for me and my family. I also became a fitness instructor in Fitness First Pampanga for one year. During my last job, I was a marketing specialist in one of the premier and well-known meat products. [...] But in Italy, my employer will allow me to have another part-time job. I think the part-time job is the one related to my skills.*” L’Italie ne constitue donc pour lui qu’une première étape migratoire sur sa route, qui, il l’espère, le mènera au Canada où il pourra pleinement poursuivre sa carrière d’infirmier : *“I want to pursue to Canada. I have an application there as a nurse. I want to go to Canada but I don’t have a choice. [...] because I would be able to use my profession as a nurse.”* Comme il le souligne, il conçoit sa migration en tant que travailleur domestique en Italie comme un « tremplin » et espère dans un futur proche exercer une profession « plus valorisée » et proche de ses compétences. Face au nombre restreint d’opportunités professionnelles en lien avec ses qualifications qui lui ont été proposées au terme de sa formation d’infirmier, il a cumulé divers emplois et suivi des formations continues afin de se spécialiser dans le *marketing*, et comme coach dans un *fitness center*, mais avec des conditions salariales (20’000 pesos, environ 450 USD par mois) relativement basses en regard de ses attentes, mais surtout déconnecté de son identité professionnelle originelle (entretien, janvier 2013).

Sam possède ainsi une expérience professionnelle variée, qui résulte d’une formation postobligatoire et qui lui permet d’atteindre un revenu mensuel relativement élevé, le situant statistiquement dans la classe moyenne/moyenne supérieure aux Philippines. Il possède un diplôme national d’infirmier qui est hautement valorisé socialement aux Philippines, en raison de son coût élevé, et qui a longtemps représenté une forme de mobilité sociale et professionnelle rapide en exerçant aux États-Unis. Au regard de sa trajectoire professionnelle, occuper un emploi de travailleur domestique s’inscrit toutefois pour Sam dans un rapport de déqualification, même en Italie où les salaires sont relativement élevés en comparaison des autres pays de destination. Tout au long de l’entretien, Sam dessine ainsi une série de frontières entre lui et les « autres travailleuses domestiques » afin de s’en distinguer, en soulignant les enjeux de déqualification qui sont liés à un tel emploi. Au début de l’entretien, il commence par évoquer ses motivations à travers lesquelles il clarifie son positionnement professionnel et les raisons qui le distinguent des autres migrantes :

*The main reason why I want to go to a different country, even though I swallow my pride, because, here I am a nurse, I am a professional. I study for four years then took my board in the past. I do have my local licence here. And then when I go to Italy, I will be there as a domestic helper in the household. It's hard. So hard. In your home country, you are a professional. If you go to another country, you are just one of the many Filipinos over there.*  
(Entretien, janvier 2013)

La migration en tant que travailleur domestique est donc directement vécue comme une forme de déqualification, impliquant même une certaine souffrance accentuée par le fait que ce métier est perçu comme «féminin». Ce qui se joue ici c'est un sentiment de déclassement social, un changement de statut. Le «stigmate» du travail domestique peut être si fort que certaines migrantes confiaient qu'elles préféreraient mentir à leurs proches en leur disant qu'elles migraient comme infirmières que leur avouer qu'elles travailleraient, même au Canada, comme une «simple domestique». Le sentiment de honte généré étant trop lourd à porter pour elles. On comprend dès lors que certaines migrantes vivent dans ce cas l'emploi domestique comme une forme d'«amertume» comme l'explique Cathy, 27 ans, originaire de Manille, infirmière de formation qui s'apprête à partir vers Toronto (Canada) :

*My intention is to work. I have bitterness that I became unskilled. I know that time will come and be soon a skilled worker. If I will get my open permit then the government is allowing me to study. That is my privilege. That's why I really wanted to crossover as a live-in caregiver because after two years, the government will grant me an open permit which will give me a chance to study or to refresh my nursing career and become a licensed nurse in Canada.*  
(Entretien, février 2013)

Une amertume qui traduit un rapport à la qualification et qui n'est pas sans influencer les perceptions de l'utilité de ces formations, qui pour certaines de ces migrantes sont destinées avant tout aux candidates non qualifiées comme le souligne à nouveau Cathy :

*I never underwent the TESDA training because the TESDA training is only required for those, who are not medically inclined. For me, I'm a nurse, I don't need to go to TESDA because I am more than qualified for the position of caregiver. Nobody in the POEA asked me to go to TESDA because I have a diploma. I have a licence as a nurse.* (Entretien, février 2013)

Pour ces migrantes, le travail domestique représente donc un tremplin rapide qui leur permet de poursuivre leur carrière professionnelle à l'étranger avec des conditions de travail plus avantageuses. Les motivations de départ sont par ailleurs moins articulées à des problématiques économiques familiales ou aux aléas de la vie, mais s'inscrivent plus souvent dans des logiques individuelles d'ascension professionnelle. Comme le soulignent Cathy ou Sam, le travail domestique est un tremplin pour quitter le pays rapidement dans l'espoir de poursuivre une carrière professionnelle dans l'impasse aux Philippines, notamment dans des professions comme infirmier·ère·s ou « spécialistes des technologies de l'information » dont les marchés nationaux et internationaux sont bloqués, faute d'accords bilatéraux, depuis quelques années.

Au regard de cette stratégie migratoire, ces candidates privilégient des pays d'Europe où le gouvernement philippin a scellé des accords bilatéraux (Italie, Chypre) ou le Canada. Contrairement à Hong Kong, Israël ou le Moyen-Orient où les migrantes sont obligées d'entrer dans l'illégalité et devenir ce qu'elles nomment « *a TNT* » (en tagalog: *Tago Ng Tago*, c'est-à-dire *illegal alien who is in hiding*) pour obtenir un autre emploi, l'Europe et le Canada offrent relativement plus de possibilités d'un point de vue légal pour poursuivre une carrière professionnelle, des études et occuper un autre emploi à temps partiel en parallèle du travail domestique. Le Canada est particulièrement attrayant pour cette raison, même si l'Italie et Chypre offrent des conditions d'emploi sensiblement similaires. Malgré les frais d'agence très élevés (en général entre 100'000 et 150'000 pesos), le Canada offre comme nous l'avons vu des hauts salaires (entre 1500 et 2000 CAD [dollar canadien] par mois, sur la base de 10-11 CAD de l'heure) en comparaison des autres pays, mais surtout la possibilité après deux ans d'obtenir un permis de travail et de bénéficier des politiques de regroupement familial. Certaines migrantes à destination de ces pays confiaient à cet égard qu'elles avaient négocié des horaires de travail à la baisse avec leur employeur·euse·s afin de pouvoir, légalement, occuper un autre emploi en parallèle. D'autres précisaient qu'elles étaient directement employées par des membres de leur famille (cousin·e·s, tante, oncle, etc.) afin d'aider ces dernier·ère·s à poursuivre leurs études et/ou trouver un emploi dans leur domaine.

L'enquête a ainsi révélé que ce type de carrière migratoire est marqué par une forte tension autour du sentiment de déqualification/déclassement qui implique une temporalité relativement courte dans le travail domestique, mais un séjour relativement long à l'étranger. Ce qui se joue ici est bien une mobilité sociale et professionnelle à travers une séquence de « déqualification ». Les enjeux liés à l'identité professionnelle apparaissent fortement intriqués avec la migration, malgré un rapport inverse à la carrière professionnelle. La

pratique du travail domestique à l'étranger n'est en effet pas constitutive de l'identité professionnelle, mais plutôt d'un stigmat. Toutefois, l'emploi domestique constitue un tremplin vers des pays fortement valorisés socialement et économiquement pour poursuivre une carrière professionnelle commencée aux Philippines. Il n'est à ce titre pas étonnant de retrouver une forte concentration d'hommes dans ce type de carrière.

À terme, on constate pour ces migrantes engagées dans ce type de carrière migratoire que la mobilité sociale et professionnelle ascendante passe par des formes momentanées de déclassement et de déqualification. La migration, et plus spécifiquement le secteur de l'économie du travail domestique, constitue plutôt une opportunité « simple » et « rapide » pour ces candidates avides de poursuivre une carrière dans laquelle elles seront reconnues (économiquement et socialement) comme compétentes et de satisfaire un besoin de « réussite professionnelle », même si cela passe, selon elles, par un déclassement momentané. Ce dernier type de carrière migratoire révèle ainsi les rapports de classe sociale qui structurent ces trajectoires, mais surtout comment l'engagement migratoire est négocié dans des logiques contradictoires de déclassement/reclassement social.

Ces divers types de carrières permettent ainsi de saisir que les profils sociologiques et les formes d'engagement dans l'économie mondialisée du travail domestique sont pluriels. On comprend comment ces carrières sont multiples, circulaires et processuelles et peuvent être liées à divers enjeux économiques, professionnels, mais également religieux et symboliques. Ces dernières impliquent ainsi des transformations d'identité, de statut ou de position, qui se nouent à la croisée de structures d'opportunités et de contraintes, d'institutions, de réseaux, et de parcours de vie et professionnels. Analyser les carrières à la lueur de l'industrie migratoire philippine permet de surcroît de mettre en évidence l'importance du niveau macrosociologique pour comprendre comment ces changements de statuts sont liés aux routes migratoires prédéfinies par cette industrie.



## 4 Dynamiques migratoires dans l'économie mondialisée du travail domestique

### 4.1 « Migrer pour les autres », « migrer pour soi »

Au niveau microsociologique, les projets migratoires pouvaient revêtir différentes significations pour les acteur·rice·s. D'un côté, les motivations des individus apparaissent comme un « sacrifice personnel pour la famille » afin de faire face à des difficultés économiques telles que la maladie, les coûts de la santé ou encore les frais d'écolage. Les motivations économiques sont ainsi placées au cœur du projet migratoire. Celui-ci s'articule autour d'un projet économique genré de soutien à la famille à travers un discours de « sacrifice pour la famille ». Migrer est dans ce cas un moyen de faire face aux difficultés économiques de la famille, qui ne se trouve pas dans une situation d'extrême pauvreté, mais qui doit plutôt faire face aux coûts de santé et de scolarité, comme le souligne Marissa, 47 ans, trois enfants, qui s'apprête à partir pour l'Arabie saoudite, après plus de quatorze années au Moyen-Orient comme travailleuse domestique : *“I decided to work abroad because I needed to help my family. The situation in the Philippines is very difficult if you don't have a job. That's why we try to work outside the country. Number one problem is money and I also want my family to live in good conditions. Now my job is abroad. That's why I keep going abroad”* (entretien, mars 2013). On perçoit dès lors dans ce cas comment l'engagement migratoire s'inscrit dans une dynamique de soutien aux autres, et plus spécifiquement à la famille.

À l'inverse, certaines migrantes mettent en avant leur projet professionnel pour justifier leur trajectoire migratoire. Les propos de Malaya (25 ans, célibataire) sont très éloquents à cet égard. Cette dernière désire poursuivre ses études d'infirmière et exercer sa profession à l'étranger. Suite au récent décès de son père, sa famille n'a plus les moyens de financer ses études. Sur les conseils de sa mère et de sa tante qui travaillent depuis plusieurs années à Dubaï comme travailleuses domestiques, elle s'engage à migrer comme travailleuse domestique, car cela constitue une « opportunité facile et rapide » (selon ses termes) pour mettre de l'argent de côté et poursuivre sa carrière d'infirmière à l'étranger : *“I want to work as a nurse, but I grabbed this opportunity because there is no job available in the Philippines. As I said, for applying in a hospital abroad, I need to pass an exam in the Philippines. I need money for that. But for working as a household, I don't need not pay for my placement fee or for*



*my medical because my employer is the one who will pay for it*” (entretien, mars 2013). La migration est dans ce cas axée sur des projets professionnels personnels, bien que les nécessités économiques liées à la formation guident ce projet. Si le souhait de Malaya est de migrer au Canada pour exercer sa profession d’infirmière, son besoin immédiat d’argent pour terminer ses études oriente son choix vers le Moyen-Orient connu pour être une destination sans frais de placement, avec un déploiement très rapide (parfois un mois). L’engagement migratoire constitue dans ce cas-ci un moyen de poursuivre des projets personnels, c’est-à-dire le financement de ses propres études postobligatoires.

L’enquête a également révélé d’autres projets personnels cohabitant avec cet engagement migratoire. Certaines migrantes, qui n’avaient selon leurs dires pas de préoccupations économiques fortes pour migrer, soulignaient que cet engagement migratoire constituait dans une certaine mesure une opportunité pour «voir le monde», découvrir des pays auxquels elles n’auraient pas eu accès autrement, reléguant les motivations économiques au second plan, comme en témoigne Maricel 34 ans, qui s’envole vers Hong Kong. Ce n’est toutefois pas sa première expérience à l’étranger. Elle s’est par exemple rendue deux fois à Singapour entre 2007 et 2009, après avoir fait deux années d’études en informatique. Elle raconte ici la réaction de son père et de sa mère, respectivement employé de la municipalité de Davao Oriental et femme d’affaires, lorsqu’elle leur a annoncé sa décision de partir :

*They were angry. They said we can eat three times a day in the Philippines. Why do you need to go abroad? Why do you need to leave your family? I said that I’m not satisfied with my life in the Philippines. I want to go to different places and experience what their culture is. When I was in the third year of high school, in social studies history, I was always curious to know how countries look like. Maybe one day I will go there and work there or just visit there. Because I am an adventurous person.* (Entretien, mars 2013)

Pourquoi dès lors s’engager comme travailleuse domestique pour voyager? Au regard des entretiens menés, le travail domestique à l’étranger constitue une opportunité rapide et souvent peu onéreuse (tant dans les frais de départ que sur place) pour découvrir le monde et s’immerger dans une «nouvelle culture» selon certaines femmes interviewées, malgré les tâches difficiles et le peu de temps libre. Ce cas très particulier révèle toutefois les différentes dynamiques qui sous-tendent les départs centrés sur des motivations dites personnelles.

Ce niveau d'analyse microsociologique permet donc d'approcher les conceptions subjectives de la migration. Il met également en perspective les justifications de départ sur un continuum allant de la migration comme projet familial à la migration comme projet individuel. Un continuum qui porte par ailleurs l'empreinte de l'appartenance de genre et de la classe sociale. En effet, les femmes les plus précaires interrogées faisaient explicitement référence à ce discours du sacrifice pour la famille, tandis que les femmes de classe moyenne mobilisaient un discours axé sur «la réalisation de soi» dans la migration. Toutefois, en observant ces carrières migratoires sur de longues temporalités, l'enquête a révélé que les motivations et les justifications se transformaient au fil des expériences migratoires et professionnelles. Avec les années et une certaine mobilité sociale découlant de la migration (épargne croissante, achat d'un logement aux Philippines<sup>32</sup>, réduction des charges familiales), certaines femmes en viennent à migrer, non plus pour soutenir leur famille, mais dans une logique de réalisation professionnelle et de «découverte du monde». Cette mobilité sociale révèle ainsi les conceptions individuelles et familialistes de la migration, et permet d'envisager comment dans certains cas ces intérêts individuels et familiaux peuvent rentrer en contradiction comme le précise Laura Oso Casas : «La stratégie de mobilité sociale familiale peut être en contradiction avec un projet d'émancipation ou avec un projet plus individuel (poursuite d'études, etc.) de la femme, de telle sorte que la femme immigrée sacrifie son statut social en faveur de celui de la famille et notamment des enfants» (2005 : 188). On saisit à nouveau toute l'importance de penser les migrations en termes processuels afin de pointer comment certaines dynamiques sociales pèsent de façons différentes dans le temps et rendent compte des transformations des carrières migratoires, tant sur un plan personnel que collectif.

## 4.2 Mobilité spatiale, mobilité sociale et (de)qualification<sup>33</sup>

La mobilité sociale – à travers les trajectoires professionnelles – apparaît intimement intriquée avec la mobilité géographique ou spatiale (Bidet 2018 ; Blanchard 2014 ; Blum *et al.* 1985 ; Chauvin et Bonjour (dir.) 2018 ;

---

32 À noter que la construction d'une nouvelle maison apparaît comme un symbole fort de réussite migratoire et d'une mobilité sociale et économique réussie par les migrant-e-s comme l'a également décrit Olivia Killias (2018) dans le cas de l'Indonésie.

33 Les tensions entre mobilité sociale et spatiale ont été explorées plus en profondeur dans Debonneville 2023 et Bidet *et al.* 2023.

Oso Casas 2002, 2006; Jacquet 2009; Favell et Recchi 2011; Wang 2017). En ce sens, migration, trajectoires professionnelles et mobilité sociale se retrouvent liées et pèsent sur les carrières migratoires. Ainsi, la « migration internationale peut être interprétée comme un élément d'une stratégie de mobilité économique et sociale mise en œuvre par les individus » (Oso Casas 2006: 91). La question de la mobilité sociale dans les migrations se pose de façon accrue dans l'économie mondialisée du travail domestique où les métiers endossés sont le plus souvent socialement et économiquement dévalorisés, pouvant de prime abord être perçus (et vécus) comme une mobilité descendante, voire parfois un déclassement pour des femmes « qualifiées », et même « hautement qualifiées » dans leur pays d'origine. À ce titre, Rhacel Salazar Parreñas a montré que certaines migrantes philippines, souvent diplômées du postobligatoire et exerçant dans les métiers du care, décident de fonder une association afin de faire face à la question de la déqualification, ou ce qu'elle nomme une « mobilité individuelle contradictoire » (2001). Néanmoins, cette « déqualification » peut apparaître pour certaines femmes comme une forme de mobilité sociale ascendante du fait qu'elle se joue dans une nouvelle territorialité, comme le souligne Laura Oso Casas au sujet des travailleuses du sexe latino-américaines en Espagne pour qui « le < travail > sexuel ne constitue pas seulement une stratégie de subsistance pour elles et leur famille, mais aussi une stratégie de mobilité sociale » (2006: 111). En effet, ces femmes « qualifiées », c'est-à-dire qui ont suivi des formations poussées dans leur pays d'origine, occupant des emplois reconnus comme qualifiés dans leur pays, voire dans certains cas des postes à (hautes) responsabilités, se retrouvent à occuper des métiers socialement et économiquement dévalorisés dans les pays de destination. Paradoxalement, le différentiel salarial est souvent à l'avantage du pays de destination malgré des conditions de travail plus précaires. Le différentiel salarial peut dès lors transformer le rapport au travail et à la qualification des migrantes, les incitant à occuper des emplois qu'elles n'auraient probablement jamais occupés dans leur pays d'origine pour des raisons économiques, professionnelles et/ou sociales. La mobilité spatiale provoque en ce sens une resignification des métiers et des qualifications, tout en ancrant les carrières professionnelles dans une nouvelle spatialité et temporalité. Les mobilités transnationales abritent en ce sens des mécanismes de reconfiguration et de resignification des qualifications qui, d'une part, structurent les stratégies migratoires des actrices, et d'autre part, forgent de nouvelles normes professionnelles, comme dans le cas du travail domestique.

Comme nous l'avons vu, ce sont des qualifications et des compétences techniques, organisationnelles, managériales, relationnelles ou encore émotionnelles qui sont mises en tension dans ces mobilités. On comprend de

ce fait comment dans des espaces transnationaux normatifs sont fabriquées de nouvelles normes de travail, elles-mêmes négociées entre les actrices et les institutions impliquées dans ce processus. À ce titre, la présente enquête a permis de constater que l'ancrage territorial pèse fortement sur les représentations sociales de ces mêmes métiers, ce qui a pour conséquence de structurer les carrières migratoires, mais également de façonner les représentations des métiers selon les lieux. Pour le dire plus simplement, le métier de travailleuse domestique à Manille, à Riyad ou à Toronto ne comporte pas les mêmes dimensions matérielles et la même charge symbolique, et a, dans le même temps, des répercussions sur l'engagement migratoire des actrices. Les lieux et les espaces sont imprégnés d'une charge symbolique qui n'est donc pas sans influence sur l'exercice d'activités professionnelles, mais également sur le projet migratoire. En structurant le rapport au travail et plus largement à la profession, les représentations de l'*ailleurs* s'immiscent dans les conceptions de carrières professionnelles des actrices, mais également dans les stratégies de mobilité sociale. Nous verrons par la suite, dans le chapitre consacré aux imaginaires migratoires, que ces représentations des lieux, mais également des personnes, c'est-à-dire de l'*ailleurs* et de l'*autre*, ne sont pas étrangères dans la construction des carrières des travailleuses domestiques et dans leurs stratégies migratoires.

En définitive, on comprend l'importance d'interroger les représentations sociales de l'emploi domestique à la lueur des trajectoires professionnelles et migratoires des travailleuses domestiques philippines. Il ressort dès lors que mobilité sociale et mobilité spatiale apparaissent fortement intriquées et invitent à décentrer notre regard des conceptions classiques de la mobilité.

En effet, pour comprendre les enjeux de mobilité sociale des travailleuses domestiques migrantes, il est avant tout nécessaire de considérer « leurs propres représentations de cette forme d'emploi au regard de leur trajectoire, de leur image d'elles-mêmes et de leurs ambitions [car elles] sont une clé fondamentale pour décrypter ce qui peut sembler de l'incohérence ou de l'irrationalité » (Destremau et Lautier 2002 : 261-262). Plus largement, ce rapport à la mobilité sociale – qui passe notamment par la construction légitime de la qualification – s'inscrit fortement dans des rapports de genre et de classe. Un constat pointé par Anne-Marie Devreux et Anne-Marie Daune-Robert qui rappellent que « la mobilité professionnelle est une voie d'accès à la qualification, or elle n'est pas du tout la même pour les hommes et pour les femmes » (2003 : 143) et que par conséquent il importe de faire émerger le sens et la représentation que les actrices et acteurs donnent aux places occupées et à la mobilité sociale<sup>34</sup> (Daune-Robert et Devreux 1992 : 20-21).

---

34 Il est nécessaire de rappeler que la notion de *mobilité* est une construction normative qui implique des catégories prescriptives homogénéisantes fondées à partir de critères de statut et

Dans le cas du travail domestique, le sens donné par ces actrices à leurs trajectoires professionnelles et migratoires permet de rendre compte de la façon dont la qualification est socialement et spatialement située. Le pays (ou la région) devient ainsi une ressource afin de resignifier un emploi et accomplir un projet migratoire et professionnel comme le soulignent Destremau et Lautier :

*La mobilité géographique – migration vers la ville ou internationale – est l'une des ressources que mobilisent les employées domestiques pour mener à bien leur stratégie : sur la base de représentations, de discours tenus par « des anciennes », d'incitations effectuées par des intermédiaires, elles attendent de meilleures opportunités d'emploi, une liberté plus grande par rapport aux contraintes que leur milieu d'origine peut exercer à leur rencontre. (Destremau et Lautier 2002 : 262)*

Plus largement, cette mobilité sociale peut revêtir plusieurs dimensions telles que le choix résidentiel, la poursuite d'une formation ou une éducation, le changement d'employeurs dans une quête de meilleures conditions de travail et de rémunération, voire dans certains cas l'accès à un statut matrimonial (Destremau et Lautier 2002 : 262). Par conséquent, on comprend que les mobilités sociales et spatiales sont intimement liées et constituent des dynamiques sociales structurant les carrières migratoires sur le long terme en pesant sur les conditions objectives et subjectives de l'ancrage des migrantes dans l'économie mondialisée du travail domestique. Il apparaît d'autre part que les cadres d'interprétation de la mobilité sociale sont multiples et sont ancrés dans différentes spatialités, parfois concomitantes (pays de destination et/ou pays d'origine). Ces derniers résultent avant tout de la position sociale (classe populaire, moyenne ou moyenne supérieure) des actrices, de leurs trajectoires scolaires et professionnelles dans l'archipel. Cette enquête a ainsi montré que les cadres d'interprétation de la mobilité sociale apparaissent plus orientés vers le pays de destination pour les travailleuses domestiques en provenance des classes sociales supérieures, tandis que les cadres d'interprétation des femmes des classes sociales inférieures sont plus ancrés dans une localité dans l'archipel. Ces diverses trajectoires soulignent par conséquent comment la migration réactive des stratifications sociales aux Philippines et comment la migration structure différents rapports à la mobilité sociale à l'échelle transnationale.

---

de profession hiérarchisée (Daune-Robert et Devreux 1992). Il est donc nécessaire de prendre quelques précautions lorsque l'on mobilise ce type d'outil conceptuel en sociologie car ce dernier risque de figer des catégories découlant d'un rapport social (Daune-Robert et Devreux 1992).

### 4.3 De la culture de la migration au métier de la migration

Si les facteurs *push* (chômage, maladie, catastrophe naturelle) et *pull* (hauts salaires, emplois, etc.) « classiques » jouent un rôle dans l'essor des flux migratoires philippins, la « culture de la migration » (Asis 2006) constitue également un facteur macrosociologique essentiel et caractéristique des carrières migratoires des travailleuses domestiques philippines. Cette culture de la migration se développe dans les années 1970-1980 à travers l'institutionnalisation de l'industrie migratoire (Asis 2006). Dans une nation qui se définit et se distingue par l'émigration, cette culture de la migration marque profondément les trajectoires biographiques et le rapport à l'emploi dans le contexte philippin. La migration fait ainsi partie d'un champ des possibles professionnels malgré les sacrifices qu'elle engendre. Lorsqu'on explore les représentations de la migration aux Philippines, on constate que cette dernière est, dès la jeunesse, « une option », notamment à travers le choix des études qui deviennent de véritables stratégies migratoires familiales comme ce fut le cas pour Joy, en partance pour Singapour. Joy a 30 ans et vient de Laguna, près de Manille. Son parcours scolaire est particulièrement révélateur des stratégies migratoires familiales comme elle le précise :

*I was studying before but I didn't finish. I was taking a Nursing course in Antipolo City, but I didn't finish. Before I was studying computer science. I took so many courses... Because here in the Philippines when something is in, like you know computer science, it's a good opportunity to work abroad... but, before the computer science was not really in, it was barely known here but when it comes here then my aunt pushed me to study computer. She is the one who always decided what I need to take. So, I just go with the flow. And you know, it comes the IT. (Entretien, juillet 2013)*

Au regard du nombre important d'infirmières et d'informatiennes rencontrées, il semble pertinent d'affiner la compréhension de ces « choix » scolaires. Ainsi, de nombreuses migrantes ont mis en avant le rôle de leurs parents ou de leur famille dans leurs choix scolaires. La perception de la demande internationale de main-d'œuvre par la famille se traduit en effet dans l'orientation scolaire des enfants, avec l'idée que ces derniers auront l'occasion de poursuivre une carrière à l'étranger, symbole de succès économique et social. À grande échelle, cette stratégie familiale risque de saturer un marché en produisant un surplus de main-d'œuvre. De plus, cette dernière peut devenir d'autant plus risquée lorsque des pays ferment l'accès à un

flux migratoire comme dans le cas des infirmières philippines aux États-Unis à la fin des années 1990. Dans ce cas, cette saturation d'un marché a des répercussions directes sur les trajectoires professionnelles des acteur·rice·s, obligeant par exemple des infirmier·ère·s à opérer des bifurcations professionnelles.

Lorsqu'on analyse cette culture de la migration, on observe qu'elle se traduit dans un discours du « sacrifice » alimenté par l'ensemble des institutions pour valoriser ces « héros de la nation ». En effet, la valorisation par l'État d'une main-d'œuvre philippine compétente, dévouée au travail, se sacrifiant, se reflète à travers la figure emblématique du *bagong bayani* (héros des temps modernes) de la nation (Guevarra 2010 : 25). Ce discours du « sacrifice » est dans le même temps fortement mobilisé par les migrantes pour justifier et valoriser leur départ, comme dans le cas de Malou qui s'apprête à quitter ses trois enfants : *“It's normal to sacrifice for your parents, for your children for your family in the Philippines, it's in our culture”* (entretien, février 2013). La notion de « sacrifice » concourt également à redéfinir les normes de féminité philippine (Fresnoza-Flot 2013). Faire le sacrifice d'être loin de ses enfants, c'est devenir une mère plus « responsable » et « dévouée », capable de subvenir de la meilleure manière aux besoins de la famille. Un discours très prégnant chez les migrantes dont les motivations sont avant tout économiques et financières, et non professionnelles.

Dans le cas de Grace qui se prépare à quitter ses trois enfants pour partir au Canada où elle a trouvé un emploi dans la famille voisine des employeur·euse·s de sa belle-sœur, employée chez ces dernier·ère·s depuis douze ans. À l'âge de 40 ans, elle s'apprête à retrouver un emploi rémunéré, après plus de dix-neuf années d'activité de mère au foyer. Sa motivation à reprendre une activité rémunérée s'inscrit dans une logique professionnelle, mais également économique afin de soutenir ses enfants. Infirmière de formation, elle reste néanmoins très soucieuse dans son statut de travailleuse « qualifiée », mais cette rupture dans sa trajectoire professionnelle, du fait de son activité de mère au foyer, ravive un registre justificatif fondé sur le sacrifice pour la famille. Pour elle, le sacrifice est avant tout pour ses enfants comme elle l'explique :

*And then somehow as my kids growing older and older, the expenses are getting bigger and bigger. Getting older, their needs, their educational needs are growing. The financial capability of the family is getting bigger also. And yet, my husband is only the one who's working and I feel like it's the best time. I don't feel any guilt anymore because my youngest is already 9 years old. So, I thought that is the best time for me to somehow grab the op-*

*portunity for a while. At least giving it a try because it knocks several times. So perhaps I felt that this is the right time for me to grab it. So, I did give it a try and hopefully it will be a success, a triumph for me, making those sacrifices. I don't know what's going to be ahead of me but then, of course, to anyone going overseas is really about hoping and seeing a brighter opportunity ahead for us, especially for my kids. (Entretien, janvier 2014)*

En ce sens, le sacrifice du départ est avant tout pour la famille et surtout pour les enfants. Si les revenus du mari ont permis au couple d'élever les trois enfants jusqu'à leur adolescence, l'augmentation des frais de scolarité secondaire à laquelle fait face cette famille « oblige » la mère à se « sacrifier » en partant à l'étranger. Pour cette famille de classe moyenne qui désire investir dans l'éducation des enfants en les envoyant dans les universités les plus renommées de la ville telles que *University of Santo Tomas* ou *University of the Philippines*, la migration représente une solution pour maintenir son appartenance sociale. On retrouve également chez Grace cette conception culturaliste du sacrifice pour la famille lorsqu'elle évoque les raisons qui poussent tant de Philippin·e·s à partir chaque année :

*“Why Filipinos are all around the world?” We are always concerned to give brightest – not better, not good – but the brightest future for our family, especially for our kids. That's the first and foremost aim for us. Why do we sacrifice to be away from our family? It's because we're so much concerned with them. We're grabbing at every opportunity we see, we're grabbing at every opportunity for our family, even it means a sacrifice for us to be away from them. (Entretien, janvier 2014)*

Cette conception culturaliste de la migration est ainsi étroitement intriquée avec un discours sur le sacrifice pour la famille, qui n'est pas sans faire référence au discours chrétien et à la figure de la vierge Marie (Guevarra 2010 : 24). À ce titre, la prégnance du catholicisme depuis l'invasion espagnole a joué un rôle déterminant dans la normalisation de la maternité et continue aujourd'hui de façonner un idéal de féminité aux Philippines (Guevara 2010 : 24). Dans une société où le catholicisme a une emprise importante, les liens à la famille revêtent une signification particulière. Ce discours sur le sacrifice familial est porté par différentes institutions dans la société philippine, que ce soit dans le domaine religieux, politique, ou migratoire. Les usages de ce discours sur le sacrifice au sein de l'industrie migratoire s'inscrivent donc à la croisée de différents enjeux économiques et politiques, et façonnent également les trajectoires migratoires. La culture de la migration peut ainsi être



interprétée comme une dynamique sociale macrosociologique importante dans la construction des carrières migratoires.

Cette culture de la migration a dans le même temps favorisé la naissance du « métier de la migration ». Les migrantes doivent en effet faire l'apprentissage formel et informel de compétences en lien avec la migration afin de pouvoir partir. Des compétences qui s'accompagnent d'un certain mode de rationalité et impliquent des savoir-faire particuliers à l'égard des agences de recrutement, du choix des pays, de la durée de la migration, de la gestion des formations et de l'apprentissage d'un métier. La migration aux Philippines peut en effet être pensée comme un marché dans lequel les individus sont amenés à se construire des compétences (administratives, juridiques, renseignements) et un capital migratoire afin d'optimiser leur carrière migratoire. C'est en ce sens que la migration devient un métier. Le présent extrait d'entretien en compagnie d'Evelyn, 33 ans, qui a passé plus de huit ans à Hong Kong (deux fois quatre ans) et qui s'apprête à partir au Canada y poursuivre une carrière migratoire de travailleuse domestique, est fort intéressant pour comprendre cette idée de métier de la migration. Dans son cas, la mobilité géographique résulte d'une connaissance et d'une maîtrise poussées des rouages de la migration, comme elle le souligne lorsqu'elle raconte sa procédure migratoire et son choix d'agence de recrutement : *“The first time you go abroad it's hard to know what you have to do. But then you know the procedure it's easier and less stress. Based on what I learn in Hong Kong I also decided to choose another recruitment agency, to find a western employer”* (entretien, janvier 2014).

Au sein de cette industrie migratoire philippine, qui compte un nombre considérable d'agences de recrutement, de centres de formation, de procédures, la migration exige des compétences dont le savoir-faire cumulé avec les années d'expérience constitue une plus-value réelle afin de faire face aux divers risques et développer des stratégies vers un succès migratoire (choix des employeur-euse-s et des pays, négociation des salaires, négociation des conditions de travail). Il ressort des entretiens avec les migrantes des différences majeures entre les *“first-timers”* (surnom souvent utilisé pour nommer les personnes partant à l'étranger pour la première fois) et les *“ex-abroad”* (surnom régulièrement utilisé pour nommer les personnes ayant déjà vécu une expérience à l'étranger) dans les modes de gestion et la conception du projet migratoire. Dans le premier cas, cette gestion prenait davantage la forme d'une expérimentation et d'un tâtonnement, tandis que dans l'autre cas de figure, chaque étape de la migration faisait l'objet de stratégies méticuleuses dans l'optique de maximiser les gains et réduire les coûts de la migration. Si ce savoir-faire se développe avec les années d'expérience à l'étranger et les réseaux, il peut dans certains cas s'acquérir par un engagement politique pour

la défense des conditions de travail des migrantes. L'engagement politique dans des régions comme Hong Kong, dont le contexte politique autorise une certaine mobilisation à travers les associations et les syndicats, permet à certaines migrantes de développer des connaissances sur leur statut de migrante et un apprentissage des « ficelles » juridiques du métier. Parallèlement, cet engagement politique permet de forger cette construction identitaire de travailleuse domestique migrante, revendiquée et revalorisée comme telle. En conséquence, cette culture de la migration constitue une dynamique sociale macrosociologique qui pèse directement sur la construction des carrières migratoires.

#### 4.4 Réseaux transnationaux

Lorsqu'on analyse les dynamiques sociales à l'œuvre au niveau méso-sociologique, on constate que l'importance des réseaux transnationaux (Massey 1990, 1993, 1994; Massey *et al.* 1998) dans les processus migratoires. Les migrantes interviewées soulignent en effet le rôle de leurs réseaux, le plus souvent familiaux, mais également professionnels, sociaux, voire religieux, dans la mise en œuvre de leur projet migratoire, que ce soit pour l'obtention d'un emploi, de conseils dans le choix d'une agence, ou d'informations pratiques sur le pays de destination (pratiques alimentaires, vestimentaires, comportements, etc.). Au regard des matériaux récoltés, deux types de réseaux semblent particulièrement opérants : les réseaux religieux (lorsqu'un proche ou une connaissance de la même paroisse aide aux démarches migratoires) et les réseaux familiaux (lorsqu'un membre de la famille proche et/ou élargie facilite la migration depuis l'étranger).

Le parcours de Jennifer permet de rendre compte de l'importance que peuvent revêtir les réseaux religieux dans les trajectoires migratoires. Cette dernière a 40 ans. Elle est veuve et a trois enfants. Jusqu'au décès de son époux en 2003, le couple travaillait au département production de la multinationale *Johnson & Johnson*. En 2004, elle décide de se tourner avec l'aide de ses frères, vers l'économie informelle et le commerce de viande, mais les revenus restent insuffisants. Elle décide donc en 2006 de partir pour Taïwan comme travailleuse domestique pour assurer la survie économique du ménage. Après trois ans de contrat, elle se dirige vers Hong Kong entre 2011 et 2013, avant de s'envoler pour le Canada en 2014. Elle évoque ici sa transition entre Hong Kong et le Canada :

### Encadré 10 Jennifer

Comme la majorité des travailleuses domestiques à Hong Kong, Jennifer bénéficie d'un jour de congé le dimanche. Si de temps à autre elle se rend le dimanche après-midi dans le quartier de Central, au pied de la tour HSBC retrouver certaines de ses amies philippines, les dimanches matin sont avant tout consacrés à la messe. Baptisée catholique, elle rejoint le mouvement *Iglesia ni Cristo* en 1997. Elle a 23 ans lorsqu'elle se marie avec un homme appartenant à cette branche du christianisme. À Hong Kong, elle se rend au *Western District* dans lequel se trouve la paroisse de l'*Iglesia ni Cristo* afin d'assister au service de 9h30 qui a la particularité d'inclure la participation des enfants. C'est là qu'elle rencontre Cathy, également travailleuse domestique philippine depuis plusieurs années à Hong Kong. Outre leur affinité religieuse, les deux femmes ont la particularité de provenir de la même région aux Philippines (Tagaytay valley) et d'avoir toutes deux trois enfants à charge. Pendant plus d'un an et demi, les deux femmes sympathisent et se rapprochent chaque dimanche. Elles participent également ensemble à des activités de la paroisse, jusqu'au jour où Cathy reçoit son visa pour le Canada afin d'y poursuivre sa carrière de travailleuse domestique. Quelques mois après son arrivée à Toronto, Cathy reprend contact avec Jennifer. Un couple d'ami·e·s de ses employeur·euse·s recherche une travailleuse domestique avec de l'expérience pour s'occuper de deux enfants et du ménage. Les employeur·euse·s de Cathy sollicitent ses contacts. Cathy recommande Jennifer. Après un entretien par Skype, couronné de succès, Jennifer termine son contrat à Hong Kong, rentre au pays et prend contact avec l'agence de recrutement auprès de laquelle ses futur·e·s employeur·euse·s ont commencé la procédure. (Entretien, janvier 2014)

Bien qu'il ne s'agisse pas de réseaux religieux institutionnalisés, les activités religieuses, en tant qu'instances de socialisation, permettent aux actrices de tisser des liens transnationaux pouvant par la suite faciliter leur migration.

Si les réseaux religieux peuvent s'avérer utiles dans certaines trajectoires migratoires (Fresnoza-Flot 2009; Liebelt 2010), les réseaux familiaux demeurent malgré tout primordiaux au regard des matériaux récoltés. Afin d'illustrer le rôle déterminant que peuvent revêtir ces réseaux, il est intéressant d'observer le phénomène des « carrières familiales intergénérationnelles » dans le travail domestique. Un phénomène particulièrement visible dans le cas des travailleuses domestiques au Moyen-Orient, qui après avoir travaillé pendant une quinzaine d'années, introduisent leur(s) fille(s) auprès de leurs

employeur-euse-s avec pour objectif de procéder à un remplacement une fois la mère rentrée au pays. Ce remplacement s'opère du point de vue des migrantes dans l'idée de maintenir le revenu familial. Prenons le récit de Marilag, qui est âgée de 24 ans. Elle s'occupe actuellement de ses frères et sœurs pendant que sa mère est employée comme travailleuse domestique à Djeddah, en Arabie saoudite. Elle revient sur les raisons de son départ :

*I am going to Saudi, Sir. My mum has been working there for 18 years. She wants to come back to the Philippines now. She asked me to go there and take her job. I will have the same job that she does, like the cleaning and taking care of the children after school. [...] I am not scared to go to the Middle East, because my mum told me that she has good employers. Otherwise I wouldn't go there. (Entretien, juillet 2013)*

Les réseaux familiaux peuvent donc jouer un rôle déterminant dans la construction des carrières migratoires. Comme nous le voyons à travers le récit de Marilag, les réseaux ne servent pas qu'à faciliter l'obtention d'un emploi à l'étranger, ils assurent également la circulation de l'information. Parmi ces informations, on observe notamment la circulation d'un ensemble de représentations sociales et de rumeurs (*chismis* en tagalog) sur le pays de destination et les employeur-euse-s. Amplifiées par les nouvelles technologies de l'information et de la communication (notamment les réseaux sociaux), ces informations participent à la fabrication d'imaginaires sociaux associés aux lieux et aux personnes d'*ailleurs* (Appadurai 2001). Les images, les symboles, les représentations sociales circulent continuellement entre le pays de destination et les Philippines tissant progressivement un imaginaire sous la forme de récits et de mythes dans lesquels l'*autre* (définit dans toute son homogénéité) et l'*ailleurs* sont mis en scène. On comprend donc comment les réseaux des migrantes opèrent un niveau mésosociologique dans la construction des carrières migratoires.

En définitive, l'analyse des dynamiques migratoires dans l'économie mondialisée du travail domestique permet de mettre en avant les logiques micro, meso et macrosociologiques à l'œuvre dans ces circulations transnationales. Ces dynamiques sont étroitement liées aux motivations des actrices, aux aspirations de mobilité sociale, à la culture de la migration ou encore aux réseaux. Elles témoignent dans le même temps du fait que les temporalités et les spatialités ne sont pas fixes et univoques. Appréhender ces dernières à l'échelle transnationale permet de saisir qu'elles sont multiples, en tension et en recomposition continue.



## 5 Les rouages de l'imaginaire migratoire philippin

### 5.1 Des imaginaires nationaux aux imaginaires migratoires : enjeux définitionnels

#### 5.1.1 L'imaginaire comme pratique sociale

«L'imaginaire social [...] est plus réel que le «réel»» (Castoriadis 1975 : 177). Dans son désormais célèbre ouvrage *L'institution imaginaire de la société*, Cornelius Castoriadis avance que les significations imaginaires sociales s'incarnent dans diverses «choses» plus ou moins concrètes telles que : «[...] esprits, dieux, Dieu; *polis*, citoyen, nation, État, parti; marchandise, argent, capital, taux d'intérêt; tabou, vertu, péché, etc. Mais aussi homme/femme/enfant, tel qu'ils sont spécifiés dans une société donnée» (Castoriadis 1986 : 279). Si l'imaginaire est *partout*, il est également *multiple* du fait que «nous vivons dans un monde où coexistent de nombreuses sortes de réalismes» (Appadurai 2001 : 95). À cet égard, Arjun Appadurai (2001) montre comment dans un monde de plus en plus déterritorialisé sous le poids de la circulation des personnes, des images, des pratiques culturelles et de puissants appareils médiatiques, naissent et se forment de multiples imaginaires transnationaux. Si ceux-ci ont une dimension nationale (Anderson 2002, 2006), ils peuvent par ailleurs revêtir une dimension transnationale du fait qu'il existe de «multiples mondes constitués par les imaginaires historiquement situés de personnes et de groupes dispersés sur la planète» (Appadurai 2001 : 69). En effet, l'anthropologue de la globalisation souligne que «l'imagination a désormais acquis un pouvoir singulier dans la vie sociale. [...] Davantage de gens, dans de plus nombreuses parties du monde, peuvent envisager un éventail de vie plus large que jamais» (Appadurai 2001 : 95). Ces imaginaires structurent la façon de se penser et d'agir, ce qui mène à considérer «l'imagination comme une pratique sociale», et, dès lors, «le *travail de l'imagination* comme une caractéristique constitutive de la subjectivité moderne» (Appadurai 2001 : 27). Ces imaginaires, bien souvent associés à une territorialité, représentent ainsi un «ensemble d'images mentales en relation qui confèrent, pour un individu ou un groupe, une signification et une cohérence à la localisation, à la distribution, à l'interaction de phénomènes dans l'espace. L'imaginaire contribue à organiser

les conceptions, les perceptions et les pratiques spatiales» (Debarbieux 2003 : 489). En ce sens, ces derniers revêtent un caractère performatif au niveau des constructions identitaires (Gregory 1994)<sup>35</sup>.

Cette conception de l'imaginaire, tout à la fois pratique sociale et spatiale, nous permet d'envisager, dans le cadre de cette enquête, les trajectoires migratoires et la construction des identités à partir des représentations de l'espace. Ces imaginaires se déploient en effet dans les significations des pratiques migratoires des actrices telles que le choix des pays, les usages et représentations du langage par les migrantes, le rapport à l'emploi et à l'employeur-euse, ainsi que la conception des métiers. En ce sens, les imaginaires de l'*ailleurs* et de l'*autre* endossés par les migrantes permettent de rendre compte de la façon dont les carrières migratoires se structurent.

### 5.1.2 Imaginer l'autre et l'ailleurs : vers des imaginaires migratoires

Parmi les multiples mises en scène que peuvent revêtir les imaginaires, celui de l'exil et plus spécifiquement de la migration a renforcé chez les acteur-ric-e-s un pouvoir de l'imagination (comme capacité à se souvenir du passé et à désirer le futur) (Appadurai 2001 : 32). Dans le cadre de la mondialisation actuelle, l'imaginaire constitue donc un élément essentiel dans les départs en migration. Il n'y a en ce sens « pas de migrations volontaires sans imaginaire migratoire » (Simon 2008 : 114). En effet, selon Gildas Simon, « le champ migratoire investit d'une charge symbolique forte, porteuse pour les migrants d'espoirs, d'utopies ou de mythes, comme d'ailleurs aussi pour les sociétés où se sont inscrits ces champs sociaux constitués d'imaginaires profondément enracinés dans les mentalités collectives, aux frontières mouvantes de l'identité et de l'altérité » (2006 : 7). Arjun Appadurai précise dans son analyse de la globalisation que « les politiques d'intégration à leur nouvel environnement, le désir de partir ou de revenir sont tous profondément influencés par l'imaginaire que diffusent les médias et qui dépasse généralement le cadre national » (2001 : 32).

La problématisation de la question des imaginaires dans la décision de migrer permet, dans le même temps, d'intégrer à l'analyse les grands schémas stéréotypiques d'interprétation du monde des acteur-ric-e-s, propres à certaines

35 À noter que ces imaginaires ont également la particularité d'avoir été façonnés par des structures coloniales et postcoloniales. Comme le souligne Fouquet à ce propos, « les matrices des représentations et désirs de l'Ailleurs sont en effet plurielles et complexes, inscrites notamment dans une longue histoire d'acculturation progressive, de syncrétismes et d'extraversion (avec pour toiles de fond principales, les situations coloniale et postcoloniale, et le phénomène de globalisation culturelle) » (2007 : 90). La colonisation constitue un moment historique qui a structuré la construction des États-nations et leur rapport à l'altérité (Gilroy 2010).

périodes historiques et à certaines conceptions culturalisantes (Piguet 2013 : 151). La notion d'« altérité »<sup>36</sup> permet à ce titre d'interroger les représentations sociales, les imaginaires et les assignations identitaires en jeu afin de comprendre la construction du rapport à l'*autre* et à l'*ailleurs* dans les migrations. L'*autre* et l'*ailleurs* invitent à penser les frontières sociales et symboliques qui cristallisent les oppositions dichotomiques et hiérarchiques telles que *nous/eux*. Proche de la figure de l'étranger décrite par George Simmel (1999) par l'ambiguïté du rapport proximité-distance qu'elle suscite et les frontières qu'elle implique, la figure de l'*autre* est à la fois externe et interne, proche et lointaine, et a pour fonction de dessiner des frontières d'un entre-soi (Guénif-Souilamas 2007 : 347). Quant à l'*ailleurs*, il fait référence à « un espace [...] porteur d'une dimension géographique [qui] se construit surtout sur la base de représentations et fantasmes élaborés sur ces sociétés, qui n'ont pas ou peu d'équivalents dans le tangible » (Fouquet 2007 : 84). Ce sont bien ces représentations de la société de destination et de l'altérité qu'il s'agit d'interroger afin de comprendre le rôle des imaginaires dans les carrières migratoires. L'altérité peut dans ce contexte être envisagée « comme matrice principale du système de valeurs qui suit la « culture de la migration » » (Fouquet 2007 : 89). Les territoires, les « cultures » et les individus ne sont plus uniquement séparés par des frontières politiques, administratives, mais également par des frontières sociales et symboliques construites sur la base de représentations sociales constitutives d'un imaginaire.

Au niveau des acteur·rice·s, la prise de décision de migrer, le « choix » des pays et les perceptions des pays de destination (et leur hiérarchisation au regard des enjeux économiques et symboliques de la migration) révèlent ainsi les imaginaires qui agencent les migrations (Piguet 2013 : 152). Les acteur·rice·s « se construisent en se nourrissant d'imaginaires multiples et en élaborant ainsi « leur » monde » (Fouquet 2007 : 97) dans les moments migratoires. Les migrations constituent en ce sens un moment où les territorialités et l'altérité sont travaillées par les imaginaires qui par la suite pèsent sur les carrières migratoires. Ces imaginaires sont dès lors bien réels par l'intermédiaire de marchands d'imaginaires (composés d'acteur·rice·s et d'institutions), de politiques publiques, de formations, de pratiques de recrutement ou encore de réseaux transnationaux (Debonneville 2019a).

---

36 Dans le prolongement des travaux d'Edward Saïd (2003) sur l'orientalisme, la notion d'altérité renvoie à l'idée de construction de la différence et à la façon de définir, classer, hiérarchiser l'*autre* dans un rapport dichotomique. A ce titre, Ashcroft *et al.* propose une définition générale de l'*autre* (the *other*) à savoir : “the ‘other’ is anyone who is separate from one’s self. The existence of others is crucial in defining what is ‘normal’ and in locating one’s own place in the world” (2007 : 154). L'*autre* implique donc un système normatif de pensée dichotomique fondé sur la distinction entre soi et les autres.



### 5.1.3 Les rouages de l'imaginaire migratoire philippin<sup>37</sup>

L'imaginaire migratoire philippin s'est construit historiquement à la croisée de diverses dynamiques locales, nationales et transnationales, et dans le même temps, dans une perpétuelle interaction avec l'idée d'une altérité façonnant ainsi les représentations d'un *nous ici* et d'un *eux ailleurs*. Il apparaît clairement que ce qui se passe *là-bas* n'est pas sans faire écho à ce qui se passe *ici*. Ici et là-bas étant ainsi des constructions socioculturelles et historiques.

Plus spécifiquement, la construction sociohistorique de cet imaginaire migratoire philippin s'appuie sur cinq composantes majeures, à savoir : (1) la colonialité du pouvoir et l'histoire coloniale du pays ; (2) le nationalisme ; (3) l'industrie migratoire philippine ; (4) l'appareil médiatique ; (5) les réseaux migratoires.

#### Le moment colonial ou la formation de l'altérité aux Philippines

Si l'imaginaire migratoire fait cohabiter l'extérieur et l'intérieur, il opère également comme une passerelle entre *hier* et *aujourd'hui*. Cet imaginaire migratoire véhicule avec lui les structures du pouvoir colonial qui continuent d'opérer aujourd'hui sur les représentations sociales de la migration, tant dans les projets migratoires que dans les représentations de l'altérité. Diverses analyses ont en effet mis en avant le rôle de cette colonialité du pouvoir<sup>38</sup> (Quijano 2007 ; Lugones 2019) héritée de la période coloniale américaine aux Philippines dans la production de l'altérité « philippine » au sein des migrations contemporaines (Choy 2003 ; Le Espiritu 2003 ; Rafael 2000) par l'intermédiaire d'un imaginaire migratoire fortement ancré dans un système d'exportation de main-d'œuvre aux Philippines (Choy 2003 ; Debonneville 2014).

---

37 Cette section reprend et réélabore des matériaux et des analyses qui ont fait l'objet d'une première publication dans la revue *Civilisations* (Debonneville 2019a).

38 La notion de « colonialité » développée par Ramon Grosfoguel (2004) met en avant le fait que « les rapports sociaux contemporains sont en partie des reconfigurations des rapports de pouvoir du type colonial, entre détenteurs de pouvoir et dominé-e-s. C'est au sein de ces rapports que grand nombre de stigmatisations sociales se sont produites et reproduites au fil du temps » (cité par Schuft, 2013, *en ligne*). Quant au concept de « colonialité du pouvoir », ce dernier « renvoie non pas à des liens tissés abusivement entre les contextes et les rapports du passé avec ceux du présent, mais à l'imbrication des rapports de pouvoir multiples à échelle mondiale qui sont en recomposition depuis l'expansion coloniale » (Quijano 2007, cité par Schuft, 2013, *en ligne*).

À ce titre, la question raciale, et notamment de la blancheur (Ahmed 2007 ; Frankenberg 1993 ; Cervulle 2012), est probablement l'illustration la plus prégnante de cette colonialité du pouvoir, du fait de la forte valorisation dont elle fait l'objet encore aujourd'hui par les migrantes interviewées. En effet, après trois siècles de colonisation espagnole (XVI<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup>) et un demi-siècle de colonisation états-unienne (début XX<sup>e</sup>), l'empreinte de la colonisation sur le pays fut telle que selon McFerson les pratiques de classifications raciales états-uniennes ont été transposées dans les territoires coloniaux d'outre-mer (2002 : 24). Ces pratiques de racialisation et de classification apportées successivement par la colonisation espagnole puis américaine ont forgé dans un premier temps un système de classification des populations, distinguant « les Espagnoles », « les Philippin-e-s (chrétien-ne-s et non chrétien-ne-s) », « les métis » (*mestizo* en taglog) et les « chinois-e-s » dans un rapport hiérarchique dans le cadre de la colonisation espagnole (Camacho 2002 : 44). Puis, dans un deuxième temps, lors de la colonisation états-unienne, les Philippin-e-s deviendront les « *little brown brothers* », perçu-e-s comme « dépourvu-e-s de ressources » et devant être éduqué-e-s sous la tutelle de l'Oncle Sam (Choy 2003 : 35). Dans le même temps, la blancheur devient un marqueur symbolique fortement opérant. Contrairement à la période coloniale espagnole, la structure binaire colonisateur/colonisé aux Philippines, semble moins se décliner dans le couple « civilisé/sauvage », mais plutôt dans un registre *paternaliste/tutélaire*, dans lequel l'« enfant philippin » ne peut qu'apprendre à se gouverner avec l'aide du grand frère américain (Rafael 1995 ; Choy 2003). Un rapport paternaliste qui mènera par exemple à une refonte complète du système éducatif philippin par le pouvoir colonial américain. C'est dans ce contexte qu'un renouveau de la figure de « l'homme blanc » prend forme, alimenté par un discours colonial sur l'« assimilation bienveillante » qui va fortement marquer en profondeur la société philippine de l'époque (Diokno 2002 : 76 ; Go 2008). La *blancheur* devient ainsi un capital symbolique fortement valorisé, bien que disputé, dans la société philippine. La blancheur devient en ce sens une norme de référence dont le pouvoir symbolique s'inscrit dans le sillage de ce moment colonial, tout en continuant de produire aujourd'hui des effets sur les aspirations migratoires.

### **Les teintures nationalistes de l'imaginaire migratoire : vers une altérité de l'intérieur**

Afin de saisir la construction de l'imaginaire migratoire philippin, il semble incontournable d'analyser certaines composantes de la construction de l'imaginaire national des Philippines, et notamment la construction socio-

historique d'une représentation de « la culture philippine » depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, les deux étant intrinsèquement liées. L'une de ces composantes qui ressort fortement et qui se loge au cœur de l'imaginaire migratoire est la question du « sacrifice ». Nombre de migrantes évoquaient en effet le devoir de « se sacrifier » pour sa famille en migrant à l'étranger. Cette attitude apparaît comme un trait culturel distinctif de la culture philippine selon les migrantes interviewées. Ce discours sur le sacrifice a toutefois une résonance historico-politique. En effet, on retrouve ce discours sur le sacrifice dans la figure des « héros des temps modernes » (*bagong bayani*), surnom donné aux migrantes par l'État philippin depuis les années 1980-1990 et fortement médiatisé depuis (Guevarra 2010 : 25). Ana Guevarra avance ainsi que :

*The social imaginary of the home of the Great Filipino Worker operates through the ability of the state, in partnership with employment agencies, to discipline its migrant workers. It is a kind of disciplinary power whose objective is to regulate and normalize individuals through a system that instills a particular type of racialized work ethic and ultimately creates a docile citizen who is beneficial to the state and its economic interests. (Guevarra 2010 : 5)*

Cette dénomination fait dans le même temps explicitement référence à une autre figure, celle de José Rizal, « héros de la nation » qui incarne ces valeurs de « sacrifice » et de « courage » par son combat contre la colonisation à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle (Guevarra 2010). Une figure héroïque qui s'est construite dans un mouvement d'indépendance politique dans le sillage de la colonisation espagnole qui est enseignée dans les écoles dès le plus jeune âge aux Philippines, et à laquelle certaines agences de recrutement et centres de formations font explicitement référence. En ce sens, l'histoire nationale du pays apparaît comme un ressort dans la construction de l'imaginaire migratoire et d'une citoyenneté philippine où le sens du sacrifice est érigé comme une vertu nationale. L'imaginaire migratoire se construit en ce sens en interaction avec l'imaginaire national.

Outre le sens du sacrifice, l'un des traits culturels régulièrement mobilisés par les migrantes chrétiennes dans le contexte migratoire est l'engagement religieux, notamment lorsque ces dernières évoquent les « incompatibilités culturelles » avec les employeur·euse·s musulman·e·s au Moyen-Orient. Pour ces migrantes, affirmer « sa culture philippine » passe en effet par la reconnaissance de son engagement religieux, qui dans le cadre migratoire constitue un moyen de se distinguer (ou de se rapprocher) du pays de destination. Cette mobilisation de la religion comme trait culturel philippin prend

toutefois une double signification. À l'échelle internationale par l'intermédiaire des migrations, mais également nationale et locale dans un contexte de tensions politiques avec les « minorités » musulmanes dans plusieurs régions de l'île de Mindanao, au sud des Philippines. Cette lutte pour la reconnaissance a notamment pris la forme, depuis les années 1970, d'un conflit politique armé entre le gouvernement philippin et certains groupes indépendantistes islamistes tels que le Front Moro islamique de libération, le Front Moro de libération nationale ou encore l'organisation Abu Sayyaf. Ce conflit a toutefois des répercussions (politiques, économiques, sociales, sanitaires) à la fois locales, puisqu'il prend principalement place dans des régions spécifiques de Mindanao (p. ex. Jolo, Basilan, Zamboanga, Marawi), et nationales puisqu'il implique l'État philippin.

Ce conflit pèse directement sur les représentations de l'islam et des musulman-e-s (appelé-e-s également *Maures*) dans l'ensemble de l'archipel et sur la construction de l'identité nationale qui s'est historiquement faite en référence au catholicisme, mais surtout en opposition à l'islam. Dans ce contexte philippin, les « minorités » musulmanes philippines apparaissent stigmatisées par d'importants discours islamophobes à leur encontre. Le rapport à l'islam au niveau local et national n'est donc pas sans rappeler le rapport à l'islam observé chez les migrantes à l'égard du Moyen-Orient et des employeur-euse-s musulman-e-s.

Ce jeu d'échelle permet de saisir la construction d'un imaginaire migratoire dont les ancrages ont des échos dans le temps et l'espace. En ce sens, l'altérité n'est pas seulement à l'extérieur, mais également à l'intérieur du pays. Cette ambiguïté entre extériorité et intériorité renvoie à l'idée d'« altérité de l'intérieur » (Guénif-Souilamas 2007). On observe ainsi aux Philippines cette tension entre intériorité et extériorité dans le rapport aux « minorités » musulmanes qui ont été reléguées et confinées aux marges du pays depuis la colonisation espagnole, et qui restent aujourd'hui encore maintenues dans l'idée de cette périphérie. Cette ambivalence autour de l'altérité « musulmane » est particulièrement prégnante dans le cas philippin, que ce soit au sein de l'archipel ou dans le cadre des migrations. En effet, elle permet de mieux comprendre comment le rapport à l'islam *ici* aux Philippines alimente les représentations de l'islam *ailleurs* (et inversement). Les représentations des employeur-euse-s musulman-e-s font dès lors caisse de résonance avec le traitement des musulman-e-s philippin-e-s comme l'illustre cet extrait d'entretien avec Girlie qui a grandi à Cagayan de Oro City sur l'île de Mindanao et qui s'apprête à partir pour le Canada :

### **Encadré 11    Histoires locales du Moyen-Orient**

Julien: *Before you were talking about Islam in the Middle East and saying that you didn't want to go there. Could you tell me more about it?*

Girlie: *When I took my PDOS, they were sharing stories that some of the workers were abused there. Some of them are raped. Some of them are not given food, and are eating once a day. They have an issue with regards to their employer. They don't know who their employer is until they come to the country. [...] Aside from the low wage, it's very hard there. That's why I wouldn't go. [...] Also the religion in the Middle East is mostly Islam. They practice Islam ways so they don't eat pork. And also, it's a crime for them to see pork in the market. Also, I'm a Catholic, for me, it would be hard because there are no Catholic churches in the Middle East. They only have mosques to practice their religion. In our seminar now, most of them are Muslims, they want to go to the Middle East, because of the country. They are raised with that kind of religion. As much as they want, they can practice there. It's good for them. But for us it's different.*

J: *Is it the same in Mindanao?*

G: *There is often bombing attacks in Mindanao against Catholics. It's not everywhere safe for Christians in Mindanao. Most of the Muslims are in Marawi. There are places like Cagayan, it's Catholics, it's ok. But you never know.*

J: *How is the situation between the Christian and the Muslim in Cagayan for example?*

G: *As far as my experience there, it's okay. We respect their beliefs. As much as we respect them, they respect us back. There are no troubles. The security in Cagayan is good. We don't have troubles and fights. In Marawi however, there is, because it is dominated by Muslims. They don't have fights every day but I've heard in the news that they are involved with crimes and drugs. Mostly in Cagayan de Oro, we are looking at what we are going to say to them. As you grow older, you will get to know. You have fear of going near them. Not all of them. [...] Muslims who are involved in crimes are not educated. They are not civilized enough. (Entretien, février 2013)*

La mise en perspective des propos de Girlie à l'égard des employeur-euse-s musulman-e-s du Moyen-Orient et des Philippin-e-s de confession musulmane met en évidence ces vases communicants qui existent entre une altérité à l'extérieur du pays, et celle à l'intérieur qui dans ce cas

précis a la particularité d'être liée non pas à la nationalité (réelle ou supposée), mais avant tout à la religion.

Cette ambivalence autour de l'altérité de l'intérieur n'est toutefois pas propre qu'aux « minorités » musulmanes. Aujourd'hui, elle touche également d'autres groupes minorisés aux Philippines, telles que les « Chinois-e-s », nommés « *Chinoy* » (contraction de *chinese* and *pinoy* [philippin]). Ces dernier-ère-s apparaissent encore aujourd'hui fortement marqué-e-s par la différence raciale que ce soit aux Philippines ou dans le contexte migratoire. Une racialisation qui a débuté sous la colonisation espagnole et qui s'est poursuivie pendant la colonisation états-unienne du fait que les Chinois-e-s, tout comme les Philippin-e-s, ont été racialisé-e-s lors de cette dernière période (McFerson 2002 : 25). Dans le cadre des migrations, on voit également comment cette altérité de l'intérieur, ici les Chinois-e-s, peut peser sur les choix migratoires et les représentations de l'employeur-euse. Pour certaines travailleuses domestiques, migrer à Hong Kong et travailler au service d'un couple d'employeur-e-s chinois-e-s semble ainsi inconcevable comme l'explique Nenita qui, après avoir travaillé en Israël, s'apprête à partir au Moyen-Orient (Koweït) :

*I don't want to go to work in Hong Kong or Singapore. I don't like Chinese employers. Because before, I worked here in the Philippines for a Chinese family in a grocery. It was very difficult to work for the Chinese. There were not nice. They treated me like an animal, not like a human being. For instance, when I worked for them, I saw how they were treating their maid. They treated her like an animal. If they want something, they call them and shout. They are always shouting. And then if they get angry, they take something and throw it on you.* (Entretien, mars 2013)

Les propos de Nenita permettent de saisir comment sa perception des employeur-euse-s chinois-e-s aux Philippines affecte directement son projet migratoire. La figure de l'employeur-euse chinois-e dans l'archipel philippin, perçu-e comme sévère et violent-e, est directement associée à l'*autre* là-bas. L'altérité de l'intérieur est en ce sens étroitement liée à l'altérité de l'extérieur, les deux contribuant à alimenter un imaginaire migratoire (et national). L'imaginaire migratoire fait ainsi cohabiter ce qui se passe *ici* et *là-bas*.

### **L'industrie migratoire philippine et la construction d'un imaginaire**

La production d'imaginaires migratoires au sein de l'industrie migratoire n'est pas nouvelle. Ces imaginaires ont été modelés dans une histoire

coloniale au sein de laquelle cette industrie s'est constituée. L'industrie migratoire philippine continue néanmoins aujourd'hui – à travers l'État philippin, les agences de recrutement et de formation<sup>39</sup> – à produire en continu un ensemble de récits (*narrative*) sur la migration afin de maintenir son attractivité (notes de terrain, janvier - juillet 2013).

À travers différentes *success-stories*, rumeurs, faits divers, ces institutions alimentent une série de représentations de l'altérité par le biais de différentes techniques de médiatisation (télévision, publicités, réseaux sociaux). Parmi elles, les formations prémigratoires apparaissent comme l'une des sources importantes dans la production et la circulation de ces imaginaires, en particulier les PDOS et les cours de *Culture familiarization*. Ces formations ont pour objectif, selon le gouvernement philippin, de faciliter l'adaptation des migrantes à la culture du pays de destination afin de réduire les risques de maltraitance. Pour ce faire, les instructrices mettent en avant l'importance de s'adapter à ces nouveaux contextes culturels comme en témoignent ces extraits d'observation pendant des cours de *Culture familiarization*: “*You will be the one to accept their culture*”; “*You can't change the behaviour of your employer, but you can change yours!*”; “*You have to cope with their culture, you have to adapt*”; “*You must be a Roman when you are in Rome*”, ou encore “*You are OFW, overseas DH, you need to adapt to their food, their culture, you are not a local DH. You are an Overseas DH, you need to adapt, it's very important*” (notes de terrain, janvier - avril 2013).

La justification de ces programmes est par ailleurs emblématique des usages sociaux de la culture qui se jouent dans ces formations: “*The purpose of this training is to reduce the vulnerability of the migrant. The maltreatment results of a lack of understanding of the culture of the employer. By learning the culture of the employer, it will reduce the risk of maltreatment*” (entretien avec une haute fonctionnaire de l'Overseas Workers Welfare Administration, avril 2013). Ces formations (élaborées par des expert·e·s du gouvernement, des anciennes travailleuses domestiques et des anciens *labor attaché* contribuent en ce sens à renouveler un imaginaire migratoire mettant en scène l'*autre*, l'*ailleurs* et une certaine idée de la culture. Elles permettent d'apprendre à se comporter à l'étranger, comment interagir avec ses employeur·euse·s, et de décrypter qui est son employeur·euse, et quelle est sa culture, comme l'explique Sam (31 ans) en partance pour l'Italie:

*I'm so anxious about going abroad because I don't have any idea and we don't have the same culture. As I told you the OWWA seminar and the PDOS helped a lot because they gave us an*

---

39 Pour plus de détails sur la composition, l'histoire et les rouages de cette industrie, voir Debonneville (2013, 2014, 2016, 2019).

*orientation on what are the cultural differences. We need to adjust specifically with the employer's rules, the attitude and behaviour of the employer. Once you're there, you cannot go back home.* (Entretien, janvier 2013)

Ces formations alimentent ainsi une série de représentations sur l'*ailleurs* et l'*autre*, et jouent un rôle dans la construction des imaginaires et de la figure de l'employeur-euse. En effet, la figure de l'employeur-euse et sa culture plane systématiquement dans les différents cours de *stress management*, de *culture familiarization* proposés par l'OWWA, mais également lors des cours dispensés par des agences privées de formation. Des cours fondés sur les jeux de rôle, le partage d'expériences et l'apprentissage des *do's* and *don't's*. Les candidates à l'émigration font ainsi l'apprentissage d'une vision culturaliste et stéréotypée des pratiques sociales du pays de destination : *"Do not talk to your male employer in Saudi Arabia"*; *"Avoid any religious discussion with Saudi"*; *"Shake the hand of your employer and smile in Canada"*; *"Don't point with your finger in Malaysia"*; *"Don't clean the household on Chinese new year's day in Hong Kong, it sweeps away the good luck"* (notes de terrain, février 2013).

L'apprentissage du savoir-faire et du savoir-être implique dans le même temps une socialisation à l'*autre* et l'*ailleurs*. Ces derniers sont mis en scène et s'inscrivent dans une logique de *nous*, *Philippin-e-s* apprenons à nous adapter à « la culture » de l'*autre*, *employeur-euse étranger-ère*. Les représentations sociales de la « culture de l'*autre* » deviennent un enjeu de normalisation des relations professionnelles. Ces formations constituent également des moments de partage et d'échange entre les migrantes, notamment entre les *first timers* et les *ex-abroad*. À travers les conseils des migrantes « expérimentées », ce sont des représentations sur l'*ailleurs* et l'*autre* qui circulent et qui contribuent à alimenter cet imaginaire migratoire. On comprend ainsi comment le dispositif migratoire, notamment à travers ces formations, joue un rôle dans la fabrication, le renouvellement et la promotion d'un imaginaire migratoire.

### La médiatisation de scénarios migratoires

L'analyse d'Arjun Appadurai sur la globalisation pointe le rôle des migrations et du développement des médias (télévisions, journaux, Internet, réseaux sociaux, etc.) dans le déploiement des imaginaires à l'ère de la globalisation (1990 : 9). Lors de l'enquête de terrain, cette composante médiatique de la construction des imaginaires est ressortie de façon importante. Que ce soit à travers les médias dits traditionnels ou les réseaux sociaux comme *Facebook*, les différents médias jouent un rôle central dans la production et le renouvellement de l'imaginaire migratoire philippin. Au cours des entretiens avec les



migrantes, celles-ci mentionnaient régulièrement avoir pris connaissance par *Channel 11* (la chaîne de télévision totalement consacrée aux migrations) des conditions de travail, des us et coutumes, des histoires à succès ou encore de faits divers tragiques dans le pays de destination, notamment des formes de maltraitance au Moyen-Orient.

La forte médiatisation des décès tragiques de travailleuses domestiques philippines ayant sauté par la fenêtre une fois enfermées seules à l'intérieur, après que leurs employeur·euse·s ont pris la fuite pendant la guerre du Liban de 2006, est devenue emblématique de la cruauté des employeur·euse·s du monde arabo-musulman pour certaines migrantes. La télévision contribue en ce sens à produire des représentations sociales sur l'*autre* et l'*ailleurs* comme en témoignent les propos de Girlie en partance pour le Canada :

*I don't consider going to the Middle East because of security reasons. Like for example, I saw on TV all the negative things that happen in the Middle East... Filipinos are raped and abused there. As much as I want to because there are opportunities there, I decided not to go there. Not to threaten my security. I think it is hard for me to adapt what is their religion and what life they have in the Middle East. Also, the language. [...] I think it is hard for me. It doesn't make sense to go to the Middle East for me* (Entretien, février 2013).

Comme l'a montré Michele Gamburd dans le cas des migrations sri-lankaises, on comprend comment ces histoires tragiques fortement médiatisées peuvent affecter les migrant·e·s (ainsi que leurs proches) et la façon d'appréhender les migrations (2010).

À l'inverse, les médias alimentent les *success-stories* liées à la migration, bien souvent dans le contexte « occidental ». Des *success-stories* qui ne sont pas sans effet sur les attentes et représentations des migrantes, comme on peut le voir avec Ramona :

*There is a channel on TV, channel 11 about Filipinos abroad. There are some good stories like, this woman, she was working as a domestic helper in London. After, she got a visa. And then she managed to have a business in London now. Also, this one. Have you heard the story of this Filipina in Australia? There's a Filipina who was a domestic worker in Australia. Now she is the richest person in Australia. Yes! She got married to her boss and then the boss died. And all the money, and the heritage, everything, he gave it to the Filipina. And then the kids, the children of that old man, they fight for their rights. They did not win because it is in the*

*last will and testament. She won. Nice story, right? Maybe that is why a lot of Filipina go out of the country and work as a domestic helper. Like a Cinderella story, a success story.* (Entretien, juillet 2013)

Par leur cadrage de l'information, on voit donc comment certains médias fabriquent des scénarios à succès à travers lesquels les migrantes aspirent à devenir les prochaines Cendrillons des temps modernes. Que ce soit à l'aide de scénarios dramatiques ou oniriques, l'imaginaire migratoire s'alimente de ces récits qui deviennent un filtre dans le projet migratoire.

### Les réseaux interpersonnels comme véhicule de l'imaginaire

Il semble difficile d'écarter une analyse par les réseaux dans le cadre de migrations si denses, diffuses et institutionnalisées que celles venant des Philippines. Comme l'ont bien montré Alejandro Portes (1999) ou Yen Le Espiritu (2003) dans leurs écrits, les réseaux jouent un rôle central dans la circulation des informations, mais également dans la formation des identités des migrant-e-s. Au regard des matériaux récoltés, les liens, le plus souvent familiaux, des migrant-e-s avec l'étranger jouent un rôle déterminant dans les carrières migratoires et notamment dans la préparation au départ. On observe par ailleurs une forte circulation des représentations sociales sur l'*autre* et l'*ailleurs* basées sur les expériences vécues à l'étranger et les rumeurs à travers ces réseaux. En ce sens, les images, les symboles, les représentations sociales circulent continuellement entre les pays de destination et les Philippines tissant progressivement la toile de l'imaginaire migratoire sous la forme de récits et de mythes dans lesquels l'*autre* est mis en scène. Entre expérience vécue et stéréotypes, la circulation des discours participe ainsi à la construction de l'imaginaire migratoire philippin comme on peut le voir par exemple dans les propos de Maricel :

*I am not sure I would go to the Middle East. I heard a lot of bad things about the Middle East, for instance, the way they treat their workers. Some employers are really bad there. But also, the way they dress, which I don't like. They cover everything. That's what I heard. I don't know whether it is true or not. The culture is very different there. Sometimes, if the male boss likes you, maybe they will kill you. For example, one of my cousins, she was a nurse. She was working in Jordan. What happened to her is very sad. The boss raped her, and almost killed her. He took her to the desert and threw her there. Then the taxi driver was a Filipino who helped*

*her to come back to the Philippines. They almost killed her. She is crazy now. At that time, I was applying for Taiwan. She came back, she was crazy until now. So, I don't want to go to the Middle East. People are bad there.* (Entretien, mars 2013)

La tragique expérience de la cousine de Maricel devient le socle des représentations du Moyen-Orient<sup>40</sup>. Au regard des matériaux récoltés, il est régulièrement apparu que l'expérience migratoire d'un membre de la famille ou d'un-e ami-e proche affecte directement les candidates à la migration, que ce soit comme frein ou incitation à migrer. Les réseaux, à travers les récits d'expérience d'un tiers, alimentent en ce sens cet imaginaire migratoire.

En appréhendant le rôle des imaginaires dans les migrations, on comprend donc que les carrières dans l'économie mondialisée du travail domestique se jouent aussi dans les représentations de *l'autre* et de *l'ailleurs*. Ces imaginaires migratoires, découlant d'une histoire coloniale et alimentés aujourd'hui par l'industrie de la migration, les médias ou encore des réseaux interpersonnels, pèsent directement sur les trajectoires migratoires et la construction des identités. Les effets performatifs de ces imaginaires déterminent dans une certaine mesure les pratiques migratoires des actrices telles que le choix des pays, le rapport à l'emploi et à l'employeur-euse, ainsi que la conception des métiers. Penser les imaginaires liés à l'espace au pluriel permet en outre de mettre en lumière les diverses formes d'engagement migratoire de ces femmes dans l'économie mondialisée du travail domestique. Ces imaginaires ont la caractéristique d'être fortement transnationalisés (Appadurai 2001), ils sont à la fois ici, mais également là-bas comme nous le verrons dans le prochain chapitre.

---

40 Il ne s'agit pas ici de nier les risques et les maltraitances qui existent pour ces migrantes, mais de pointer quelles sont les représentations associées aux lieux et aux personnes, ainsi que de comprendre la construction des carrières migratoires au regard de ces représentations.

## 6 Quand l'autre est ailleurs : imaginer l'employeur·euse<sup>41</sup>

### 6.1 L'économie du travail domestique comme carte mentale du monde

À partir des entretiens menés, mais également des techniques de formation observées, un rapport à l'espace, et plus précisément au monde et à l'*ailleurs*, s'est rapidement manifesté. Trois régions du monde (accompagnées de trois figures d'employeur·euse) sont régulièrement citées par les travailleuses domestiques migrantes. Il existe pour ces dernières, ce qu'elles nomment "*the Western countries*" (l'Occident, comprenant l'Italie, le Canada, Chypre et Israël), "*the South East Asian countries*" (désignant Hong Kong, Singapour, la Malaisie et le sultanat de Brunei) et finalement "*the Middle East*" ou également nommé "*Arabic countries*", "*Muslim countries*" (catégories regroupant les pays du Golfe).

Trois régions qui se distinguent par des représentations sociales singulières, et dans le même temps, habitées par des figures de l'employeur·e. Ce qui apparaît comme saisissant, c'est la clarté des discours à l'égard de chacune de ces régions. Ces derniers cristallisent en effet des imaginaires propres à chaque région. Cette carte mentale du monde devient une boussole cognitive qui aiguille les trajectoires migratoires, mais également le rapport au travail des futures travailleuses domestiques philippines. Ces imaginaires ont la particularité d'être construits dans un rapport de concurrence antagoniste et d'être produits dans un rapport entre *nous* et les *autres*. Ils n'impliquent pas qu'un lieu ou des paysages, mais portent également un ensemble de significations concernant les objets, les personnes, les pratiques sociales associés à ces espaces. Ils concourent dans le même temps à culturaliser l'*autre*, dans ce cas l'employeur·euse. La culture devient une notion à partir de laquelle l'*autre* est identifié·e et désigné·e dans toute sa singularité.

Ces imaginaires permettent également d'observer le rôle primordial des frontières sociales et symboliques dans le travail de différenciation et de hiérarchisation qui est opéré entre « soi » (dans ce cas, les migrantes), mais également entre les *autres*, c'est-à-dire les différentes figures d'employeur·euse. Ces

---

41 Ce chapitre reprend et réélabore des matériaux et des analyses qui ont fait l'objet d'une première publication dans la revue *Civilisations* (Debonneville 2019a).

figures sont caractérisées par des marqueurs sociaux et symboliques comme la blanchité ou l'islam qui sont en résonance avec l'histoire coloniale du pays. L'objectif n'est toutefois pas de discuter la véracité de ces représentations sociales, mais plutôt de décrire, d'une part, quels sont les discours dominants associés à des régions du monde, et d'autre part, de comprendre les implications de ces représentations dans les carrières migratoires et le rapport au travail. Il s'agit ainsi d'analyser les marqueurs symboliques qui tracent les frontières entre les travailleuses domestiques philippines et leurs employeur·euse·s, c'est-à-dire le travail de catégorisation de l'*autre*, de sa culture du point de vue des migrantes.

## 6.2 *L'Occident* comme symbole de toutes les réussites

*“I don't want to go to the Middle East for sure. I want to go to Western countries, to Canada or Europe, because I want to work for white employers. I heard they are really nice and they are very considerate. I really want to work for them”* (entretien, janvier 2014), explique Analyn (41 ans, en partance pour la deuxième fois pour Hong Kong) lorsqu'elle évoque ses choix de destination. Quel est donc cet *Occident* qui s'oppose à cet *Orient*? Géographiquement les frontières restent floues et ne recourent pas toujours les frontières politiques. Elles englobent, en général aux yeux des migrantes, le Canada et l'Europe, mais s'étendent souvent jusqu'aux États-Unis et Israël. Cet *ailleurs* «occidental» se distingue dans cette géographie mentale des autres régions du monde. L'Occident a ainsi la particularité d'être fortement valorisé par les migrantes chrétiennes et athées au regard des conditions de travail (hauts salaires, horaires de travail, conditions de travail), notamment au Canada, qui est systématiquement cité par ces migrantes comme *la* destination de rêve à laquelle ces dernières associent la possibilité de s'établir avec leur famille ou de faire carrière. Le Canada, et plus largement l'Occident, devient le symbole d'une réussite sociale et professionnelle pour l'ensemble de ces migrantes chrétiennes et athées. Cette valorisation des conditions matérielles de travail n'est toutefois pas étrangère à la figure de l'employeur·euse associée à cette région, et plus spécifiquement à la représentation de la blanchité. En effet, pour expliquer la qualité des conditions de travail dans cette région, ces candidates à l'émigration mobilisent la figure de «l'employeur·euse occidental·e/blanc·he». La blanchité fait l'objet d'une forte valorisation aux Philippines et apparaît dans ce cas comme un levier explicatif, ainsi que «la culture occidentale», afin de comprendre les conditions de travail supposées privilégiées de cette région,

comme l'exprime par exemple Ramona, 31 ans, en partance pour Chypre après avoir passé quelques années au Moyen-Orient :

*You know what really inspires me? To see people like you. I mean, I watch Hollywood movies – the blond hair, the blue eyes, something like that. When I was young, I had an uncle, he was a Norwegian. They look like rich people for Filipino. For them, they said, “We are just ordinary people back in our country. But here we were treated like kings, queens”. When I see a Hollywood movie, it’s like they’re living dolls – the eyes, the hair, the skin, something like that. I just feel gratified in the sense that my curiosity about this kind of people compared to my people. (Entretien, juillet 2013)*

Cette racialisation passe avant tout par les corps. On observe en effet une forte valorisation des corps « blancs » qui rappelle que dans le contexte philippin, les corps – particulièrement féminins – sont soumis à des normes raciales (couleur de peau, formes, coupe de cheveux, couleur des yeux), alimentées notamment par une industrie cosmétique foisonnante. L'appartenance raciale de l'employeur-euse n'est en effet pas exempte de fantasmes et participe directement à la conception du rapport au travail. Cette dernière est intrinsèquement liée à une matrice de la race inscrite dans un imaginaire migratoire, et plus largement dans une histoire coloniale. L'enquête a permis en ce sens de mettre en avant comment les employeur-euse-s deviennent porteur-euse-s de significations raciales dans lesquelles les représentations de l'idée de couleur des corps revêt des significations particulières dans le contexte de l'économie mondialisée du travail domestique.

Outre la racialisation des corps de l'*autre*, c'est également « la culture » des employeur-euse-s à travers leurs comportements et leurs attitudes qui est cristallisée dans cet imaginaire migratoire. En effet, la figure de l'employeur-euse dites blanc·he/occidental·e est souvent reconnue pour sa gentillesse supposée, son indulgence et son respect des droits humains comme le souligne par exemple Grace : *“I know already about them and I prepared somehow myself when I got there I know about the cold climate, the traditions. The Canadians are also so lenient, they’re so considerate. Thanks to them that they are considerate”* (entretien, janvier 2014). Dans ce cas précis, ces qualités et attitudes représentent pour les migrantes des indicateurs des conditions de travail dans le pays. La personnalité et l'attitude de l'employeur-euse reflètent en effet pour ces migrantes les conditions de travail et de traitement des travailleuses domestiques. L'identité de l'employeur-euse prend une dimension explicative pour se représenter les conditions de travail d'une région. Cette sympathie

supposée qui émane de la blancheur est étroitement liée à des attentes positives concernant les conditions de travail de l'employeur·euse occidental·e.

Derrière la figure de l'Occidental·e, c'est bien un mode de gouvernance et une conception particulière du travail qui sont décryptés et attendus par les migrantes comme l'exprime Sam : *“The reasons why I want to go in Canada, I had experience working with white employers. I worked in Nestle Philippines for four months in sales. Our boss there was Swiss. I already acquired the techniques on how to handle Swiss or white employers. I have gathered not that much idea but how to present and communicate with this kind of employer”* (entretien, janvier 2013). Ces représentations réduisent la figure de l'employeur·euse à une série de comportements et de marqueurs symboliques positifs. Ces marqueurs deviennent dans le même temps un indicateur des conditions de travail valorisées. L'idée que les employeur·euse·s blanc·he·s/occidentaux·les sont plus compréhensif·ve·s amène à une certaine représentation du travail. Les propos de Malou rendent par exemple compte de ce lien entre une attitude compréhensive des employeur·euse·s et un traitement respectueux de leurs employé·e·s :

*The white people consider you. They are more proficient, they understand your situation. The white people, they are more professional. They treat you nicely. They are friendlier. White people don't treat you like a slave compared to the Muslims. And then if you complain about your food, the whites they will tell you, “Okay, what food do you want? Maybe I can give you your food allowance to buy your own food, or you can cook for your own.” But if Muslims whatever they will give you, whatever the leftovers, they just give it to you. Because we cannot be choosy so that we can survive. Whatever they will give you, as long as you can eat, you have to take it.* (Entretien, février 2013)

On le constate ici, cette valorisation de l'Occident s'accompagne d'une dévalorisation d'une autre région, en l'occurrence le Moyen-Orient. En mettant en perspective les *“white people”* et les *« Muslims »*, ces marqueurs symboliques de l'employeur·euse blanc·he/occidental·e prennent sens dans une dynamique comparative avec d'autres figures d'employeur·euse·s. On retrouve cette dynamique comparative et cette forte valorisation des employeur·euse·s blanc·he·s chez Evelyn en partance pour le Canada : *“So Western employers, they are more understanding. They're more understanding and they don't shout. That's the good thing I really like. I really like from them, they don't really shout and they're very understanding and very considerate. And they do really make you feel like a family. So that's why I prefer Western employers than Chinese”* (entretien,

janvier 2014). Cette représentation de l'employeur-euse blanc-he d'Evelyn est dans ce cas renforcée par sa propre expérience à Hong Kong où elle travailla pendant plusieurs années pour une famille d'expatrié-e-s anglais-e-s. Cette perception de l'employeur-euse ouvert-e implique plus concrètement pour Evelyn une autonomie dans le travail.

La question du contrôle et de l'autonomie apparaît globalement comme un enjeu crucial pour les migrantes. La surveillance, le contrôle social et les injonctions de l'employeur-euse sont fortement décriés par les migrantes, qui se sentant dévalorisées, déqualifiées, voire infantilisées dans leurs tâches professionnelles, notamment quand l'employeur-euse pointe explicitement les tâches à faire en précisant *“do this, do that”*. L'autonomie dans le travail apparaît centrale dans la conception de la figure du/de la « bon-ne » ou du/de la « mauvais-e » employeur-euse. Outre le fait d'être plus compréhensif-ve-s, les employeur-euse-s « blanc-he-s » sont paradoxalement perçu-e-s comme plus indépendant-e-s, c'est-à-dire, du point de vue de ces femmes, comme moins dépendant-e-s de leurs employé-e-s de maison. En effet, pour Marites (37 ans, en partance pour Hong Kong) : *“White employers are more open, I think. And also, friendlier and more independent. They are not dependent on the housemaid for everything. Not like Arabic and Chinese employers who depend on you for everything. You also have to wait for them. In Hong Kong, even when you are cooking, whatever they say, you have to stop”* (entretien, mars 2013). La représentation de l'autonomie au travail est en ce sens directement liée aux attitudes et aux comportements supposés des employeur-euse-s. On comprend donc comment l'imaginaire de l'*ailleurs* s'ancre pour ces migrantes dans des personnes, des attitudes, des comportements qui signifient des conditions de travail particulières. La figure de l'employeur-e est ici directement liée aux représentations des conditions de travail.

Les représentations sociales ne concernent toutefois pas que des personnes, elles peuvent également avoir trait au langage. Il importe de savoir à ce titre que les représentations sociales du langage dans le contexte philippin sont particulièrement révélatrices des rapports de classe, mais également d'une histoire coloniale. L'usage de la langue anglaise (et l'accent américain de surcroît) opère comme marqueur de distinction sociale pour les classes sociales supérieures. Outre un usage distinctif, l'anglais peut à l'inverse devenir un médium pour flouter d'autres frontières, notamment celle entre les employeur-euse-s et les travailleuses domestiques philippines, dans l'idée de construire un rapport privilégié aux allures de « proximité culturelle », comme l'exprime Lilly (43 ans, mère célibataire de deux enfants) anciennement gestionnaire adjointe dans une firme à Manille et qui s'apprête à partir pour Israël :



*I'm very lucky because my employer is American. This is my first job. I am going to Israel. Although I need to study Hebrew because I will be living in Israel. But as a beginner it's a very good opportunity that I'll be working for American people. So somehow, I can easily relate. Something that is very much positive on my side that I'll be assisting, providing service to an American who I mean I can easily understand them. There is no language barrier and less cultural distance with Americans employers. (Entretien, février 2013)*

On voit ainsi comment le langage et la communication constituent aux yeux des migrantes un élément important dans la bonne entente entre l'employeur·euse et l'employé·e. À l'instar de Lilly, Sam souligne les liens entre proximité linguistique et proximité culturelle.

*I want to go to Canada. I know that my family can go to Italy as well but I just want to stay in Canada. Second, the communication is not hard. They can speak English in Canada. The communications are good unlike in Italy where Italian is only used, no other language. There will be a communication barrier. Moreover, I think Philippine culture is closer to American culture than Italian culture. (Entretien, janvier 2013)*

Le langage constitue en ce sens un support de l'imaginaire par lequel les frontières symboliques opèrent afin de distinguer ou rassembler les acteur·rice·s<sup>42</sup>. La proximité linguistique avec l'Occident devient pour les migrantes un gage de proximité culturelle et de conditions de travail décentes.

Outre le langage, ces frontières sont également visibles dans le cas de la religion, qui selon la confession de l'employeur·euse implique des rapports de proximité et de mise à distance différents. La religion constitue en effet un marqueur symbolique essentiel dans la construction des frontières entre employeur·euse·s et employées. Cette dernière (ainsi que le genre) est en ce sens centrale dans la construction de la différence entre les employeur·euse·s et les employées, que ces dernier·ère·s soient musulman·e·s ou catholiques, comme le souligne Lucy en comparant les employeur·euse·s des deux confessions<sup>43</sup>:

---

42 Dans le contexte migratoire, l'anglais peut également constituer une technique de classification et de hiérarchisation des employées de maison par les employeur·euse·s.

43 Ces employeur·euse·s musulman·e·s et catholiques sont associé·e·s à des espaces géographiques très spécifiques dans l'imaginaire migratoire des travailleuses domestiques, à savoir le Moyen-Orient et l'Occident. Une conception binaire qui laisse très peu de place à l'hybridité.

### Encadré 12 “Not the same culture”

Julien: *Would you have accepted to go to the Middle East?*

Lucy: *No. Because it's not the same culture. I heard they don't treat the workers well there. For some women just like me who are working there it is dangerous. The people there are not the same like Italians because they are Catholic. In the Middle East, they are Muslim, that's why I don't want to go there. If I had to choose between going there and stay here, I would stay here.*

J: *So what are your main expectations regarding your employer?*

L: *I have a picture of my employer. My brother told me that the employer is good and very nice. Maybe we will have a good relationship. I will expect from him to have a good relationship. I will do my best there to satisfy him just like in household chores so he will not get mad at me.*

J: *You are not afraid to go there? or to be maltreated by your employer in Italy?*

L: *No, I'm also a Catholic. Maybe I can speak with the same belief. Maybe a Catholic employer is good. And he has faith in God just like me. He will not maltreat me. (Entretien, février 2013)*

Lucy a 39 ans, mariée et mère d'un enfant. Cette diplômée en informatique de l'Université des Philippines et fonctionnaire à Manille, s'apprête à partir pour la première fois à l'étranger, et plus spécifiquement pour l'Italie, un pays où la distance «culturelle» apparaît plus ténue à ses yeux, contrairement à d'autres pays. En effet, cet extrait d'entretien illustre comment la religion devient le marqueur symbolique d'une région et peut selon les affinités (en l'occurrence le catholicisme) et les antagonismes (ici l'islam) contribuer à forger et/ou flouter des frontières entre soi et les *autres*. On comprend dès lors que la façon dont ces migrantes imaginent culturellement les régions de destination à travers la religion notamment peut peser sur le choix des pays de destination.

Le rapport à l'Occident s'inscrit donc dans une vision de «proximité culturelle» au regard des affinités supposées entre les Philippin·e·s (chrétien·ne·s/non musulman·e·s), qu'elles soient linguistiques, religieuses, politiques, ou encore historiques, comme certaines migrantes le soulignaient en pointant l'origine des colonisateurs et les transformations engendrées par la colonisation états-unienne et espagnole aux Philippines. La valorisation des pays de destination en Occident est ainsi étroitement liée aux représentations

---

Aucune migrante n'a par exemple évoqué l'idée de travailler pour une famille musulmane au Canada, ces deux catégories apparaissant pour elles complètement disjointes.

de la figure de l'« employeur·euse blanc·he » perçu·e comme compréhensif·ve, à l'écoute et « civilisé·e ». Une figure à la fois proche et lointaine qui s'inscrit dans une proximité culturelle aux yeux des migrantes philippin·e·s. Cet *ailleurs* « occidental » hautement valorisé par les migrantes philippines (chrétiennes) interviewées prend dans le même temps sa valeur par son opposition avec d'autres espaces tels que le Moyen-Orient et l'Asie.

### **6.3 Les trois « S » de « l'empire du Milieu » : sourire, superstition et sévérité**

Entre l'*Occident* et l'*Orient* se loge « l'empire du Milieu », à savoir la Chine et plus spécifiquement Hong Kong. Région dans laquelle se distingue la figure de l'employeuse chinoise, plus communément appelée « *Tai Tai* » (femme au foyer en cantonais), ou la « *Madam* ». Une figure genrée qui fait référence aux employeurs d'origine chinoise à Hong Kong et en Asie du Sud-Est (Singapour, Malaisie). Au cœur de cet imaginaire associé aux pays de destination en Asie de l'Est/Sud-Est, les entretiens ont révélé un ensemble de marqueurs symboliques associés à cette figure de la *Tai Tai*. Cette figure révèle un rapport singulier à « la culture chinoise » entretenu par les migrantes. Contrairement à la figure de l'employeur·euse occidental·e, cette figure est souvent crainte et associée à la sévérité, la discipline. L'idée de travailler dans cette région est en ce sens représentée comme peu désirable pour les migrantes. À leurs yeux, cette culture chinoise apparaît dans son ensemble comme enracinée dans les traditions et s'en trouve dès lors mise à distance. Le « quotidien chinois » devient rythmé par les coutumes, les rituels et les superstitions. Traditions, coutumes, religions, la perle de l'Orient est nappée d'une toile de superstitions au sein de cet imaginaire. Hong Kong et à travers elle la Chine (et les Chinois·e·s), est associée à un imaginaire où croyances, superstitions et bizarreries organisent le quotidien selon les migrantes interviewées. En conséquence, ces représentations des superstitions chinoises façonnent la pratique du travail domestique.

Parmis les « coutumes » évoquées, il importe de s'arrêter sur les plus récurrentes, dont celles qui impliquent des transformations importantes dans la pratique de l'emploi domestique. En premier lieu, l'injonction à toujours sourire. Une pratique abondamment présentée et travaillée lors des formations prémigratoires aux Philippines (Debonneville 2019b). Travailler pour une famille chinoise implique pour les migrantes de revêtir un sourire du matin au soir, qu'importent les circonstances. Une injonction qui n'est pas sans inci-

dence sur leur quotidien. En effet, le sourire est signifié comme symbole de chance et de réussite, et à l'inverse, l'expression de la tristesse est considérée comme un signe de malchance pour le foyer chinois, comme le raconte Evelyn qui a passé plus de huit ans à Hong Kong après ses études d'hôtellerie : "Yes, you have to smile. You know, you have to smile, even if it's tough or you're not in the mood, you always have to wear your smile... it means good luck for the employer. [...] during my first year, I did wear a smile every day even though I was tired. Even when my employer was shouting, I was still smiling... You know, it's just like if I were crazy" (entretien, janvier 2014). La superstition peut se transformer en véritable injonction, voire en un contrôle des employées par les employeurs, qui du matin au soir scrutent les émotions qu'expriment les visages. L'injonction à sourire se fait d'autant plus contraignante lorsque ces migrantes font face à des problèmes personnels tels qu'un deuil, une rupture, des soucis familiaux, comme le raconte Joy qui s'apprête à repartir pour Singapour :

*I was supposed to get married last June. But this December something happened. I caught my husband with another girl when I came back to the Philippines because he didn't know I was coming back. He was working in Saudi Arabia before. He came back first and then me. I wanted to surprise him but I'm the one who was surprised. And then it happens again. So I decided to leave him and go back to Singapore. I was very sad. When my employer saw me, I was so stressed. Every day, my eyes were swollen. So my employer was not happy. You know, she is Chinese she doesn't want someone who cries in front of her. I think this is their belief. So I didn't show them that I was crying but every morning when I woke up she looked at me and asked me: "Did you cry?" like that. "Did you sleep?" She knew me for 5-6 years. So I say, "Yeah." And then I told her: "No, I don't have a problem. I'm fine. I'm good." And of course, she didn't believe me because she saw something different in me. (Entretien, juillet 2013)*

Les propos de Joy à l'égard de cette injonction à sourire traduisent l'une des particularités de la domestication des corps dans l'emploi domestique, et de surcroît lorsqu'il est exercé dans le domicile de l'employeur-euse. On saisit à ce titre comment les représentations sociales associées à l'altérité, à savoir dans ce cas la figure de l'employeuse superstitieuse, peuvent affecter directement les travailleuses domestiques dans leurs tâches quotidiennes, mais également la façon dont ces représentations normalisent le savoir-être des employées. À travers l'imaginaire de la culture chinoise, ces coutumes structurent ainsi les rapports sociaux entre employeuse et employée. À propos de l'expres-

sion des émotions, les employeuses chinoises sont vues comme des personnes qui n'acceptent pas de perdre la face et qui, par conséquent, ne doivent pas être contredites. Un marqueur social qui renforce dans le même temps un peu plus la position de subalterne de la travailleuse domestique.

Outre les superstitions touchant l'expression des émotions, il existe également des croyances liées à la pratique du nettoyage, notamment au Nouvel An chinois. Le Nouvel An chinois, période de recrutement conséquente de travailleuses domestiques s'accompagne en effet de son lot de superstitions avec des implications immédiates sur l'organisation du travail domestique. Les migrantes racontaient qu'à cette période il leur avait été dit, soit par leur employeuse, soit par leur réseau de connaissances ou lors des formations pré-migratoires, qu'il était nécessaire de garder les fenêtres ouvertes pour faire entrer la chance. Il leur fallait également éviter de balayer la poussière et la saleté et la rejeter à l'extérieur par la porte principale, au risque de réduire considérablement la chance au sein du foyer. Pour les mêmes raisons, il leur était proscrit de balayer le jour du Nouvel An. D'autres migrantes ont raconté avoir été averties avant de partir de ne pas vider la poubelle les cinq jours suivant la célébration du Nouvel An pour ne pas dissoudre la famille. Dans tous les cas, ces superstitions, qu'elles aient été vécues ou entendues, semblent être associées à l'imaginaire migratoire de l'Asie du Sud-Est, renforçant l'idée que l'employeuse chinoise est une personne superstitieuse. Des représentations qui affectent directement, aux dires des travailleuses domestiques, leur façon de se comporter et d'interagir avec leurs employeur-euse-s chinois-e-s.

Les employeur-euse-s chinois-e-s ont également la réputation de faire preuve de sévérité et d'être relativement strictes avec leur employée. Cette rigueur, que les migrantes associent «au tempérament chinois», influe sur la façon de concevoir l'emploi de travailleuse domestique. Celle-ci se manifeste principalement selon les migrantes par les cris et des remises à l'ordre. Les employeuses chinoises ont la réputation de crier pour exprimer leur volonté ce qui a pour effet de structurer les représentations des interactions quotidiennes. Une particularité qui les distingue des employeur-euse-s occidentaux-les, comme l'explique Evelyn qui revient sur son expérience de travail chez un couple d'employeur-e-s franco-chinois-e-s à Hong Kong :

*They [the employers] were very perfectionist. You know, as I said you have to work from 6am until midnight. And they don't want to see you sitting or taking a rest [...] and also, there was a lot of shouting, especially for the Chinese guy. The French one, she was a bit more understanding because she saw how hard I worked, what I did every day. But I did hear loads of shouts from the Chinese employer. But then at first, you know, I didn't answer back. So,*

*I just didn't care whatever he said. But then, because, it was too much, I did speak out and answered back with sarcasm. So, he was still shouting but not as much as what he did before when I was new for them. (Entretien, janvier 2014)*

Ce type d'expérience met en avant comment la rigueur et la sévérité apparaissent comme des éléments distinctifs propres aux employeur-euse-s chinois-e-s auxquels les migrantes doivent s'accomoder. Une rigueur qui peut peser directement sur le processus de sélection des pays. En effet, contrairement à la figure de l'employeur-euse occidental-e, l'identité de l'employeur-euse chinois-e est cristallisée autour de la sévérité. Les chinois-e-s et la culture chinoise sont ainsi perçus à la lueur de la discipline. Divina (46 ans) en par-tance pour la troisième fois pour Hong Kong décrit cette sévérité « propre » aux employeur-euse-s chinois-e-s qui, selon elle, s'explique par une discipline et un mode de vie observable dès l'éducation des enfants :

### **Encadré 13 “Chinese are hardworking”**

Julien: *Could you tell me about your experience in Hong Kong and more specifically with your employer?*

Divina: *You have to do your job and be honest. Because Chinese are hard-working so they expect you to be a hardworker also. So you have to finish the work everyday.*

J: *Why “being honest”?*

D: *Chinese they don't trust at once. So you need to show honesty. [...] Chinese people are also strict and disciplined people. Even if you go around, you will feel safe. They are strict but you can still communicate around there. There are still good persons.*

J: *What do you mean by “discipline”?*

D: *Chinese have their own discipline. It's the way they live. It's very hard for the children of the Chinese people. Children are disciplined like adults but I told them kids are always kids. They told me to be very strict with the children, regarding the food for instance and with the sleep, they are very disciplinary. It's their culture.*

J: *So, how would you define the “Chinese culture”?*

I: *The Chinese culture you cannot always generalize. But I would say their attitude. It's about their attitude with you. They will look down. They will not look at you the same. You are just lower than them. They will make you feel it. Mostly. (Entretien, février 2013)*

La sévérité, par la discipline, devient aux yeux de certaines migrantes comme Divina un mode de vie distinctif des familles chinoises qui a des répercussions immédiates sur le travail pour les employées domestiques comme on le constate par exemple avec l'éducation des enfants et le dévouement au travail. La sévérité constitue ainsi un marqueur symbolique qui définit l'altérité chinoise et la distingue des autres nationalités.

Autre marqueur symbolique en lien avec la sévérité, souvent mobilisé pour qualifier les *tai tai*: la jalousie, un trait distinctif récurrent à l'évocation de l'employeuse chinoise<sup>44</sup>. Perçues comme séduisantes et exotiques<sup>45</sup>, les femmes philippines représentent souvent une « menace » pour le couple chinois aux dires des agences de recrutement et des migrantes. Jalouses de « leur Philippine » car réputée plus belle et attirante, les employeuses « chinoises » demandent régulièrement à leur employée philippine de se couper les cheveux afin de paraître moins *sexy* et éviter que l'époux développe une liaison avec elle. Certaines travailleuses domestiques racontaient par exemple qu'elles avaient l'interdiction d'interagir avec le mari de leur employeuse, qu'elles avaient dû couper leurs cheveux à leur arrivée et se faisaient imposer leur tenue. Du point de vue des migrantes, au-delà des contraintes apparentes, la perception de la jalousie de l'employeuse devient un mode d'auto-revalorisation, mais également un mode de disqualification. Dès lors, cette construction de la figure de l'employeuse chinoise « jalouse » constitue une technique de renversement (temporaire) des hiérarchies sociales établies par l'emploi domestique. Comme l'explique bien Judith Rollins (1987), la connaissance de l'intimité de l'employeuse, de ses émotions, de ses réactions, représente un moyen de se distinguer et de revaloriser son identité, et de renégocier cette position de subalterne. Certaines migrantes précisaient toutefois qu'au regard de la réputation des femmes chinoises (à savoir strictes, jalouses et sévères), elles préféreraient ne pas approcher les époux de manière à ne pas compromettre leur situation professionnelle, bien qu'il n'y ait pas eu d'avertissement formel et explicite de la part des employeur-euse-s, comme le précise Arnel (42 ans, mariée, un enfant, infirmière de formation) en partance pour la seconde fois pour Hong Kong: *“My Madam didn't tell me anything, but I heard Chinese women are very jealous. My agency also told me before I leave to stay away from my male employer. I don't want my employer to break my contract, so I just make*

---

44 Ce marqueur symbolique est également mobilisé pour expliquer les comportements de l'employeuse au Moyen-Orient, bien que ce marqueur apparaisse moins central et récurrent dans le contexte du Moyen-Orient au regard des matériaux récoltés.

45 Cette représentation sexualisée associée aux femmes philippines s'inscrit dans une construction sociohistorique qui remonte à la période coloniale américaine dans laquelle les femmes philippines ont été associées au travail du sexe (Guevarra 2010).

*sure to be far from my male employer. I also try to avoid interacting too much with him*” (entretien, mars 2013). C’est donc la mise en scène du soi et le rapport à l’espace dans le ménage de l’employeur-euse qui en ressortent transformés. On saisit ainsi comment cet imaginaire de l’employeur-euse pèse concrètement sur les carrières migratoires de ces employées de maison et sur les routines de travail. Si cette région représente une opportunité professionnelle et économique, elle est toutefois crainte et peu désirable pour les migrantes philippines qui redoutent les comportements et les traditions de leur employeur-euse. Cet espace représente dès lors un tremplin pour poursuivre sa carrière à l’étranger ou revenir aux Philippines.

#### 6.4 **L’Orient: espace disqualifié, altérité repoussoir**

*I wouldn’t go to the Middle East. The employers are abusing those Filipinas because they [the employers] are not civilized as other people, as European or whites from Western countries. Perhaps culture barriers [exist]. That’s why the traditions are different. The difference or the differences of Arabic culture for the Filip [pause] for the Christian culture is the religion, you know. [...] They [‘Arabic people’] consider us [domestic workers] as the smallest person or, you know, as slaves perhaps, that’s why they’re abusing their household domestic workers.* (Entretien, janvier 2014)

Grace est formelle: migrer au Moyen-Orient ne représente pas une option. Seuls l’Europe et le Canada – où elle s’apprête à partir dans quelques jours – apparaissent comme des destinations potentielles. Si les frontières politiques, administratives ou économiques du Moyen-Orient ne constituent pas un obstacle majeur, les frontières culturelles apparaissent quant à elles comme des freins à la mobilité dans les représentations des migrantes philippines travaillant dans l’économie mondialisée du travail domestique. Loin de l’imaginaire associé à l’Occident, l’*Orient* et à travers lui ses employeur-euse-s « arabes/musulman-e-s »<sup>46</sup>, apparaît bien souvent comme un espace, ancré dans la tradition, la religion, la culture et la violence aux yeux des migrantes philippines chrétiennes interviewées. Dans ce cas précis, la culture supposée de l’Orient constitue un cadre interprétatif des comportements de l’employeur-euse, et

---

46 Cette catégorie « arabe/musulman-e » est une catégorie *emic* qui émerge donc des discours des actrices et qui met en avant un amalgame récurrent dans les représentations de ces dernières.



le socle explicatif de la maltraitance des travailleuses domestiques. L'« arabe/musulman-e » devient ainsi cet *autre* « non civilisé ». On constate dans le même temps que la figure de l'employeur-euse dominant dans les représentations des travailleuses domestiques philippines interviewées est associée à la catégorie « *bad baba* » (« mauvais père » en anglais et arabe). À l'inverse de l'Asie du Sud-Est où la figure de la femme chinoise semble se distinguer, c'est ici la figure masculine de l'employeur incarné dans une représentation sociale du « mauvais employeur arabe/musulman », qui ressort. Comme souvent, l'*autre* « arabe/musulman » est réduit à sa culture et ses traditions supposées. Cet *ailleurs* « oriental » se distingue fortement des autres destinations du fait qu'il est disqualifié et stigmatisé par les migrantes catholiques en premier lieu via la religion, au point que cet imaginaire associé à cette région devient un frein migratoire pour ces femmes, contrairement aux femmes philippines de confession musulmane, pour qui l'*ailleurs* « oriental » est fortement valorisé. La religion en tant que frontière symbolique implique ici une séparation relativement nette et rigide entre les migrantes (chrétiennes) et les employeur-euse-s musulman-e-s. Cet espace oriental apparaît comme un lieu dit « non-civilisé », fortement dévalorisé aux yeux des travailleuses domestiques philippines. Il est important de préciser toutefois que cet espace n'est pas construit de façon homogène. Bien qu'il soit globalement disqualifié aux yeux des migrantes philippines chrétiennes, nombre de migrantes (notamment celles avec de l'expérience dans la région) opèrent une distinction entre l'Arabie saoudite réputée plus stricte, dangereuse et conservatrice, et le reste des pays du Golfe qui sont eux, en comparaison, qualifiés d'« *open countries* » comme l'explique Joy :

*I had a friend in the Middle East but she says that working in Dubai is okay. It's an open, you know, it's an open country. Working in other parts of the Middle East like Saudi is not good. That is what they are saying. Employers are like rapists like that. They say that if you wanted to work as a DH, don't go to the Middle East, especially Saudi. That is what my friends told me. And I'm not gonna try.* (Entretien, juillet 2013)

Malgré cette nuance, l'ensemble de cette région apparaît associé à un imaginaire migratoire disqualifié pesant sur le choix des pays de destination. Au regard des matériaux récoltés, l'imaginaire associé à cette région est probablement le plus substantiel et le plus prégnant parmi les différents espaces de destination. Il recoupe une charge symbolique et émotionnelle consensuelle et relativement dense. Contrairement aux autres régions, il a la particularité d'être associé à une image négative et repoussante. Cet imaginaire se distingue par deux marqueurs symboliques majeurs qui entérinent les frontières sym-

boliques avec l'*autre* « oriental » : l'idée de « culture orientale » (telle qu'elle est nommée par les actrices) et de la maltraitance. Ces marqueurs symboliques apparaissent néanmoins étroitement imbriqués et prennent sens dans un tissu de significations communes, et tendent par conséquent à se mêler dans les représentations des actrices<sup>47</sup>. Comme nous l'avons évoqué, ces représentations résonnent avec une histoire coloniale aux Philippines et avec une altérité de l'intérieur en proie à des formes d'islamophobie.

#### 6.4.1 « L'Oriental », sa culture, sa religion

La religion constitue un marqueur symbolique important mobilisé par les travailleuses domestiques philippines de confession chrétienne afin de tracer les frontières entre « leur culture » et « la culture » de l'employeur·euse. La fabrication des différences entre les employé·e·s et l'employeur·euse, ainsi que l'interprétation des comportements de ce/cette dernier·ère, opère à travers le prisme de l'islam. Alors que la religion était inexistante ou apparaissait en retrait dans le cas des employeur·euse·s « occidentaux·ales » ou « chinois·e·s », elle devient centrale dans l'interprétation des comportements des employeur·euse·s orientaux·ales/musulman·e·s. Les propos de Girlie (25 ans), en partance pour le Canada pour la première fois, illustrent ce prisme du religieux dans l'interprétation de l'*autre* :

*For me, I don't consider going to the Middle East for security reasons. Like for example, we saw on TV all the negative things that happen in the Middle East. Domestic workers are raped and abused there. As much as I want to because there are work opportunities there, I decided not to go there. Not to threaten my security. I think it's hard for me to adapt with their religion and what life they have in the Middle East. (Entretien, février 2013)*

La fabrication de la différence avec les employeur·euse·s du Moyen-Orient passe en effet par la religion, et plus spécifiquement sa dévalorisation, ce qui mène dans le cas de Girlie à repousser toute éventualité de se rendre au Moyen-Orient. L'islam devient pour elle une source explicative de la mal-

---

47 Il importe de préciser que cette analyse n'a pas pour objectif d'occulter les violences faites aux travailleuses domestiques philippines dans la région du Moyen-Orient, ni de voir la maltraitance comme un phénomène uniquement symbolique. Certains entretiens avec des migrantes ont révélé les violences physiques et sexuelles subies dans cette région (comme dans d'autres). L'objectif est ici plutôt d'analyser ce portrait culturaliste de l'Orient et cette vision binaire qui réduit l'*autre* oriental à sa culture et à sa religion, afin de saisir comment ces représentations pèsent directement sur le rapport à la migration et les pratiques professionnelles telles que la façon de nettoyer la maison, faire la cuisine ou encore servir son employeur·e.

traitance des travailleuses domestiques dans cette région. Plus largement, on comprend comment les frontières symboliques tissées avec l'employeur-e – sa culture, sa religion, ses comportements – contribuent, au-delà des conditions économiques, à peser sur les trajectoires migratoires. L'idée de travailler dans le monde arabo-musulman, pour un employeur musulman (volontairement au masculin ici), apparaît comme un frein à la migration, comme l'explique Grace :

*Then again and again, until my death, over my dead body, I will not go to the Middle East whatever the job offer is. And especially if you're just offering me a job as a household helper, definitely not. No matter what. Because I will consider our way of living here in the Philippines, we're not that poor or below the bracket line. Perhaps I would say we're on average, average level of living in the Philippines, in Manila. I would prefer to reduce my expenses here in the Philippines, rather going there.* (Entretien, janvier 2014)

La culture de l'autre constitue une barrière à la migration, au point que certaines migrantes préfèrent expérimenter des formes de déqualification sur le marché de l'emploi en devenant travailleuses domestiques dans une autre région, que poursuivre une carrière professionnelle au Moyen-Orient dans la continuité de leur formation initiale :

*Middle East I wouldn't go. Actually, I had an offer to go to Saudi Arabia as a nurse. I rejected it because it's not an open country. It's a Muslim country. You cannot do whatever you want there. After work, you should have some time for yourself to become happy, to party and relax. That's one thing I learned with my Swiss boss. You don't need to bring your work home so that you will not be stressed.* (Sam, Entretien, janvier 2013)

À l'instar de Sam, nombreuses sont les migrantes qui évoquent l'islam sous le registre de la contrainte. En effet, l'islam est imaginé comme une contrainte non seulement sur le plan professionnel, mais également au regard de certaines pratiques comme boire de l'alcool, manger certains aliments, jouer aux cartes, ou encore pratiquer sa propre religion comme le souligne Girlie : *"The religion of the Middle East is mostly Islam. They practice Islam in a way so they don't eat pork. And also, it's a crime for them to see pork in the market. Also, I'm a Catholic, for me, it would be hard because there are no Catholic churches in the Middle East. They only have mosques to practice their religion"* (entretien, février 2013). Le porc étant l'un des principaux aliments de la cuisine philippine avec le riz, la nourriture est ici mobilisée afin de dessiner les frontières entre *eux* et *nous*.

Outre la nourriture, le rapport à l'espace et les pratiques vestimentaires sont également mobilisés afin de renforcer cette différence avec l'autre, notamment de la part des femmes comme le souligne Anna (45 ans, mariée, deux enfants, ancienne ouvrière) qui poursuit sa carrière de travailleuse domestique vers Chypre après avoir passé plusieurs années à Hong Kong :

*I never thought about Middle East because I have some knowledge and idea that Middle East is a very hard country. Hard meaning the earning is a bit less. The culture is a bit difficult. The Filipina going to the Middle East, they are braver than me. The culture is very hard. Looks like it's a bit dangerous for women going to the Middle East. I'm scared of that. I don't want to try also. After that, I can go back to my family. The religion in Middle East is very strict. You cannot speak, you have no communication, even if though you have relatives there, you cannot communicate with them. They are very strict. No day off. You can only go out if you are with your employer and you have to wear a mask, the abaya.*  
(Entretien, juillet 2013)

En fin de compte, on comprend comment ces frontières symboliques contribuent à catégoriser les employeur-euse-s musulman-e-s du Moyen-Orient et permettent d'opérer une distinction entre un *nous*, *Philippin-e-s* et un *eux*, *arabes/musulman-e-s* à travers la religion, les vêtements, la nourriture. Ces distinctions permettent également de différencier les employeur-euse-s entre eux, menant ainsi vers une dichotomie entre la figure du « bon employeur occidental » et du « mauvais employeur arabe/musulman ».

#### 6.4.2 L'Orient comme « menace » : « une culture de la maltraitance »

Au fil des frontières, l'employeur-euse « arabe/musulman-e » se rapproche de cet *autre* « non civilisé » au point que certaines migrantes font explicitement référence à cette catégorie comme le souligne Grace : *"In the Middle East, I wouldn't go. The employers are abusing those Filipinas because they are not civilized as other people, as European or whites from western countries"* (Entretien, Janvier 2014). L'*autre* « oriental » incarne ainsi une menace, un être « non civilisé » qui flirte avec la barbarie. Un discours récurrent qui forge l'imaginaire oriental des travailleuses domestiques philippines. Cette dichotomie de l'*autre* « non civilisé » n'est pas nouvelle. On retrouve dans l'Europe coloniale cette construction de l'altérité à travers la dichotomie « civilisé » et « non-civilisé/barbare » afin de disposer selon leurs besoins (économiques et politiques, mais également, culturels, philosophiques) du reste du monde (Collignon 2007 :

en ligne). La catégorisation de l'*autre* comme « non civilisé » permet de réduire l'accès à ses ressources et de maintenir des privilèges à travers différentes techniques. Si, dans le cas des migrantes philippines, en position de subalterne, la lutte pour les ressources et les rapports de pouvoir ne sont évidemment pas semblables, il est néanmoins intéressant de voir comment cette dichotomie peut être resignifiée et renforcée. Une façon d'interpréter cette dichotomie, dans le cas des Philippines, passe par la question de la colonialité du pouvoir. La construction de l'altérité indique dans ce cas comment la construction d'un *nous*, *Philippin·e·s*, et d'un imaginaire national, portent la trace des structures de pouvoir depuis la période coloniale. En questionnant cette construction du *nous*, *Philippin·e·s*, cette dichotomie révèle des enjeux religieux locaux résultant de la colonisation, notamment en termes de reconnaissance des « minorités » musulmanes fortement discriminées dans une nation qui s'est construite autour du catholicisme avec la colonisation espagnole. Les représentations associées à la figure de l'employeur·euse musulman·e s'inscrivent ainsi dans une problématique transnationale, coloniale et postcoloniale où l'histoire locale résonne avec un *ailleurs* (et inversement). Pour le dire autrement, l'*autre* « oriental » apparaît comme une manifestation de la question musulmane aux Philippines qui cristallise des représentations sociales liées à la situation des musulman·e·s philippin·e·s dans l'archipel depuis la période coloniale. En d'autres termes, l'altérité n'est pas seulement *là-bas*, elle est également *ici*, à l'intérieur.

L'un des registres régulièrement mobilisé pour disqualifier les employeurs des pays du Golfe est le traitement des femmes<sup>48</sup>. À cet égard, la question de la place des femmes dans l'islam était régulièrement évoquée pour dénoncer les conditions de soumission et de privation des femmes dans cette région du monde. La figure de la femme soumise domine ainsi les représentations, même si celle-ci est parfois nuancée par le statut de ces dernières, notamment dans le cas des princesses saoudiennes et de leurs privilèges de statut. Mais c'est surtout le traitement des employées, et plus précisément celui des femmes travailleuses domestiques, qui est le plus souvent évoqué par les migrantes afin de disqualifier l'*autre* « oriental » et « sa culture ». Les registres discursifs mobilisés afin de disqualifier les employeur·euse·s de la région étaient relativement univoques comme l'illustrent ces extraits d'entretiens : “*They treat women like animals*” (Marites, mars 2013), “*I've been treated women like slaves. That's how they treat women there*” (Malou, février 2013), “*Filipino women are like chicken in the Middle East*” (Jennifer, janvier 2014).

---

48 Pour des analyses approfondies en lien avec la problématique Genre et islamophobie, voir notamment les travaux de Abu-Lughod (2002) Scott (2017) ou Lépinard *et al.* (2021).

Pour Grace, le traitement des employées apparaît ainsi comme « inhumain » dans cette région du monde :

*It's because we keep hearing these stories, and having an inhumane salary, and how they treat us. Many Filipinos are being abused, maltreated, not treated humanely, and the salary that's good for them, all of those. [...] The employers in the Middle East are not giving enough meals for the house helpers, they're not treating them fairly, humanely. They're being used, abused and maltreated. [...] They're not treating their household helper fairly and humanely. [...] They have a culture of slavery there!* (Entretien, janvier 2013)

La culture de l'*autre* devient ici aussi le socle explicatif de la maltraitance des femmes, et plus spécifiquement des travailleuses domestiques. Le prisme de la culture devient prédominant pour expliquer les comportements et attitudes des employeur-e-s, masquant l'architecture des rapports sociaux. La maltraitance apparaît en ce sens comme une composante culturalisée, figeant ainsi l'altérité dans sa culture. Les usages sociaux de la culture sont centraux dans la construction de l'altérité. On voit ainsi comment la culture de l'*autre* devient une culture de la maltraitance.

Lorsqu'on observe de plus près cette construction de l'altérité orientale et de cette « culture de la maltraitance » aux yeux des migrantes philippines, on constate que cette figure est par ailleurs fortement racisée et sexualisée. En effet, « l'homme arabe/musulman » apparaît souvent dans les discours comme un personnage violent, dominé par des pulsions sexuelles, voire parfois dépeint à travers des discours sur la perversion. Pour Imelda, 42 ans, célibataire, qui a passé huit ans au Koweït et qui est en partance pour l'Arabie saoudite, *"Arabic employers, they don't treat well their workers. There are many rapes happening there. They don't respect us. [...] it's already their nature to treat you like this there. You have to be very careful when you work for them, because they can rape you"* (entretien, juillet 2013). L'employeur est donc dépeint comme cet animal sexuel qui ne peut se contrôler. Une représentation partagée dans le récit sur la douche souvent véhiculé par les migrantes, comme l'explique Cathy :

*I don't mind if I end up as a caregiver, but not in the Middle East. I don't mind in Canada, [or] Europe but not in the Middle East. They have different cultures. I hate to think that I will end up as a caregiver in the Middle East. Especially if you live with your employer because of their culture. There, if you are a woman, if you sometimes want to shower at night before you go to bed, it signifies in their culture that you want to offer a romantic [sexual] relationship. That's why there are many cases of rape there. Because*

*in their culture takes a shower, it means that they want a romantic relationship which is different from us. That's why I don't want to be a caregiver in the Middle East. It's alright to be a caregiver there but I want my employer to be a foreigner like an American, European, but not a Middle Eastern, an Indian or a Pakistani.*  
(Entretien, février 2013)

Quant aux femmes du Moyen-Orient, tout comme les femmes chinoises, elles sont souvent dépeintes comme jalouses. Le contrôle social des employeuses est ici perçu par les femmes philippines chrétiennes comme une manifestation de jalousie des employeuses<sup>49</sup>. Ces représentations genrées de l'altérité ont donc des implications directes sur le quotidien des employé-e-s, que ce soit dans leurs interactions avec leurs employeur-euse-s, leur usage de l'espace, ou l'organisation du travail, comme le raconte Imelda :

#### **Encadré 14 Apprendre à s'adapter à « la culture de l'autre »**

Julien: *Did you encounter certain difficulties when you worked in Kuwait?*

I: *Of course sometimes there are difficulties, but not too much, mostly at the beginning with my Madam when she was shouting at me because I was cleaning the bathroom and her husband was at home, because nobody's told me about their tradition, about the culture of the Kuwaitis. When the Baba, the Sir, is there, no one should get inside the room. My Mama saw me when I was cleaning the bathroom. Then my Mama started shouting at me because I was cleaning the bathroom next to my Baba. I cried because I don't know what she did say... I was not able to understand before Arabic because I had been there only for one month. And she kept shouting at me in Arabic. I don't know what to do, I cried. But now I know what's the Arabic so I can adjust.*

J: *And what do you mean by adjust?*

I: *You can adjust yourself, for example. Because the culture here in the Philippines is different from the culture in the Middle East... So you have to cope with their culture and their religion because I am Catholic and they're Muslim... So you have to respect their religion.*

J: *Do you have any example of...?*

I: *If you're talking to your Madam you look straightforward to her, but not for the Baba. With the Baba, you bow your head like that. Then, you make*

49 Les femmes philippines de confession musulmane interviewées expliquaient cette jalousie par le fait que les employées de maison chrétiennes n'étaient pas assez pieuses ou ne se conformaient pas assez aux normes religieuses en vigueur au Moyen-Orient.

*iwas [avoidance] to Baba. You make iwas to Baba, like that. Then if you see them praying, don't make any noise or pass next to them. All these things, otherwise the Mama will get jealous and send you back to the Philippines.*

*J: That's what she told you? How did you learn about it, by the way?*

*I: I learned that there. But she doesn't tell me, I only observed but I know that's their tradition. I know that Arabic girls are very jealous. That's why, as much as possible, you don't talk to him if he's not calling you, and have to be respectable if you're in front of your Baba.*

*J: What do you mean exactly by respectable?*

*I: Respectable, like... If you want the guy to respect you, show them you are a respectable lady. For example, the way to dress. You have to wear long sleeves and long pants, not tight. Especially, in Saudi Arabia, but in Kuwait not so much, you can show your head inside the house. But in Saudi, you must wear the abaya everywhere. (Entretien, juillet 2013)*

L'adaptation à la culture de l'*autre* en tant que discours constitue ainsi une norme d'emploi d'autant plus importante dans le travail domestique, où l'exercice de l'emploi s'opère dans la sphère privée de l'employeur-euse. On comprend comment le prisme de la culture mène à la construction de l'altérité, et dans le même temps vers une lecture culturaliste des rapports sociaux dans laquelle l'adaptation à l'*autre* et à « sa culture » devient une nécessité pour être reconnue comme une travailleuse domestique compétente. La figure de l'employeur-euse arabe/musulman-e révèle comment les rapports sociaux à l'œuvre dans le travail domestique sont interprétés au prisme de la culture. Les frontières symboliques avec l'*autre* ont dans ce cas la particularité d'être relativement étanches et rigides lorsque l'employeur-euse est dévalorisé-e. Les comportements de l'*autre*, telle la maltraitance, sont culturalisés et sexualisés, enfermant l'employeur-euse « oriental-e » dans sa culture afin de mieux signifier les frontières entre soi et les *autres*. La culture constitue donc un marqueur symbolique porteur d'un imaginaire de l'*ailleurs* qui permet de tracer les frontières entre soi et les *autres*. Ce discours de culturalisation des risques, largement diffusé dans l'industrie de la migration aux Philippines, a notamment pour effet de masquer les hiérarchies sociales. La culturalisation des risques apparaît en ce sens comme un support afin de faire face aux aléas migratoires et professionnels que peuvent vivre ces femmes qui se retrouvent en position subalterne et ont souvent peu de ressources pour faire face à ces risques et peser sur ces rapports sociaux.



## 6.5 Imaginer, classer et hiérarchiser les employeur·euse·s

L'horizon migratoire se décline pour ces migrantes en trois régions distinctes, chacune d'elles s'articulant à des charges émotionnelles et symboliques particulières qui forgent des imaginaires migratoires. Comme nous l'avons vu, cet imaginaire migratoire véhicule trois figures d'employeur·euse associées à chacune des régions à savoir : “*the White from Western countries*”, “*the tai tai from South-East Asia*” et “*the Baba from the Middle East*”<sup>50</sup>. On voit aussi comment la race, plus que la nationalité, mais également le genre, participent à la définition de l'altérité. En effet, les employeur·euse·s sont le plus souvent d'abord associé·e·s à de vastes régions géographiques qui dépassent les frontières nationales telles que l'Occident, le Moyen-Orient, l'Asie du Sud-Est, sauf l'Arabie saoudite qui cristallise une série de représentations spécifiques. L'appartenance raciale et la nationalité, mais également la culture et la religion, opèrent comme des marqueurs sociaux qui définissent l'*autre*. Ces trois figures font donc l'objet de processus de racialisation et de culturalisation qui pèsent sur le rapport au travail, mais également sur les perspectives migratoires des travailleuses domestiques migrantes philippines, le choix du pays de destination étant directement imbriqué à la construction de l'*ailleurs* et de l'*autre*. En ce sens, il n'y a pas de migration sans imaginaire. On comprend que l'imaginaire constitue une composante centrale dans la construction des carrières migratoires.

Ces représentations de l'*autre* et de l'*ailleurs* peuvent dès lors être appréhendées comme une forme de savoir *orientaliste* qui forge l'expérience des migrantes. Ce savoir joue le rôle de guide interprétatif des pratiques d'*ailleurs*, bien qu'il découle dans le même temps, de multiples récits et d'expériences individuelles. En ce sens, l'imaginaire est alimenté par des expériences vécues qui forgent un savoir, tout en devenant lui-même un prisme de lecture des pratiques. Cette logique causale permet de saisir comment progressivement l'*autre* s'orientalise sur la base d'expériences singulières qui, par la suite, s'uni-

---

50 Précisons que si ces figures imprègnent fortement les imaginaires des migrantes, notamment des *first timers*, elles tendent à être nuancées par les migrantes au fur et à mesure du temps passé à l'étranger. Plusieurs *ex-abroad* témoignaient du fait que si au début elles avaient l'impression que les employeur·euse·s « arabes » criaient méchamment sur elles lorsqu'ils/elles s'adressaient à elles, elles nuançaient leur propos en expliquant que parler fort était en fait une pratique « culturelle » et non un acte de maltraitance. Si certains propos ont nuancé la teneur des marqueurs symboliques qui définissent l'*autre* dans les discours des travailleuses domestiques les plus expérimentées, la catégorisation et les modes de distinction entre des types d'employeur·e demeuraient toutefois bien prégnants.

versalisent. Ces expériences prennent la forme de *success-stories*, ou à l'inverse de *failure-stories*. Par ailleurs, il importe de préciser que ces imaginaires ne doivent pas être considérés comme des entités « flottantes » désincarnées de toute matérialité. Si certaines expériences individuelles assurent une matérialité à ces imaginaires, ces derniers doivent également être considérés comme des constructions sociohistoriques portées par un ensemble d'acteur-rice-s et d'institutions (politiques, médiatiques, etc.). Dans la même veine, il est important de rappeler que la hiérarchisation de ces imaginaires est également nourrie par des conditions juridiques et politiques. En effet, le permis de séjour, les conditions salariales et contractuelles d'engagement, le droit du travail, et plus largement les droits politiques varient fortement selon ces régions. Au regard des conditions juridiques, économiques et politiques en vigueur au Moyen-Orient, cet espace représente probablement l'environnement le plus restrictif en termes de droits pour les travailleuses domestiques migrantes, notamment en raison du système de la *Kafala*<sup>51</sup> en vigueur qui renforce les formes de dépendance des migrantes face à leur employeur-euse-s<sup>52</sup>. Il est toutefois nécessaire de préciser qu'au sein d'un même pays, les conditions d'employabilité peuvent fortement contraster selon les employeur-euse-s (ce qui illustre à nouveau bien le lien de dépendance des employé-e-s vis-à-vis de leurs employeur-euse-s). Les migrantes soulignaient par exemple que malgré un cadre légal qui définit le salaire à 400 USD par mois en Arabie saoudite, certain-e-s employeur-euse-s, au bout de plusieurs années doublaient, voire triplaient, ce salaire. À l'inverse, il est important de rappeler que des cas de maltraitance (morales, physiques, sexuelles) et d'exploitation économique existent également en Europe et au Canada, malgré un cadre légal plus enclin aux droits des travailleuses domestiques (notamment depuis la ratification de la convention 189 du BIT). On comprend donc que ces imaginaires reposent un ancrage matériel qui produit et valide sur la base de l'expérience individuelle les récits sur l'*ailleurs*.

En fin de compte, la construction des différentes figures de l'employeur-euse engage une mise à distance variable selon le degré de valorisation de l'*autre*. Les frontières symboliques entre les travailleuses

---

51 Julien Bret propose la définition suivante de la Kafala : « Terme généralement traduit par *sponsorship* ou *garantie*. Racine [k-f-l], « assurer ; cautionner ; couvrir ; se porter garant de ; garantir ; parrainer ; répondre de ; nourrir ; avoir soin de ; assurer la subsistance de » (Reig 1999). Le terme *kafil*, participe actif, est traduit par *sponsor* ou *garant* » (2012 : en ligne). Il s'agit dans le cas des migrations d'une « institution moyen-orientale organisant les filières migratoires et le contrôle des migrants non arabes dans les sociétés d'accueil » (2012 : en ligne),

52 Pour une analyse plus détaillée sur les effets de la Kafala sur les conditions d'employabilité des travailleuses domestiques, voir l'enquête sociologique de Julien Bret (2011) et de Rhacel Parreñas (2021a).

domestiques et les employeur-euse-s impliquent des formes de flexibilité différentes. En effet, autant les frontières apparaissent comme floues et poreuses lorsque l'employeur-euse est fortement valorisé-e comme dans le cas de l'employeur-euse « blanc-he », autant les frontières deviennent étanches et rigides lorsque l'employeur-euse est dévalorisé-e comme dans le cas du Moyen-Orient. Il en résulte ainsi un rapport de proximité-distance ambigu à travers lequel les migrantes se positionnent et signifient leur appartenance culturelle. En effet, c'est bien dans ce rapport ambivalent que se fabriquent le *nous*, *Philippin-e-s* et « la culture philippine » pour les migrantes. Un *nous* en redéfinition continuelle, délimité par diverses frontières symboliques qui parfois incluent ou excluent des marqueurs sociaux attribués à l'*autre*. Les migrantes se sentent ainsi proches de la culture canadienne, mais éloigné-e-s de la culture arabe, alors que d'autres migrantes (de confession musulmane) cultivent un rapport inverse. À travers cette catégorisation et hiérarchisation des différentes figures de l'employeur-euse, nous avons donc pu constater le rôle des frontières symboliques. En effet, la définition de l'*autre* passe par une série de frontières symboliques qui cristallisent certains marqueurs sociaux. Ceux-ci renforcent par la suite l'imaginaire associé à une région et des personnes. L'analyse de l'usage des frontières a surtout été l'occasion de voir que l'altérité ne se construisait pas uniquement dans un rapport avec un *nous*, mais également dans la comparaison des *autres*. La valorisation des qualités et attitudes associées à la figure du « bon employeur occidental » émerge de la comparaison avec les employeur-euse-s du Moyen-Orient et de l'Asie du Sud-Est. Ce rapport à l'*autre* est donc modelé par un fort culturalisme qui a notamment pour fonction de produire du sens face aux risques migratoires afin de permettre aux migrantes de s'adapter à un environnement contraignant et risqué.

Troisième partie

**Le travail domestique :  
concurrence, distinction,  
résistance**



## 7 « Entre domestiques » : de la concurrence internationale à la distinction

### 7.1 L'emploi domestique dans la division sexuée et internationale du travail

La mondialisation, dans sa forme contemporaine, s'inscrit dans un prolongement historique fait de moments de continuité et de rupture. À ce titre, la colonisation a joué un rôle déterminant dans l'avènement de l'économie globalisée et néolibérale contemporaine (Nkrumah 1965 ; Balibar et Wallerstein 1998 ; Appadurai 2001 ; Gilroy 2010 ; Hall 2019). Aujourd'hui, on constate que le « genre est [devenu] un organisateur clé de la mondialisation néolibérale » (Falquet *et al.* 2010 : 13). Cette mondialisation est structurée selon un modèle « centre-périphérie », avec au centre les *villes globales* (Sassen 2004 : 17). L'avènement de ces *villes globales* a généré un important transfert international « centre-périphérie » du travail domestique afin de répondre aux besoins des nouveaux ménages en termes de travail de reproduction. On assiste dans ce contexte à une complexification de la mise au travail des femmes et une massification des migrations vers les villes globales, où la demande de main-d'œuvre dite non qualifiée telle que le travail domestique est particulièrement forte (Sassen 2006). La migration est en ce sens devenue une solution pour certaines femmes des pays des Suds pour faire face à des conditions de vie précaires provoquant depuis les années 1980 une *féménisation des migrations*, c'est-à-dire un nombre croissant de femmes migrantes en provenance des Suds par rapport aux hommes, mais surtout un rôle central des femmes dans les processus migratoires (Morokvasic 2008)<sup>53</sup>. Le pendant explicatif de cette féménisation des migrations est lié à la crise de la dette des pays des Suds et les plans d'ajustement structurel imposés par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international qui ont suivi (Sassen 2006). Suite à ces plans

53 Ce phénomène autour du rôle des femmes dans les migrations a par ailleurs nourri de vastes débats théoriques autour des « effets » de la migration sur le statut des femmes avec comme enjeu central les questions ayant trait à l'*empowerment* (autonomisation), l'*agency* (capacité d'agir) et les formes d'exploitation (multiples) découlant de la migration. Dans le sillage de cette réflexion, plusieurs objets d'analyse ont émergé autour de cette tension entre *empowerment* et exploitation. On note, par exemple, les transformations au sein de la famille et le rôle de *breadwinner* par ces femmes (Parreñas 2005) ; mobilité-déclassement social et dé/qualification au travail (Riaño 2003 ; Jacquet 2009 ; Blanchard 2014) ; mais surtout l'empreinte des rapports sociaux de sexe, de classe et de race en situation de mobilité (Lieber 2009 ; Ibos 2012).

d'ajustement structurel, les migrations économiques féminines se sont ainsi accélérées au point d'être au cœur de l'économie mondialisée (Calvès et Adjagbo 2012), intensifiant dans le même temps une internationalisation du travail de domestique dans les ménages des villes « globales » (Oso Casa 2005 ; Sassen 2006). Ces transformations socioéconomiques ont pour conséquence un « retour » des « classes servantes » dans toutes les villes mondialisées (Sassen 2006 : 73). Ces dynamiques d'externalisation et d'internationalisation du travail domestique mènent certains « pays du Sud » comme les Philippines – par l'intermédiaire de pratiques institutionnalisées d'exportation de main-d'œuvre féminine – à pallier ce manque de main-d'œuvre dans les villes globales. À travers ces transformations, on voit se dessiner une division sexuée, raciale et internationale du travail (Glenn 1992, 2010), ainsi qu'un *care drain* dans les pays du Sud et une chaîne globale du *care* (Hochschild 2000) – appelée également « transfert international des soins » (Parreñas 2000).

Dans l'économie mondialisée du travail domestique, cette sexualisation et cette racialisation des qualifications structurent en profondeur l'identité professionnelle des travailleuses domestiques et témoignent dans le même temps de l'intersectionnalité des rapports de pouvoir (Crenshaw 2005). Les employeur-euse-s (mais également les employées de maison) possèdent en effet des idées préconçues sur l'origine de ces compétences de *care* (Guevarra 2010). Blandine Destremau et Bruno Lautier mentionnent à ce propos que « l'altérité fondamentale entre la bonne et la patronne est un trait fréquent des discours : les bonnes sont dites « d'ailleurs », d'une autre nationalité, d'une autre race, d'une autre couleur de peau, d'une autre culture » (2002 : 254). En effet, la demande dans l'économie mondialisée du travail domestique est « façonnée sur la base de stéréotypes qui attribuent certaines capacités et qualités à certaines personnes sur la base de leur nationalité » (2004 : en ligne). Nous touchons à l'une des spécificités essentielles des carrières migratoires des travailleuses domestiques : plus les métiers sont catégorisés comme « sans qualification », plus la naturalisation des compétences est forte. Dans des métiers dits « sans qualification » tels que le travail domestique, réside en effet une forte naturalisation et culturalisation des qualifications qui s'est manifestée lors de cette enquête par des discours du type : « les Philippines sont douées pour prendre soin des autres, c'est dans leur nature » ou « les Philippines sont souriantes et dévouées au travail, c'est dans leur culture ». Cette naturalisation et cette culturalisation reflètent une classification et une hiérarchisation des travailleuses domestiques selon leur nationalité (Scrinzi 2008). En effet, « on note dans la plupart des cas une hiérarchisation des employées [domestiques] selon leur origine nationale ou régionale, supposée refléter une échelle de compétences et de qualités, qui affecte la structure des rémunérations » (Destremau et Lautier 2002 : 259).

## 7.2 De la qualification au salaire en passant par la nationalité

Cette construction sexuée et nationale de la qualification a des répercussions sur les pratiques professionnelles, mais également sur la valorisation des compétences, à savoir sur la définition des salaires. En effet, la qualification des emplois est avant tout une estimation de leur valeur sociale située dans des rapports sociaux de sexe, mais, ajoutons, de classe, d'âge et de race/nationalité. Dans certains pays de destination tels que l'Arabie saoudite ou Dubaï, les qualifications sont évaluées au regard de la nationalité et impliquent une grille salariale inégale pour un emploi identique (Ball 2004; Le Renard 2019). Que l'on soit employée domestique philippine, indonésienne ou népalaise, le salaire et les responsabilités professionnelles ne sont pas toujours identiques. Dans le cas de la Malaisie, les travailleuses domestiques philippines ont des salaires considérablement plus importants que les employées de maison d'autres nationalités. Engager une travailleuse domestique philippine dans ce contexte peut ainsi constituer un acte de distinction sociale pour les employeur-euse-s (Killias 2018: 147). Dans le cadre de la présente enquête, les agences de recrutement/placement et les migrantes ont en effet souligné qu'être domestique philippine en Arabie saoudite ne signifiait pas la même chose qu'être domestique indonésienne ou bangladaise, que ce soit en termes de salaire ou d'attribution des tâches, ce qui n'est pas sans entraîner des jalousies entre les diverses employées. Outre le genre, la nationalité constitue ici un *modus operandi* dans l'économie mondialisée du travail domestique qui a pour effet de nommer, classer et distinguer les travailleuses migrantes. Nous l'aurons compris, l'accès à la qualification n'est pas uniquement une question de savoir-faire, mais plutôt d'interprétation de ces savoir-faire au regard de catégories sociales naturalisantes telles que le sexe, l'âge, la nationalité ou la race. Des catégories qui contribuent à distinguer les travailleuses domestiques.

## 7.3 Reconnaissance des qualifications: une lutte quotidienne entre travailleuses domestiques

Si les femmes philippines constituent une part relativement importante de la population des travailleuses domestiques migrantes dans l'économie mondialisée du travail domestique au Moyen-Orient et en Asie, elles sont depuis une vingtaine d'années en concurrence croissante avec des travailleuses



d'autres nationalités. En effet, dans le sillon des Philippines, de nombreux pays d'Asie, tels que l'Inde, le Sri Lanka, le Népal ou encore l'Indonésie ont mis en place des systèmes d'exportation de main-d'œuvre. Le marché mondialisé du travail domestique s'est progressivement densifié et a vu émerger de nouvelles normes et hiérarchies internationales. Dans les pays du Golfe, on assiste à de véritables divisions internationales du travail entre professions, mais également au sein même des professions. Les travailleuses et les travailleurs sont ainsi classés et assignés à des tâches spécifiques selon leur nationalité, produisant ainsi une division horizontale du travail, à l'instar de ce que l'on peut voir avec le genre. Ces divisions internationales du travail sont soutenues par des divisions verticales du travail, c'est-à-dire qu'au sein du même emploi, les salaires varient selon l'origine des travailleuses (Ball 2004). Que ce soit dans le secteur de la construction, celui des soins, ou celui du travail domestique, ces divisions internationales du travail produisent de nouvelles frontières sociales et symboliques entre les travailleuses. En fonction des régions et des secteurs d'activités, ces hiérarchies apparaissent de façon formelle ou informelle. Sur le marché du travail domestique, que ce soit à Hong Kong ou dans les pays du Golfe, les femmes philippines sont considérées comme les travailleuses domestiques les plus compétentes. De leur point de vue, elles aspirent ainsi à bénéficier de conditions salariales plus avantageuses que leurs collègues asiatiques. Ces dernières tendent dès lors à se distinguer des autres travailleuses domestiques sur ce marché du travail.

L'enquête de terrain a en effet permis de mettre en avant que les travailleuses domestiques philippines qui ont exercé leur emploi en Asie du Sud-Est ou dans les pays du Golfe prennent souvent le soin de marquer les différences qui les distinguent des travailleuses domestiques d'autres nationalités afin de se positionner sur ce marché. En premier lieu, les migrantes soulignent les assignations différentielles qui peuvent exister entre les employées philippines et celles d'autres nationalités, soutenant ainsi une division horizontale du travail justifiée par les compétences linguistiques (telles que la maîtrise de l'anglais) des migrantes philippines. En effet, à Hong Kong, les femmes philippines sont souvent amenées à s'occuper des enfants afin de leur enseigner l'anglais. À l'inverse, les migrantes indonésiennes, qui suivent une formation linguistique en cantonais de six à douze mois, sont régulièrement invitées à prendre en charge les personnes âgées qui n'ont pas de compétences linguistiques anglophones. Le langage apparaît ainsi comme un marqueur symbolique fort afin de souligner les différences. En second lieu, cette division internationale du travail transparait aux yeux des travailleuses domestiques philippines par le prisme de compétences dites culturelles comme Marites en témoigne à travers son expérience à Dubaï :

*The salary depends also on the nationality of the workers there. For instance, if you are Indian, you are on the lower level. Arabic, they are more on top of you. They have more privileges than you. The Arabic, they don't deserve these privileges. The Filipino, they deserved more. But we don't really have the choice. It is: "take it or leave it!". You will have it or they will cancel you. We, Filipino, we go there to work, we can't be picky, so they think Filipinos they just take the job and don't say "no". They think Filipinos always say "yes". It's also because Filipinos are more hard workers compared to Indians or other nationalities. We work more and we are more efficient. We are also better for adjusting with the work [...] it's normal we get a better pay compared to other domestic workers!* (Entretien, mars 2013)

Les propos de Marites apportent en ce sens un éclairage sur la compréhension du système d'organisation du travail, mais également sur les privilèges qui en découlent. Ce récit, également alimenté par les agences de recrutement et les centres de formation, permet d'entrevoir les justifications qui résultent de ce système de hiérarchie sociale, et plus spécifiquement des raisons qui justifient le salaire plus élevé des employées philippines en comparaison des employées de maison d'autres nationalités. Les compétences, telles que la langue, mais également le dévouement au travail et le savoir-faire, apparaissent donc comme des marqueurs symboliques mobilisés par les migrantes philippines afin de tracer les frontières et mettre à distance les « autres » travailleuses domestiques, notamment les Indonésiennes, comme le souligne à nouveau Marites :

*Indonesian helpers love to make gossip about you. They will make stories about you. They will make you look bad, your personality and attitude, to your employer. [...] Mostly employers prefer to have a Filipina housemaid. Filipinas are cleaner and more efficient for their work. Indonesians, they don't take initiatives. If you ask them to do it, they will give you a frown. They are not polite. The problem about them also is they don't know how to talk in English. They don't know how to express themselves. They only learn Cantonese for 6 months unlike us which is for 3 days. They have to undergo training lasting one year before they go. [...] Filipinos are better. They can strike work. They can do work the Indonesian cannot do. They have more initiative. Most employers like Filipinos because they clean very well in their house and they work efficiently.* (Entretien, mars 2013)

La figure de la travailleuse domestique indonésienne permet ici de distinguer et de valoriser les compétences et les savoir-faire des travailleuses domestiques philippines. Cette compétence culturalisée, voire parfois naturalisée aux yeux des migrantes, a aussi pour fonction d'expliquer le nombre important de recrutements de travailleuses domestiques philippines, comme le souligne Nicole (28 ans, mariée, un enfant) qui a exercé comme infirmière en Arabie saoudite et qui s'apprête à partir pour les Bermudes comme travailleuse domestique: *"They [the employers] know that we work with dedication. It's natural for us to take care of others. That's why they want to hire Filipinos"* (entretien, janvier 2014). Dans la même veine, Divina met en avant les compétences poussées des travailleuses domestiques philippines qu'elle lie à un niveau d'éducation plus élevé et une origine sociale différente. Ces distinctions s'ancrent pour elle dans une distinction culturelle, mais également par rapport l'origine sociale:

*In Hong Kong, if the employers have a Filipina maid, they know how to speak English. Also, they will hire a Filipino maid to teach English to the children. If they don't know English, they will hire Indonesian. Because Indonesians know how to speak Cantonese but not English. [...] The differences between Filipinos and Indonesians in Hong Kong is that we are more educated than them. Indonesians are usually in their country, not like us. Also, the work that we deliver is better. Our standard of the work is higher. [...] Filipinos are hardworking. That's why many employers look for Filipinos.* (Entretien, février 2013)

Outre les compétences, la culture est par ailleurs mobilisée afin de se distinguer. Cela se traduit dans les discours par une valorisation de sa culture et par une disqualification de celle de l'*autre*. Les registres de distinction sociale passent ainsi du savoir-faire au savoir-être comme on peut le voir dans le récit de Ramona à propos des travailleuses domestiques indonésiennes:

*Employers are requesting Filipinos because we are more competent compared to other nations. After us, it's the Indonesians. I worked with a Nepali and an Indian. It's actually the first time they hire from Nepal and from India. They said that we are cleaner compared to other nations. I don't know if I should say this. They said that Filipinas, they take showers every day, clean themselves more often compared to other nations. And also, for working, we are more competent. Like I've told you before, after she [Indian helper] finished cleaning the bathroom, it was not that clean; though I should not tell her that. I actually told her, "Tomorrow,*

*I will help you”. [...] Filipinos are cleaner because based on my experience I’ve seen how the other work, it’s completely different compared to how a Filipina work, especially in the kitchen. I don’t know but Filipinas are more... We call it metikulosa [meticulous]. Meticulous in cleaning, in the kitchen especially. In how we cook food unlike in some nations. I’m not against them, but I saw them how they work, especially hand washing. [...] That’s why I would say that Filipinas are better compared to them. (Entretien, juillet 2013)*

Les propos de Ramona sur la propreté permettent de voir comment le savoir-faire déteint directement sur le savoir-être. En effet, les travailleuses domestiques indonésiennes apparaissent aux yeux des Philippines comme peu compétentes et pas assez dévouées au travail du fait, par exemple, qu’elles ne nettoient pas correctement le foyer ou la vaisselle. Le savoir-faire et le savoir-être fonctionnent en ce sens comme des vases communicants. Ainsi, les employées indonésiennes dépeintes comme incompetentes sont dans le même temps souvent vues comme des personnes qui ne prennent pas soin d’elles, qui ne se lavent pas systématiquement, comme le met également en avant Perla, 29 ans en partance pour la Malaisie après quatre années passées à Hong Kong : *“You know, Indonesians, they are very smelly. I don’t know if it’s because of the food they eat or because they are dirty, because, they don’t clean themselves properly. Their hairs are always dirty”* (entretien, janvier 2014). La figure de la travailleuse domestique indonésienne apparaît donc comme une figure repoussoir à partir de laquelle les employées philippines se distinguent tant sur le plan du savoir-faire que du savoir-être. Cette figure disqualifiée de la travailleuse domestique indonésienne permet dans le même temps de valoriser l’image de la travailleuse domestique philippine, qui, comme les migrantes aiment souvent le rappeler, est reconnue pour sa propreté et ses cheveux soyeux. On saisit ici les fonctions multiples de ces représentations qui permettent de maintenir des frontières symboliques entre les travailleuses domestiques et dans le même temps de maintenir les privilèges associés au positionnement d’un groupe social comme celui des travailleuses domestiques philippines tout en renforçant la construction culturelle associée à un *nous, Philippines*.

Derrière ces distinctions et ce travail de mise à distance se joue une lutte pour des ressources concrètes au niveau des salaires, mais également pour l’organisation du travail. En effet, cette concurrence avec des travailleuses domestiques d’autres nationalités, dont les salaires sont souvent moins élevés, est perçue comme un risque de détérioration des conditions de travail pour les travailleuses domestiques philippines, comme en témoigne Evelyn :

*The first thing about Indonesians is their English. I don't criticize them, but they don't really know how to speak English. That's why, I think, before they go to Hong Kong they have to learn Cantonese. But it is also about the cleaning. They don't do well as what we do Filipinos. Well, that's what I heard. But the main problem is that they are a lot in Hong Kong more than Filipinos. The main reason is because Chinese prefer Indonesians, because they don't complain, they don't fight back. Because in Hong Kong, I will probably say most of the helpers there fight back because we know our rights. I think that's why there are more Indonesians. I also think that Chinese employers like Indonesians because they don't need to follow the minimum wage with them. For Chinese, Filipinos are now more expensive. (Entretien, janvier 2014)*

À travers la disqualification des compétences des travailleuses indonésiennes, les migrantes philippines expriment ainsi la crainte d'une concurrence et d'un nivellement des salaires par le bas. Les frontières symboliques avec ces dernières en deviennent d'autant plus importantes pour maintenir un statut valorisé et justifier des salaires plus importants comme, l'exprime Malou :

*You see, the Indonesian, during the whole contract, they don't take any day off. But I think it's okay for the Indonesians in the Middle East because they are also a Muslim. But some of my friends are complaining about the Indonesian maids because the employers prefer hiring an Indonesian maid rather than a Filipino maid because they can pay them less and they work more because Filipinas can take their off days during the weekend whereas. And also, our salary is much higher than Indonesian maids... They are also jealous. Me, I was working in Saudi with an Indonesian helper. She was always jealous because my salary was higher than her. It's because she was also not very good in the job. [...] My employer was giving us our salary. She had a very low salary. He gave her 600 real and 1200 to me. You know, some employers, they are giving to the Indonesian maid a lower salary because they are not satisfied with their works and then they cannot speak English. (Entretien, février 2013)*

Les compétences, la culture, le savoir-faire, le savoir-être et la nationalité deviennent ainsi des frontières symboliques afin de se distinguer entre travailleuses de diverses nationalités, et maintenir des conditions de travail « avantageuses » associées à un statut dans une économie mondialisée du travail domestique qui fait l'objet de peu de régulation politique et juridique. On

comprend dès lors comment la valorisation d'une identité collective culturalisée participe au maintien des conditions de travail (salaires, droit du travail) dans un marché peu régulé. La réputation fait ainsi office de gage afin de maintenir des acquis sur ce type de marché de l'emploi. Revendiquer cette identité de travailleuse domestique philippine revient en ce sens à garantir des conditions de travail favorables pour les migrantes et éviter une dégradation de ces mêmes conditions face à la concurrence de travailleuses en provenance d'autres pays, dans le cadre d'un marché de l'emploi contenant peu de leviers de protection des travailleuses.

On comprend par conséquent comment cette économie globalisée du travail domestique participe à la construction de différences nationales, raciales et culturelles. Dans ce contexte de division sexuée et internationale du travail, on observe une essentialisation et/ou une culturalisation des compétences à travers des discours *sur* et *par* les travailleuses domestiques. La construction sociale de la qualification reflète à ce titre des formes d'essentialisme et de culturalisme de la part des employeur·euse·s. Dans le même temps, on observe des formes d'essentialisme stratégique (Spivak 1985) de la part des travailleuses domestiques philippines qui tentent de valoriser et maintenir leur statut vis-à-vis des employées de maison d'autres nationalités. Lorsqu'on analyse les usages sociaux de ces marqueurs symboliques, on constate dès lors que ces femmes philippines mobilisent ces marqueurs comme ressource dans le but de se positionner et se distinguer sur un marché fortement concurrentiel et précaire.



## 8 « Entre domestiques philippines » : des frontières mouvantes

### 8.1 “*We pinoy*” : une communauté imaginée d’employées de maison

Face à « la culture » de l’employeur-euse et des autres travailleuses domestiques, les travailleuses domestiques philippines opposent les contours d’« une culture philippine ». Cette construction de la culture a pour fonction de produire une identité collective, et dans ce cas précis de valoriser le métier de travailleuse domestique dans un contexte migratoire. La mise en évidence d’une culture philippine à travers une série de marqueurs sociaux participe à la fabrication d’une identité collective autour d’un imaginaire national qui met à distance l’employeur-euse et sa culture. La « nation » ou la « nationalité » représentent en effet un « artefact [...] culturel[...] d’un type bien particulier » (Anderson 2002 : 18). Dans son analyse sur l’origine et l’essor du nationalisme, Anderson définit la nation comme « une communauté politique imaginaire, et imaginée comme intrinsèquement limitée et souveraine » (2002 : 19). Cette communauté apparaît comme imaginée du fait que « même les membres de la plus petite des nations ne connaîtront jamais la plupart de leurs concitoyens : jamais ils ne les croiseront ni n’entendront parler d’eux, bien que dans l’esprit de chacun vive l’image de leur communion » (Anderson 2002 : 19). C’est en effet dans l’imaginaire que se construit un sentiment d’appartenance nationale malgré la dispersion, la distance voire l’ignorance de l’autre. En s’appuyant sur cette articulation entre absence d’interconnaissance et imaginaire, on constate que la situation des travailleuses domestiques philippines migrantes est de ce point de vue relativement similaire. En effet, parmi les plus de 180’000 femmes philippines qui migrent chaque année dans l’objectif d’occuper un emploi dans l’économie mondialisée du travail domestique, peu d’entre elles se connaissent. Ceci d’autant moins, qu’elles migrent dans un grand nombre de pays et sont en général confinées dans la sphère privée de leur employeur-euse. Cette configuration ne les empêche toutefois pas de se reconnaître sur la base de caractéristiques, de comportements ou encore d’attitude, voire de s’identifier de diverses façons en tant que travailleuses domestiques, et de se rattacher à un imaginaire national philippin (en opposition à



« la culture » de l'employeur-euse), qui s'exprime souvent à travers un discours culturaliste du type « Nous Philippins sommes... ». Dans la mise à distance des employeur-euse-s ou des travailleuses domestiques d'autres nationalités se joue en effet la construction d'un entre-soi qui s'inscrit dans un imaginaire national fortement culturalisé. Pour ce faire, les actrices associent des savoir-faire et des savoir-être utiles au travail domestique à ce qu'elles définissent comme la culture philippine. À ce titre, il n'est pas surprenant d'entendre les travailleuses domestiques philippines prononcer des discours culturalistes, voire dans certains cas naturalistes, à l'égard de ces compétences afin de renforcer le lien entre ces dernières et le fait d'être Philippine.

Ces compétences se fondent sur un imaginaire national dans lequel les Philippin-e-s en général, et les travailleuses domestiques en particulier, apparaissent comme culturellement dévoué-e-s au travail, mais également douées pour s'adapter au travail à l'étranger. La mise en évidence de ces compétences permet de tracer des frontières sociales et symboliques afin de se distinguer des autres travailleuses domestiques, mais également de revaloriser une identité nationale par rapport aux employeur-euse-s. En effet, au regard des matériaux récoltés, le dévouement au travail et la capacité d'adaptation apparaissent à la fois comme des compétences professionnelles, mais également culturelles, caractéristiques des travailleuses domestiques philippines et plus largement des Philippin-e-s. Pour ces migrantes, le dévouement au travail se présente, comme une composante culturelle caractéristique des Philippines comme l'explique par exemple Sam :

*The reason why a lot of Filipinos took nursing because abroad there's a promising future there. Continuous, you are going to hear it. On the news, you are going to watch it. You will have an idea how it goes in the medical market. We know that a lot of countries need nurses, specifically, they want Filipino nurses. Even in the household, they want the services of the Filipino because we are working hard, it's in our culture. Filipinos are handworkers. I'm not saying that the white men are not hard working but we do it passionately, with the heart, with love. (Entretien, janvier 2013)*

Sam justifie à ce titre la forte présence et demande de travailleuses philippines par le fait que les Philippin-e-s ont cette forte capacité de dévouement au travail en comparaison des autres, notamment les employeur-euse-s qu'il nomme les « blanc-he-s ». Outre une dimension quantitative, le dévouement au travail implique une dimension qualitative et sous-tend l'idée que les Philippin-e-s travaillent plus et mieux que les autres. À noter que dans le cas de Sam, le dévouement au travail ainsi que la capacité d'adaptation sont pré-

sentés comme des traits culturels philippins qui lui permettent de réduire son sentiment de déclasserment, comme il l'explique : *"That's the hard part of going abroad as a domestic. You are a professional here and when you go abroad, you will just be domestic. I think the right term I can use is there is a degraded moral but I think that you can adjust. Filipinos are so good in adjusting. We can mind set ourselves. We just need to sacrifice for a while. After that, just be positive"* (entretien, janvier 2013). Cette représentation des Philippin·e·s comme dévoué·e·s au travail, qu'ils ou elles soient promu·e·s par un dispositif migratoire, ou par les migrantes elles-mêmes, est une caractéristique essentielle afin de se distinguer des autres travailleuses migrantes. Cette caractéristique a vocation de favoriser une identification collective et de valoriser le travail effectué par les migrantes. Le dévouement au travail apparaît ainsi comme un trait distinctif de la culture philippine.

Lorsqu'on cherche à comprendre les raisons qui mènent à produire ce type d'association entre la culture philippine et le dévouement au travail, on voit émerger un imaginaire national habité par différents discours. Cette culture du dévouement au travail est tout d'abord expliquée à travers un discours sur la situation socioéconomique du pays. Les Philippines apparaissent pour les migrantes comme un « pays pauvre » dans lequel il est nécessaire de travailler durement pour obtenir de l'argent, un emploi, un logement, ou de quoi se nourrir. On retrouve par exemple ce lien entre pauvreté et dévouement au travail dans les propos de Grace : *"Filipino traits are so good. They're so hardworking, good dreamer. Dreamer, it's because we came from a poor country. We have to work hard to succeed. Life is hard here in the Philippines"* (entretien, janvier 2014). Cette culture du dévouement au travail liée aux conditions socioéconomiques difficiles implique par ailleurs pour certaines migrantes une forme d'éducation particulière. Elles expliquaient au cours des entretiens, comment dès leur enfance elles avaient dû apprendre à travailler, soit pour ramener plus d'argent au foyer, soit pour remplacer un membre de la famille parti à l'étranger, comme l'explique Marilag (24 ans) en partance pour le Moyen-Orient : *"Filipinos are also hardworking. You know, Filipinos work hard since they are young. Since I am little, I have to take care of my brothers and sisters because my parents are OFW. Before and after school I have to prepare dinner for them, help them for school, etc., etc., it's a lot of work"* (entretien, juillet 2013). Pour d'autres comme Sam, la précarité, couplée à la socialisation explique cette caractéristique de la culture philippine. Derrière cette idée de la socialisation familiale se dessine une représentation du/de la citoyen·ne comme destiné·e à être une travailleuse ou un travailleur dévoué, prêt·e à travailler à l'étranger, comme l'explique Ramona :

*Filipinos, they study. Because in Filipino culture, in the family actually, the father and the mother would tell their kids, "Study hard so you can get hired in a good job." But for Chinese, they would say, "Study hard so you will put a good business." See? Because Filipinos are more of workers than being the boss. That's why many Filipinos, even though they have a master degree, they would go out of the country and work as a worker, as a domestic helper especially.* (Entretien, juillet 2013)

On voit ainsi comment la culture de la migration et un certain rapport à une docilité constituent le socle de la culture philippine (et inversement) aux yeux des migrantes interviewées.

Outre le dévouement au travail, la capacité d'adaptation constitue un discours dominant mis en avant par les migrantes pour valoriser les compétences des travailleuses domestiques. Une capacité d'adaptation à la culture de l'*autre*, à ses traditions. C'est ce qui permet à ces migrantes, selon elles, de devenir des employées efficaces et compétentes dans l'accomplissement de leurs tâches, comme Marites le souligne :

*I will be the one to adjust. But if they are good, you can easily adjust to how they are living. Sometimes, it's very easy to adjust to each other. Sometimes, the employer is not good and the housemaid is good, it's very hard to adjust. You have to adjust to everything. The first thing is that the housemaid will adjust for the employers' way of living. Bad employer, you don't know if you're doing right or wrong. Even if you do right, it's still wrong. It's very, very hard to adjust... But, it's your responsibility as a housemaid. Always think that you are there to work with them. You have to do your very best to impress them. Do your duty. Be hardworking, be trustworthy.* (Entretien, mars 2013)

Cette compétence professionnelle et culturelle « d'adaptation » s'inscrit dans divers registres explicatifs qui pointent les spécificités géographiques, sociales, ou encore historiques de l'archipel. Les femmes interviewées ont par exemple avancé le fait que les philippin-e-s ait dû s'adapter non pas à une, mais deux périodes successives de colonisation expliqueraient comment cette capacité d'adaptation à l'*autre* et à sa culture soit devenue une caractéristique et une compétence culturelle du pays. D'autres migrantes ont mis l'accent sur les conditions géographiques et climatiques du pays pour expliquer cette compétence d'adaptation. Le nombre important de tremblements de terre et de typhons qui balaient chaque année l'archipel a développé chez le peuple philippin, selon les migrantes, une capacité d'adaptation au changement qui

lui permet de surmonter de telles catastrophes environnementales. L'environnement constituant ici pour ces femmes un registre justificatif.

Un autre registre justificatif mobilisé qui expliquerait l'origine culturelle de cette capacité d'adaptation est lié à la famille. Celle-ci apparaît en effet comme une entité pour laquelle on est prêt à se sacrifier. Cette conception de la famille est souvent mobilisée par les migrantes par la prégnance du catholicisme dans l'archipel. L'idée du sacrifice pour la famille est si forte qu'elle devient l'une des caractéristiques de la culture philippine, comme l'explique ici Grace :

*Filipinos are hospitable and family-oriented loving people. That's my definite description whenever people are asking, "Why Filipinos are around the world?" We are always concerned to give brightest – not better, not good – but the brightest future for our family, especially for our kids. That's the first and foremost aim. Why do we sacrifice to be away with our family? It's because we're so much concerned with them. We're grabbing at every opportunity we see for our family, even if it would be a sacrifice for us to be away from them.* (Entretien, janvier 2014)

La conception de cette particularité culturelle est resignifiée dans le même temps en termes de compétence dans le cadre du travail domestique. Elle apparaît dès lors comme une compétence dans un métier où la fonction première est de prendre soin d'une famille à travers différentes pratiques telles que le nettoyage ou la cuisine, mais également sur le plan émotionnel.

À travers cette valorisation de la famille se construisent dans le même temps des normes de maternité transnationale. La réappropriation du discours sur le sacrifice pour la famille devient un moyen de se distinguer des mères philippines restées aux pays, mais également des employeuses. Par le travail domestique et la prise en charge des enfants des autres s'opère en effet une négociation de ces normes de maternité comme on peut le voir dans les propos de Ramona (31 ans, trois enfants, mère célibataire) : *"Arab women, they just give birth and then is the maid who will raise the children. Because for Filipinos, I don't know if you noticed this family bonding, even if you're already old, you need to stay with your family, it's really important for us. But for Arab women, they just give kids, just give birth, that's it"* (entretien, juillet 2013). L'importance accordée à la famille constitue un marqueur d'identification important pour les migrantes, mais également de distinction de genre. Cette imbrication cristallise des représentations sociales liées à cette identité professionnelle, dans lesquelles les Philippines apparaissent, d'une part comme naturellement douées pour s'occuper des autres du fait d'être femmes, mais surtout culturel-

lement prédestinées à prendre soin des *autres ailleurs*. On comprend comment l'idée de culture philippine opère selon un principe de vases communicants avec une culture de la migration d'un côté et une culture du travail de l'autre.

En définitive, cet imaginaire national dessiné par les migrantes a la particularité d'être fortement culturalisé, c'est-à-dire construit autour de représentations sociales relativement monolithiques pour décrire ce que signifie «la culture philippine» et ses implications sur la façon de la vivre et de travailler. Les frontières de l'imaginaire national renferment des matériaux symboliques qui jouent un rôle dans la formation d'une identité philippine à partir de laquelle les migrantes construisent une identité collective de travailleuse domestique philippine<sup>54</sup>. L'imaginaire national et l'imaginaire migratoire semblent donc communiquer et se renforcer mutuellement. Si ces frontières ont tendance à se rigidifier et être relativement étanches dans la définition de la culture philippine et de la figure de la travailleuse domestique philippine, nous allons voir qu'à l'intérieur de ce *nous, Philippines* d'autres frontières opèrent et permettent aux migrantes philippines de se distinguer entre elles. Au regard de l'enquête de terrain, quatre frontières structurent ainsi ces rapports sociaux au sein de cette population migrante : la qualification, l'expérience de travail, la morale et la religion.

## 8.2 La qualification comme forme de distinction sociale

Les migrations dites Sud–Nord, voire Sud–Sud, impliquent bien souvent des formes de déqualification, d'autant plus dans le cas de migrations fortement féminisées (Falquet *et al.* 2010). L'analyse des carrières migratoires et du rapport à la qualification permet de mettre en avant comment ce rapport de distinction sociale entre migrantes dites qualifiées et non qualifiées est emblématique de trajectoires migratoires dans lesquels se jouent les enjeux de mobilité sociale et professionnelle. Une autre façon d'entrevoir les frontières sociales et symboliques qui alimentent cette distinction sociale (Bourdieu

---

54 Si la capacité d'adaptation et le dévouement au travail apparaissent comme les marqueurs symboliques principaux associés à la *culture philippine* et à la culture de la migration, d'autres marqueurs sont également mobilisés par les migrantes afin de se distinguer des autres, tels que la nourriture (notamment le riz, "*Filipinos are ricevor*"), le sourire ("*Filipinos are friendly and smiley people*"), la politesse ("*Filipinos are very polite, we respect a lot the elders for instance, always saying 'O po' [oui, monsieur/madame]*"), ou encore la beauté et la propreté ("*Filipinas are clean and beautiful*").

1979) entre les travailleuses domestiques est d'approcher le rapport de ces dernières aux formations prémigratoires. Un rapport qui semble particulièrement pertinent pour comprendre les liens multiples à la migration, mais également les frontières qui se tissent entre les migrantes dès le début de la trajectoire migratoire.

Pour une large majorité des femmes interviewées, l'opportunité d'occuper un emploi de travailleuse domestique dans l'archipel philippin n'est pas envisageable pour des raisons économiques (bas salaires), mais également en écho à un sentiment de déclassement (honte et changement de statut social). C'est ce que souligne Lilibeth (39 ans, mariée, deux enfants<sup>55</sup>), détentrice d'un diplôme universitaire en management, ayant travaillé comme chercheuse à l'Université des Philippines, et par la suite comme comptable dans des entreprises privées et des agences gouvernementales, qui s'apprête à rejoindre son frère en Italie pour travailler comme employée de maison. À la question «Seriez-vous prête à occuper le même emploi de travailleuse domestique qu'à l'étranger, avec le même salaire, mais aux Philippines?», Lilibeth répond :

*I will not accept it. I will stay in my office work. I don't think it is good for me to work as a domestic helper here in the Philippines. In our culture, if someone knew you finished your college degree but you worked as a domestic helper, they will talk behind your back and criticize you. Being a domestic helper is not fitted for college graduates. [...] In my case, working as a caregiver in Italy will be a good opportunity to see the Vatican. I will experience other cultures. I will not stay there for a long time. I will only work there for 5-6 years, just to get enough money for the future and then I will come back to the Philippines. It's a very nice country. I love the Philippines.* (Entretien, février 2013)

Malgré son « amour » pour les Philippines, occuper un emploi de travailleuse domestique dans l'archipel ne rentre pas dans le champ des possibles de Lilibeth car il impliquerait une déqualification, voire un déclassement social important. Ce sentiment de déclassement apparaît d'autant plus fort qu'il implique pour elle un changement radical de domaine professionnel. L'enquête a permis de mettre en exergue que le fait d'exercer déjà un métier dans l'économie du *care*, tel que celui d'infirmière, ne réduit pas ce sentiment

---

55 Si le nombre d'enfants n'est pas problématisé de front dans cette recherche, il rappelle néanmoins que la maternité pèse également sur les carrières professionnelles aux Philippines, et constitue une responsabilité de plus pour ces migrantes afin de devenir de « bonnes mères », quitte à se sacrifier en partant. Le sacrifice et les compensations découlant du départ à l'étranger structurent dès lors une norme de maternité transnationale (Parreñas 2001b; Asis, Huang, et Yeoh 2004; Hochschild 2004; Freznosa-Flot 2013).

de déclassement, comme l'explique Girlie, 25 ans, fille d'un avocat et d'une mère fonctionnaire, infirmière de formation, en partance pour le Canada : *"I think I will not accept it because the rank in the Philippines between a caregiver and a nurse is very different. As much as we are registered nurses, in the hospital we have caregivers to help us. They help us to look after our patients, and to give them baths. We will not do it. I will not accept if there is a chance to be a caregiver. I choose not to accept it"* (entretien, février 2013). Les frontières entre les métiers d'infirmière, d'aide à domicile, de travailleuse domestique, s'inscrivent dans le contexte philippin dans des rapports hiérarchiques et des changements de statut. Ce qui ressort ici est le fait que la signification de ces métiers varie selon leur inscription spatiale. En effet, on constate d'emblée que les frontières entre l'emploi de travailleuse domestique à l'étranger (*domestic worker, caregiver, household service worker, DH*) et aux Philippines (*katulong, yaya*) impliquent un important rapport de classe sociale. L'une des clefs pour observer ce rapport de classe est le rapport à la qualification/déqualification des migrantes, comme on le constate dans le récit de Grace qui s'apprête à partir pour le Canada. Grace, 40 ans, est infirmière de formation. Elle habite avec ses trois enfants et son mari dans le quartier de Makati, Manille, connu pour être le quartier de la finance et l'un des plus aisés de la capitale. Son mari y travaille depuis vingt ans comme chef dans le luxueux *Makati Shangri-La Hotel*, générant un revenu mensuel trois fois supérieur au salaire médian. Lors de l'entretien, Germain explique les raisons du départ de son épouse et en vient à expliquer pourquoi elle ne pourrait pas exercer le métier de travailleuse domestique aux Philippines.

### **Encadré 15 Appréhender le déclassement aux Philippines**

Julien: *So we were talking about working in the Philippines as a caregiver and you said that you are professional so you wouldn't work as a...*

Grace: *I will not work as a caregiver because I'm a nursing by profession so I would just venture with my profession rather than in caregiving. Though nursing is also giving care, but in a hospital or as a caregiver abroad in a setup. Here in the Philippines, you will not be called as a caregiver, you will be called as a household helper if you are applying. Mostly here in the Philippines nobody would apply as a household helper if you are professional.*

J: *How do you explain this?*

G: *Perhaps it's because Filipinos are trying to have their degree for not ending as household helpers. It's because household helpers here in the Philippines are not earning the average income. It's a low-cost job and, sorry to say... I'm*

*not belittling them but if you are if you are a household helper in the Philippines, you are poor, you come from families that are poor. Household helpers never have a degree, they didn't even take college. That's the usual thing for a Filipino having or sitting as a household helper. It's because they don't have the educational background, they don't have a degree, they don't have the financial capability or their parents doesn't have the capability to send them school. So eventually their job is a household helper. So definitely I will not do that. (Entretien, Janvier 2014)*

Dans le cas des rares hommes candidats à l'émigration dans l'économie mondialisée du travail domestique, ce sentiment de déqualification résonne doublement. C'est le cas pour Sam, infirmier de formation et ancien consultant chez Nestlé. Ses propos sont particulièrement éloquents du fait de la double déqualification en lien avec des rapports de classe et de genre vécue par son engagement comme travailleur domestique migrant. Lorsque Sam évoque les différentes formations qu'il a dû suivre, il n'hésite pas à dessiner une nouvelle fois une série de frontières qui le distinguent des « autres migrantes », à savoir celles qu'il qualifie de « travailleuses domestiques » : *“The training is good for the other domestic helpers, but not really useful for me. First, it is degrading; because you are professional and your classmates are not. They are just housewives. It's so hard to accept but I already adjusted. I already have the mindset that I need”* (entretien, janvier 2013). Pour Sam, les formations apparaissent comme dégradantes au regard de son statut professionnel. Il va plus loin en expliquant qu'elles sont uniquement utiles pour les « femmes au foyer », desquelles il se distingue du fait qu'elles n'ont à ses yeux pas de formation. Il ajoute que dans son cas, il n'a pas eu besoin de suivre l'ensemble de la formation, mais seulement l'évaluation, profitant par la même occasion pour se distinguer un peu plus des autres migrantes :

*It's your choice if you are going to attend the two-week training or the one-day assessment. With all due respect to all the domestic helpers, most of them are not qualified. They were not able to finish their college degree. They were just high school graduate, so they need to attend the lecture. Their education foundation is not that good. Not on my part, because I already know these things. So, I just decided to go on the day of the assessment. [...] But the domestic helpers, they can't easily understand. They need to be taught a lot. They need to learn a lot before they can absorb whatever lecture and training they undergo because they are high school graduate. (Entretien, janvier 2013)*



La distinction explicitement mise en avant par Sam se centre entre les “*college graduate*” et les “*high school graduate*”. Sans surprise, l’éducation apparaît comme un marqueur de distinction sociale important, à partir duquel les frontières sociales et symboliques se tissent entre travailleuses domestiques philippines. Ces extraits d’entretiens particulièrement représentatifs d’une position sociale dans le champ de la migration et d’un type de carrière migratoire expliquent ainsi comment les rapports de classe sociale, à travers le niveau d’éducation et de qualification, constituent un marqueur social régulièrement mobilisé par certaines migrantes pour se distinguer d’autres. Ces frontières sont mobilisées afin de se positionner par rapport à la catégorie travailleuse domestique et aux autres migrantes. Elles rappellent ainsi les enjeux de « mobilité individuelle contradictoire » (Parrñas 2001) auxquelles font face les migrantes.

### 8.3 “*First timer*”, “*ex abroad*”: ancienneté, expérience et hiérarchies sociales

Si les diplômes et l’appartenance de classe éclairent certaines formes de distinctions opérantes avant le départ, l’expérience et l’ancienneté constituent également des marqueurs qui permettent de saisir les pratiques de distinction entre travailleuses domestiques philippines. Dans les entretiens menés et des récits sur la cohabitation entre travailleuses domestiques à l’étranger, la question de l’ancienneté et de l’expérience est régulièrement mise en avant afin de fabriquer des différences avec les autres employées de maison qui paraissent dès lors peu compétentes du fait de leur courte expérience. Ces frontières basées sur l’ancienneté et l’expérience, et qui peuvent dans certains cas se fondre dans un rapport de distinction d’âge, font émerger des catégories de différenciation entre celles que les migrantes nomment les *first timers* et les *ex abroad*<sup>56</sup>. Que ce soit au niveau du pays de destination ou dans le foyer, ces catégories sont principalement mobilisées afin d’interpréter les comportements considérés comme déviants. Il s’agit en ce sens de catégories de classification

---

56 La catégorie “*first timer*” littéralement « première fois » désigne les migrantes qui partent pour la première fois, c’est-à-dire « les nouvelles ». “*Ex abroad*” que l’on peut traduire par « déjà partie à l’étranger » désigne les migrantes qui ont déjà eu des expériences à l’étranger, c’est-à-dire « les anciennes ». Ces deux catégories sociales apparaissent fortement institutionnalisées au sein de l’industrie migratoire philippine, dans le sens où elles sont régulièrement mobilisées pour décrire les migrantes par différentes actrices. Il s’agit en ce sens d’une catégorie de classification et de hiérarchisation.

et de hiérarchisation entre les migrantes, et qui s'inscrivent dans un rapport de distinction sociale prégnant.

Plus concrètement, l'arrivée dans le foyer de l'employeur-euse constitue souvent un moment clef dans la construction de la relation entre les anciennes et les nouvelles employées. Ce moment de cohabitation peut se décliner dans deux types de temporalités : soit une cohabitation transitionnelle, soit une cohabitation de long terme. Dans le premier cas, l'employée en poste est sur le point de rentrer aux pays, de changer d'employeur-euse ou de pays, voire de se faire renvoyer. La famille décide alors d'engager une nouvelle employée et de procéder à une transition directe des savoir-faire. Dans ce cas, l'ancienne travailleuse domestique a la responsabilité d'enseigner les "do's and don't's" à la nouvelle. Les entretiens ont montré que ce type de transition s'opère en général sur un mode coopératif, c'est à ce moment-là que peuvent naître des liens d'entraide et que circulent les micropratiques de résistance entre les employé-e-s, sachant par ailleurs qu'il n'y a pas de concurrence directe entre elles, notamment en termes de salaire ou de position. Mais dans le cas où les employées sont amenées à travailler ensemble sur le long terme, des tensions peuvent naître comme l'explique Fatima au sujet de sa collègue lorsqu'elle travaillait au Moyen-Orient :

*I was there for a long time. The other helper was new, she was still being taught. I also taught her. She was like my sister already. She was also Muslim from the Philippines. When I went home for vacation, she also wanted to go home because she didn't want to be alone there. But when she was there already for a year, her wage was raised. She was nice, even if she was new. Because sometimes they don't want to be under, even if you don't make them be under. Of course, you've been there for a longer time and you know better. So, you explain to her "you do this like that", but then she immediately thinks that you are making her under you, that you make her do things that you don't want. You won't tattle to your boss, but when your boss finds out why she hasn't done this, you have to explain to your boss. And she thinks that you are sucking up or being sipsip.* (Entretien traduit du tagalog vers l'anglais, février 2014)

On saisit ainsi, comment du point de vue des « anciennes », la présence d'une nouvelle collègue peut générer des tensions en termes de légitimité dans l'exécution des tâches, mais également auprès des employeur-euse-s.

À l'inverse, certaines travailleuses domestiques racontaient que cette transition pouvait se révéler problématique en raison d'un manque de coopé-

ration des anciennes employées. Pour les « nouvelles », cette absence de coopération résulte souvent des conditions précaires d'emploi à partir desquelles les anciennes avaient dû, selon leurs dires « gagner difficilement la confiance » des employeur-euse-s et prouver qu'elles étaient des employées compétentes en répondant aux attentes particulières de leurs employeur-euse-s. Une manifestation de la compétence qui mène à la reconnaissance des employeur-euse-s, c'est-à-dire à une potentielle augmentation du salaire, voire un assouplissement des conditions de travail. Un gain qui ne peut s'acquérir selon elles que par l'expérience quotidienne du dévouement au travail. Le savoir-faire ne peut en ce sens se transmettre, mais doit s'apprendre par le plus dur des moyens, c'est-à-dire par la souffrance quotidienne au travail, toujours selon ces anciennes migrantes. L'enquête a ainsi permis de révéler comment une nouvelle présence dans le foyer pouvait représenter une forme de menace pour les employées établies de longue date, sachant que bien souvent des hiérarchies salariales prennent place. Cette nouvelle présence met à l'épreuve le statut et la reconnaissance de l'employée établie de longue date dans le foyer, comme en témoigne Ramona qui a passé plusieurs années au Moyen-Orient :

*I had one problem in Riyadh with my fellow Filipinos. Because you see, in Riyadh we were two Filipinas. She was there for 20 years. She earned 1200 riyals. And then I got hired for 900. After several months, I asked my boss: "Sir, maybe you can raise my salary?" And then the boss said, "How much?" "Make it 1000". The first time I met him here at the agency in Manila, he said "You know why I like you?" He told me: "Because you're not after for the money". Because he actually asked me: "How much is your salary?" Here in the agency, when he asked. I told him, "I don't know. How much do you offer?" And he said, "Nine hundred." "Yeah, sure. It's okay for me." And then when I asked him to raise my salary when I was there, he did. He did raise it to 1000. Like I told you, they also give me allowance, like a hundred riyals, something like that. So, when the fellow Filipina learned that I was raised so, she was jealous. I told her to also ask for a raise. And then I didn't know that it affects her because she was already there for 20 years, she was never raised. But we belong to different employers, that's the problem. You know what she did? She said something about me to her boss. Bad things like: "She is never helping; she is a bad worker. [...] That's the crab mentality of the Filipino. That's the main problem abroad, the crab mentality." (Entretien, juillet 2013)*

On constate ici comment cette nouvelle présence peut être considérée par les migrantes comme un moment charnière qui peut potentiellement mettre à mal les acquis salariaux, les routines de travail, et les relations avec les employeur·euse·s. Derrière cette menace se logent les enjeux de reconnaissance directement liée à l'expérience de travail, c'est-à-dire l'idée de compétence. Les frontières sociales et symboliques qui se construisent entre *first timers* et *ex abroad* se nourrissent dès lors de l'idée d'expérience au travail, c'est-à-dire des savoir-faire et savoir-être qui semblent ne pouvoir s'acquérir que dans le temps, comme l'explique Asma :

*It's very difficult to work as domestic worker and please your employer. Especially if you're a first-timer. If you're an ex-abroad, you're used to it. Even if they keep getting mad, it goes in one ear and comes out on the other. I can do this because I'm an ex-abroad. But if you're new, if the employer gets mad, you'll cry. You won't work properly. Sometimes in your fear that they yell at you or scare you, you think that you would rather go home to the Philippines. This often happens when you're a first-timer because your boss is also testing you to see how strong you are. But if you are able to get through this, nothing will be harder than that 10'000 pesos (250 USD). When you're an ex-abroad or you've been there long enough, we got used to it. It's ok if they say, whatever they say, as long as they don't hurt you with physical violence. If your boss gets mad at you, don't let your heart get big. Let it go in one ear and out the other. What important is they pay you properly.* (Entretien, février 2014)

Révéler directement les attentes des employeur·euse·s aux «nouvelles» résonne pour ces anciennes employées comme une inégalité au regard de ce qu'elles ont dû endurer dans leur propre parcours. Cela constitue en cens une sorte de rite de passage à l'arrivée, et un rite de départ en reproduisant cette non-coopération avec les nouvelles arrivantes au moment de partir. Ces dernières reproduisent donc un schéma de non-coopération à l'égard des nouvelles employées, estimant avoir dû se sacrifier et se dévouer au travail pour mériter la reconnaissance de leur employeur·euse. Dans ce contexte de non-coopération, les avertissements des anciennes employées peuvent dès lors résonner comme des menaces et des tentatives d'intimidation, comme l'explique Maricel (34 ans, mariée, un enfant) lorsqu'elle raconte les différentes transitions qu'elle a vécues à Taïwan et à Singapour :

*There was another maid there, but I've been with her only for two weeks, so I really didn't know her. She was Filipina from Bacolod but I really didn't know her. We didn't get a chance to bond together. She finished her contract and she didn't want to renew it because something happened to her father so she decided to go back. And she told me: "This family is good." So, she didn't tell me bad things about the family unlike what I experienced in Taiwan or Singapore. When the old maid was still there and then I arrived, the old maid said: "The family is not really good." [...] And when I met her new employer there, the old maid was still there. Maybe she was bitter or what, she was telling me something like: "If I were you, I wouldn't stay..." and also like that: "I wouldn't choose her as my employer because she's like a witch..." She was telling me bad things about the family. But I didn't believe it, but they were okay, they were a German family. (Entretien, mars 2013)*

On voit ainsi comment les rapports entre les anciennes employées et les nouvelles peuvent être vécus à travers une suspicion qui alimente dans le même temps les frontières symboliques entre « nouvelles » et « anciennes » et pèse directement sur le rapport aux employeur·euse·s.

Cette situation de cohabitation sur le long terme entre les employées peut également se construire dans une tension entre solidarité et rivalité alimentée par des enjeux économiques et sociaux importants. Le récit d'Imelda à propos de son expérience au Koweït permet de voir comment cette tension peut se mettre en place de façon synchronique entre différentes employées :

*I really liked the other helper from Sri Lanka. I called her "Mommy" because she was very nice with me. I always helped her and she also helped me a lot. I called her "Mommy". Sometimes if I was crying, she was always there to comfort me, that's why I didn't miss too much of my family. Even the Indian, I much loved her. I talked a lot with them. There was also a Filipina. But I just talk to her from time to time because the other Filipina was already there for 18 years in the house. She was always fighting with me and the other Indian and the Sri Lanka. The India, the Sri Lanka, were always crying because of her, because of the fighting. Mostly about the work in the house because she was always checking after us and wanted to know everything. Always asking questions. Telling us "do this, do that", "don't do it like that", "tell me who did this". (Entretien, juillet 2013)*

Cet extrait révèle les enjeux de lutte pour une position sociale au sein du foyer, un contrôle sur les autres, tout en laissant voir comment naissent des synergies de solidarité et d'entraide. Celle-ci peut par ailleurs prendre la forme d'aide financière, d'aide à la gestion des tâches domestiques, de soutien émotionnel, d'écoute, de conseils pour gérer des difficultés avec les employeur-euse-s, des frontières sociales et symboliques entre les « nouvelles » et les « anciennes ». Les propos d'Imelda mettent en avant comment les tensions entre les travailleuses domestiques au sein d'un même foyer peuvent être interprétées au prisme de l'expérience et de l'ancienneté. L'accomplissement du travail devient dès lors l'objet de contrôle par les employées plus expérimentées sur les autres. L'expérience et l'ancienneté constituent en ce sens une frontière sociale et symbolique importante qui a pour effet de structurer le rapport au travail des migrantes, mais également l'insertion dans le foyer de l'employeur-euse.

Au-delà du foyer, il est intéressant de voir que la catégorie “*first-timers*” est également mobilisée afin d'expliquer et disqualifier les comportements déviants des travailleuses domestiques à l'étranger, notamment les migrantes qui travaillent sans statut légal, mais surtout celles qui entretiennent des relations amoureuses à l'étranger et/ou qui ont des relations extraconjugales. Ces comportements sont interprétés par certaines migrantes au regard de l'expérience et l'ancienneté à l'étranger, soulignant ainsi que les *first timers* ne connaissant pas les règles du pays de destination, ou qu'elles ne savent pas comment gérer leur mal du pays. Raisons pour lesquelles, selon certaines migrantes, elles trompent leur mari et adoptent des comportements dits déviants. Les « mauvaises » migrantes sont dès lors qualifiées de “*first timers*” par les migrantes établies de longue date pour qui ce type de comportement apparaît comme moralement condamnable du fait qu'il risque de disqualifier l'ensemble de la communauté philippine, et plus largement l'image des Philippines dans le pays. On comprend donc comment l'expérience et l'ancienneté se marient également avec un code moral dont les « anciennes » se considèrent garantes. À cet égard, les propos de Leigh, chauffeur à Hong Kong depuis huit ans sont très éloquentes :

*You know, the problem with first timers... they don't know how to behave properly. They sleep around, they cheat on their husbands. They just want to have a good time and buy things here in Hong Kong. They don't care about their family; they don't have values. [...] They don't adjust properly to the culture here. They go shopping, dancing, singing. They meet men. They are... how to say that in English... they tarnish the reputation of Filipinos here. Their husbands shouldn't let them come here alone. It's bad for the*

*family in the Philippines. [...] It's important to behave properly here, for the reputation of our community.* (Entretien, mai 2014)

Les propos de Leigh qui a rejoint il y a huit ans sa femme travailleuse domestique à Hong Kong condamnent fortement les nouvelles venues dans cette ville. En effet, Leigh disqualifie les comportements des femmes philippines à Hong Kong qu'il juge comme déviants. Il se distingue de ces femmes nouvellement arrivées qui apparaissent pour lui dénuées de valeurs. On comprend bien comment, à travers cette catégorie des *first timers* et des représentations qu'elle abrite, se construit une série de frontières sociales et symboliques entre les migrantes philippines à l'étranger. Cette distinction entre « nouvelles » et « anciennes » se construit donc à partir de l'expérience professionnelle, mais également dans une posture morale et citoyenne.

#### **8.4 « Immoralité » et « irresponsabilité » au travail : de la travailleuse domestique au stigmat de la « prostituée »**

La morale en tant qu'ensemble de règles sociales apparaît comme un référentiel régulièrement mobilisé par les migrantes afin d'opérer des distinctions entre les « bonnes » et les « mauvaises » travailleuses domestiques, notamment dans le cas de comportements jugés déviants ayant trait à l'argent et aux relations amoureuses/sexuelles à l'étranger. Les prêts d'argent entre les travailleuses domestiques sont en effet une pratique assez fréquente. Ils permettent aux migrantes d'envoyer un colis au pays, de téléphoner à des proches, d'acheter de la nourriture ou des biens de consommation (vêtement, téléphones, produits de beauté, etc.) en plus des transferts d'argent au pays.

Ces microprêts peuvent dans certains cas mener à des situations de tension entre les migrantes lorsqu'il y a non-remboursement, voire vol, comme le raconte Nenita (47 ans, célibataire, infirmière de formation) qui a terminé ses sept ans de contrat en Israël et a décidé de repartir le plus rapidement possible à l'étranger afin de pouvoir continuer de soutenir économiquement ses parents et frères et sœurs. Deux mois après son retour d'Israël, elle s'apprête à partir comme « *nanny* » à l'étranger pour s'occuper des enfants de ses employeur-euse-s. Lorsqu'elle évoque la question de la collaboration avec ses collègues en Israël, elle met en garde contre des risques liés aux prêts d'argent et aux liens de confiance avec d'autres employées, comme on peut le voir dans cet extrait d'entretien :

*I would tell them, treat your employer like your family and do your job well, that's all. And don't trust to the other person, like no one in the same house. Like Filipino, especially Filipina. I don't trust them and don't become friends with them. Because they use you only when they need money from you... Because in Israel, if you trust another Filipina they will use you. They will ask for money for instance. But also, they will ask you, "I will borrow your passport". And then, they borrow money, something like that. Don't trust the other Filipina. You know it's better to make friends with other countries than the same Filipino. [...] Because sometimes, they are jealous or if you are getting more money than them you're your employer they get jealous. This is so Filipino. (Entretien, mars 2013)*

La distinction entre travailleuses domestiques philippines apparaît fortement marquée pour Nenita lorsqu'il s'agit de prêter de l'argent ou de faire confiance. Elle disqualifie les Philippines à qui, selon elle, on ne peut faire confiance. Les relations d'argent pèsent en ce sens sur les rapports sociaux entre les migrantes. Dans certains cas, comme celui d'Evelyn à Hong Kong, les relations sociales et le rapport aux autres, en l'occurrence les travailleuses domestiques philippines, en ressortent transformés, au point qu'elle évite les contacts avec ses compatriotes :

*I had only four close friends. I'm picky on friends because, in Hong Kong there are a lot of problems related to money lending. Some Filipinas will ask you to borrow money in a lending company and they will promise to pay you back and they use your name... or they will get you as a guarantor. They just make friends because of that. So sad to say, but it's true. So they just make friends because, they just want something. The worst thing is to ask you to loan money for them and they just promise you to pay back. So that's why I am picky when it comes to friendship. I don't really trust people there, I mean Filipinos. I'm very picky. So I just only got four close friends. [...] So, when I earn more money than them, I don't tell them, "I earn more money." I want to avoid jealousy. (Entretien, janvier 2014)*

L'ancienneté, l'âge et le salaire génèrent donc des tensions entre les employées et alimenter des frontières entre *first-timers* et *ex-abroad*. On observe un discours de stigmatisation très fort à l'égard des Philippines à l'étranger et une volonté de prise de distance avec elles. Ce discours est souvent renforcé par des formes de classisme, c'est-à-dire au regard de l'origine sociale



de leurs collègues philippines, mais également des formes de discrimination par rapport à l'origine rurale supposée des autres migrantes. En effet, certaines migrantes désignées comme « les pauvres des campagnes » apparaissent comme des personnes peu fiables, même si elles exercent un métier semblable au sein de la même famille. Il est donc inconcevable pour certaines migrantes de leur prêter de l'argent, car elles le dépenseraient selon elles de façon inutile ou superficielle (shopping, paris, etc.). Les usages de l'argent révèlent ainsi des frontières sociales et symboliques très fortes entre les migrantes. L'argent gagné doit selon certaines uniquement servir à soutenir sa famille ou constituer une épargne, mais ne doit en tout cas pas mener à des dépenses dites superflues. Le discours de Malou pour qui la migration est avant tout une pratique d'épargne afin de soutenir sa famille et investir aux Philippines véhicule ce type de représentations : *“You know, some helpers, they don't know how to save money. They go shopping, buy shoes, jeans and other goods. They forget to save money. Then they go back to the Philippines and they don't have money and have to go back overseas”* (entretien, février 2015). On voit donc comment l'esprit d'épargne produit des rapports de distinction entre les migrantes. Il est intéressant à ce propos de voir les usages des jours de congé par les migrantes, notamment à Hong Kong où les travailleuses domestiques ont droit à un jour de congé par semaine, contrairement au Moyen-Orient. Au pied du Mont Cameron, le quartier de la finance *Central* devient le weekend un lieu de rencontre pour les travailleuses domestiques philippines. Toutefois certaines préfèrent éviter de s'y rendre afin de faire des économies, comme l'explique Perla, 29 ans, en partance pour la Malaisie après quatre ans passés à Hong Kong : *“To go to Central, I had to take the MTR [Mass Transit Railway] from Kowloon, then spend for food. And also, if it's raining or if it's winter, or it's summer, it's very hot there. I prefer staying in my room. I can save money and I am allowed to eat the left over and watch TV. [...] the women there, sometimes, they spent all their money, playing bingo, gambling. It's so sad!”* (entretien, janvier 2014). L'analyse des usages sociaux de l'argent souligne les différentes frontières qui se tissent entre les migrantes à l'étranger.

Comme nous l'avons évoqué, outre l'argent, les relations amoureuses/sexuelles sont également l'objet de frontières entre les migrantes. En abordant la problématique de la maltraitance à l'étranger, l'enquête a permis de pointer qu'une partie des migrantes dénonçaient « la culture » du pays de destination, notamment dans le cas du Moyen-Orient, afin d'expliquer les causes de la maltraitance, pendant que d'autres migrantes n'hésitaient pas à l'inverse à blâmer le comportement des femmes philippines. Ce second cas permet de voir comment certaines migrantes philippines en viennent à être quali-

fiées de « prostituées » et sont pour cette raison mises à distance par les autres migrantes, comme Nenita le souligne :

*I'm not worried to go to the Saudi, because my employers seem friendly and they said that "We are waiting for you." They said like that that's why I'm not worried. Because my cousin is there already, and also God is also with me, protecting me [...] Yeah, I heard and saw in the television that many domestic helpers were raped there. But you know, sometimes the domestic helper, they're making trouble, and try to take advantage of the situation. Sometimes if the employers ask you something, the workers do it for the money. They want to take advantage like that. If you want to be safe, you must do what you have to do. You must take care of yourself and not act as a prostitute. That's why the Filipina making problems there, like employers might rape them. It's also because of the workers, they don't behave properly. They want to earn easy money, or sometimes they don't dress properly. If you are nice to your employers and you treat them like family, you are safe.* (Entretien, mars 2013)

On comprend comment le stigmatisme de la « prostituée » devient l'objet de distinction afin de mettre à distance les migrantes dont le comportement est perçu comme déviant. Ce discours sur la « mauvaise travailleuse domestique » qui s'abandonne à des relations sexuelles à l'étranger se confond souvent avec un discours sur la mauvaise mère, irresponsable, qui préfère prendre du bon temps à l'étranger au lieu de se sacrifier pour sa famille. Les normes sociales qui entourent les pratiques monétaires, mais également les comportements sexuels, alimentent donc les normes de la maternité. Ces comportements mènent les femmes philippines à être associées au stigmatisme de la « prostituée » ou de « filles faciles » selon certaines migrantes, comme l'évoque Marites à propos de son expérience à Dubaï :

*Filipinas they look very easy and try to get foreigners. For instance, in Dubai Filipinas are sometimes seen as easy women who want relationships with another nationality or having a boyfriend. But not all Filipinas are easy to get. People there think Filipinas like only money. Other nationalities think that they when they meet a Filipina, she needs money. [...] Some Filipinas, you cannot blame them. Sometimes they have a problem with their husband, about their relationship or their family. There is a reason why they are doing this. Maybe they feel lonely or they are doing this for their*

*family. To help them back here in the Philippines. I understand that. There are a lot of reasons why they are doing that in Dubai. I cannot always blame my co-Filipinas sometimes. But sometimes they are doing that just for pleasure. It's bad for the reputation of Filipinas there. (Entretien, mars 2013)*

Même si l'interprétation de ces comportements par Marites est plus nuancée et fait moins l'objet d'une forte condamnation morale, ces derniers demeurent néanmoins condamnables dans le cas où les femmes ont des relations avec des hommes à l'étranger pour le plaisir. La condamnation généralisée de ces comportements sexuels de la part des migrantes émerge lorsqu'ils affectent la réputation des Philippines. Dans un marché mondialisé du travail domestique où la réputation et la nationalité sont directement liées à l'échelle salariale, particulièrement au Moyen-Orient, ce type de comportement pourrait selon certaines migrantes ternir la réputation des Philippines et affecter les conditions de travail de l'ensemble de la communauté philippine. Ce type de comportement fait dès lors l'objet d'une forte condamnation morale qui se traduit par une stigmatisation de certains comportements, mais également un discours sur la responsabilité individuelle qui mène à la formation de frontières entre les « bonnes » et les « mauvaises » travailleuses domestiques. L'expérience de Marites est révélatrice des liens entre réputation et grille salariale au Moyen-Orient :

*My boss, actually, got jealous of me because I was treated differently by my boss. So, what I did, I gained her trust and then when she trusted me... Because of what happened abroad, Filipinas were looked in a different way. It's the fault of Filipinas. They sell their body. I don't know why they need to do that. That's why we are stereotyped. Some Filipinas are like this, so all the Filipinas are like that. So, I can't blame my boss if she thinks of me like that. So, I gained her trust. And then after that she did bring me to Dubai after a year and after in Europe. (Entretien, Juillet 2013)*

Cette circulation du discours permet de voir comment un stigmaté associé aux femmes philippines peut être réutilisé par elles-mêmes afin d'opérer des distinctions entre elles. On constate ainsi comment ces identités sont continuellement mises en œuvre au travail par des normes et des représentations sociales, et produisent des frontières au sein même d'un groupe social objet de ces discours. Malgré le même statut, ou la même nationalité, la catégorie « travailleuse domestique philippine » est donc traversée par divers rapports de distinction qui alimentent des frontières sociales et symboliques entre les migrantes philippines.

## 8.5 « Minorités » religieuses et inversion de statut

L'enquête a permis de mettre en exergue comment les appartenances religieuses des travailleuses domestiques opèrent également comme des frontières entre ces femmes, et de surcroît dans le contexte du Moyen-Orient. Comme évoqué précédemment, la figure de l'employeur-euse de confession musulmane apparaît fortement valorisée pour les migrantes musulmanes, contrairement aux femmes chrétiennes. Le Moyen-Orient représente dès lors pour ces femmes un lieu dans lequel elles pourront poursuivre une quête de piété et où leurs pratiques religieuses seront respectées. Les propos de Basilah (38 ans, mariée, six enfants), ancienne migrante vers l'Arabie saoudite qui s'y destine à nouveau, illustrent une nouvelle fois cette valorisation de l'Orient : *"I only want to go to KSA [Kingdom of Saudi Arabia], only KSA. My husband only allowed me to go Riyadh, because it is next to Mecca. [...] I want to work for a Muslim employer we share the same culture unlike with non-Muslim employers. We have to eat haram food with them"* (entretien, janvier 2014). À l'inverse des migrantes chrétiennes, les usages des frontières varient fortement. « La culture du Moyen-Orient » n'est pas utilisée pour mettre à distance l'*autre*, mais au contraire s'inscrit dans un rapport de proximité. La culture, en l'occurrence la religion, ne représente pas un marqueur symbolique pour disqualifier l'*autre*, mais au contraire pour s'en rapprocher.

La justification de cette valorisation de l'Orient s'incarne dans un discours de « proximité culturelle et religieuse » dans lequel les futur·e·s employeur·euse·s, de par leur appartenance religieuse, partagent des pratiques culturelles communes qui faciliteront la collaboration professionnelle. À l'opposé, l'Occident et l'employeur-euse « blanc·he » apparaissent pour ces femmes comme une « incompatibilité culturelle » et difficilement surmontable au quotidien en raison de la non-reconnaissance de certaines pratiques comme la nourriture, les prières ou le port du voile. Cette interprétation de la non-reconnaissance se construit notamment à travers leur position minorisée dans un pays chrétien comme les Philippines. Dans ce rapport de proximité avec l'employeur-euse musulman·e se joue dans le même temps la construction des frontières avec les migrantes philippines chrétiennes.

Au regard des matériaux récoltés, les frontières entre migrantes chrétiennes et musulmanes, notamment dans l'interprétation de la capacité d'adaptation au Moyen-Orient, refont surface. Les migrantes de confession musulmane soulignent souvent la difficulté d'adaptation des femmes chrétiennes en raison de la forte distance culturelle existante, mais également pour expliquer la maltraitance que ces femmes subissent dans cette région. Par conséquent, la distance culturelle supposée des migrantes philippines chrétiennes apparaît

pour les migrantes musulmanes comme un frein dans l'adaptation au mode de vie du Moyen-Orient, et une barrière culturelle source de maltraitance. À l'inverse, les migrantes chrétiennes manifestent des jalousies à l'égard de leurs collègues philippines de confession musulmane, qui selon elles recevraient de meilleurs traitements en raison de cette proximité culturelle supposée. Ces dernières évoquaient régulièrement dans les entretiens, comment ces femmes, du seul fait de prier cinq fois par jour, avaient plus de temps de pause qu'elles. Fatima, employée de maison philippine de confession musulmane, a passé près de dix ans au Moyen-Orient. Elle souligne les tensions qui se jouent dans la perception des prières par ses collègues chrétiennes, qui peuvent être perçues comme des moments de pause. On saisit ici à quel point la pratique religieuse dans ce contexte professionnel devient une pratique clivante entre les Philippines. L'enquête de terrain a ainsi permis de pointer que l'attribution des tâches et la définition des salaires étaient également interprétées au prisme de l'appartenance religieuse, suscitant des jalousies entre travailleuses domestiques de confessions chrétienne et musulmane. La religion constitue en ce sens une frontière sociale coconstruite par les migrantes musulmanes et chrétiennes, dans un rapport de domination qui résonne aux niveaux local, national et transnational. Le statut de minorité religieuse et les frontières sociales et symboliques qu'il implique semblent donc évoluer au gré de la migration. Les « minorités » d'ici deviennent ainsi la norme là-bas, ce qui se traduit par des tensions directes dans le foyer et la pratique quotidienne du travail.

## **8.6 Les carrières migratoires à l'épreuve du genre : l'emploi domestique au masculin**

Si une très large majorité des personnes migrantes dans l'économie mondialisée du travail domestique sont des femmes en provenance des pays des Suds, il arrive toutefois que certains hommes s'engagent à l'étranger comme employés de maison (jardinier, chauffeur, aide-soignant, homme de ménage). Ces migrations éclairent sur la façon dont le genre opère un rapport social et un système de classification et de hiérarchisation fondés sur des différences perçues entre les sexes (Scott 2012 ; Dorlin 2008). Qui sont ces hommes ? Comment se construit leur carrière migratoire ? Mais surtout, comment ces carrières migratoires peuvent-elles éclairer les dynamiques de genre à l'œuvre dans les migrations et l'économie mondialisée du travail domestique ?

D'un point de vue statistique, le nombre d'hommes présents dans les formations pour les « employé-e-s de maison » (*household service worker*) est très marginal. Selon les rares statistiques internes d'OWWA disponibles au moment de l'enquête sur le nombre d'hommes et de femmes en partance pour exercer une activité professionnelle dans l'économie mondialisée du travail domestique, on comptait environ 1500 hommes sur plus de 160'000 départs en 2012. Toutefois, les trajectoires de ces hommes sont particulièrement éclairantes sur la structuration des carrières migratoires. Lorsque l'on analyse de plus près ces données, deux types de carrières migratoires se distinguent fortement. D'une part, les hommes qui se destinent au Moyen-Orient ou parfois l'Asie du Sud-Est comme chauffeurs, et d'autre part, ceux employés en Europe (Chypre, Italie), en Israël ou au Canada comme employés de maison avec une orientation « *caregiver* », le plus souvent pour prendre soin de personnes âgées sur le plan médical, mais également pour les assister dans la vie quotidienne.

À l'instar des femmes qui se réapproprient une identité de travailleuse domestique à travers la migration, cette recherche a tout d'abord permis de pointer que le profil sociologique des hommes migrant comme chauffeurs au Moyen-Orient était relativement proche de celui des travailleuses domestiques migrant dans la même région. En effet, il s'agit d'hommes le plus souvent de classe sociale modeste, n'ayant pas accès à une scolarité postobligatoire et dont le projet migratoire s'articule avec des logiques de soutien économique à la famille dans une longue temporalité (10-15 ans). Toutefois, leur carrière migratoire s'inscrit souvent dans le prolongement d'une carrière professionnelle de chauffeur commencée aux Philippines, comme dans le cas de Rommel.

### **Encadré 16 Récit de vie de Rommel**

Né dans la région de Cavite, Rommel a 46 ans. Son père est agent de sécurité pour la municipalité de la ville, pendant que sa mère travaille comme mère au foyer, s'occupant de Rommel et ses frères et sœurs. Après avoir terminé sa scolarité obligatoire, il trouve un emploi de chauffeur familial par un ami exerçant ce même métier. Quelques années plus tard, il rencontre sa compagne et se marie avant d'avoir trois enfants. En 1998, pour faire face aux différentes dépenses familiales, les parents décident de confier les enfants à leurs frères et sœurs afin de pouvoir partir travailler à l'étranger, elle comme travailleuse domestique et lui comme chauffeur en Arabie saoudite. Quelques mois après, le temps d'économiser un peu d'argent pour payer certains frais d'agence de recrutement, sa femme s'envole comme travailleuse domestique dans le même pays.

Le couple décide d'alterner les séjours à l'étranger. Il passera dans son cas dix ans comme chauffeur au Moyen-Orient. Si son premier salaire était de 200 USD par mois, il gagne aujourd'hui 400 USD. Il exprime ainsi l'objectif de ce cinquième départ à l'étranger : *"I need to support my children. We decided to go overseas because I have children. They are starting to go to school. Also, we're planning to buy our own house."* Mais cette somme permet difficilement au ménage de faire face aux frais qui pèsent sur la famille. Il souhaiterait en effet partir travailler en Europe ou aux États-Unis où les salaires sont plus importants : *"Yes, it's much easy and much cheap. Because if I want to go to like your country, or France or US, but it's very expensive. But it's very hard. It's not only expensive but it's very difficult to go there because of the medical and the documents. Because I am only a high school graduate. In the US, Canada or Europe, they need more educated migrants, more than a high school graduate."* Lorsqu'il évoque son emploi de chauffeur en Arabie saoudite, il mentionne en premier lieu les difficultés liées au contexte : *"My first experience was okay but I didn't know about this country before so it took more time to get used to their culture and their food and the surroundings. It was very new for me."*, avant de souligner les difficultés liées à sa position sociale dans ce pays : *"I sometimes feel discriminated there because when they look at you, they look at you very low because they think that you are a driver or a domestic helper. In the bank for instance, there are two kinds of lines. One for the locals, one for the foreigners. The treatment, I think is not equal. Sometimes they treat us like they want to shout at us."* Toutefois, il en vient rapidement à préciser que les conditions de travail des chauffeurs sont plus avantageuses que celles des travailleuses domestiques de par leur accès à l'espace public : *"They [domestic helpers] cannot go out. They cannot talk to anybody from outside so it's very difficult for them. But that's only for women domestic helpers. Unlike men can always go out, they can talk to people, and see every place. It's not that hard for the drivers."* (Entretien, mars 2013)

On constate donc que si la carrière migratoire de chauffeur migrant au Moyen-Orient est alimentée par des logiques de soutien économique à la famille, elle ne se fonde toutefois pas dans les mêmes dynamiques de construction de l'identité professionnelle. À l'inverse des travailleuses domestiques, les hommes migrant comme chauffeurs poursuivent souvent une activité professionnelle déjà commencée aux Philippines. Que ce soit chauffeur de *Jeepney*, de bus, de *tricycle*, de taxi ou chauffeur privé, l'enquête a montré que ces derniers occupaient bien souvent, en amont de leur départ, un métier lié à la

conduite. Il y a donc en ce sens une certaine continuité professionnelle entre l'emploi aux Philippines et à l'étranger. Avoir été chauffeur aux Philippines, notamment dans les zones urbaines, constitue un gage de compétence pour les agences lors des recrutements. La migration constitue dans ce cas une reconnaissance de compétences professionnelles antérieures, contrairement aux femmes pour qui cette continuité est très rare, ce qui peut mener à un sentiment de déqualification. S'il n'y a pas de transformations importantes dans la construction de l'identité professionnelle, l'apprentissage de certaines normes de savoir-être professionnel demeure toutefois essentiel. Outre les conduites de déférence vis-à-vis de l'employeur-e, l'enjeu principal mis en avant par les chauffeurs est le respect des limites de vitesse, comme l'explique Rommel: *"You have to learn to be on time and to follow the speed limit. Drive defensively not offensively to have a chance to be safe and keep your job, even if your employer wants you to go faster"* (entretien, mars 2013). Le chauffeur doit conjuguer les attentes de l'employeur-euse (rapidité, vitesse) avec le code de la route. Si les employeur-euse-s pressent souvent leurs chauffeurs pour être conduit-e-s le plus rapidement possible vers le lieu de destination, qu'importe la vitesse autorisée, ces derniers doivent toutefois s'assurer de ne pas enfreindre le code de la route et perdre leur permis. Cela signifierait en effet la fin de leur carrière migratoire, comme l'explique Leigh travaillant à Hong Kong depuis huit ans comme chauffeur: *"You know, the employer there are really picky, especially Chinese employers. They want you to go faster because they are late. But I don't care. I don't want to lose my job, even if they are shouting at me. I don't care. I have to support my family. If I lose my driving licence, I can't work anymore"* (entretien, mai 2013). L'enquête a donc permis de pointer comment l'engagement migratoire et professionnel de ces chauffeurs philippins s'inscrit dans un rapport de genre et de classe.

Quant aux autres hommes présents dans les formations d'employés de maison, ils s'envolent comme *caregivers* en Europe (Chypre, Italie), en Israël ou au Canada. Leur fonction est de prendre soin au quotidien d'une personne, souvent une personne âgée. Cela se traduit par la gestion de santé des employeur-euse-s, mais surtout, au regard des récits récoltés, dans la prise en charge des tâches quotidiennes d'aide à la personne, comme la cuisine et le ménage, alimentant un peu plus la porosité des frontières entre le *caregiving* et le *domestic work*. Dans ce cas, le profil des hommes est relativement différent par rapport à ceux qui s'engagent comme chauffeurs à l'étranger. Le travail domestique représente un tremplin pour poursuivre une carrière à l'étranger. Il s'agit d'hommes de classe sociale moyenne supérieure, qui ont eu accès à des études postobligatoires, et dont le projet migratoire est avant tout professionnel. Leur rapport au travail domestique est, comme mentionné pré-



cédemment, structuré par des dynamiques de déqualification et de distinction sociale qui résultent des rapports sociaux de classe, mais également de genre. En effet, les entretiens menés ont permis de mettre en avant les dynamiques de genre structurant le rapport à l'emploi particulier de ces hommes.

On observe ici que le rapport aux qualités « intrinsèques » du travail domestique varie fortement selon les perceptions des hommes ou des femmes. Si les migrantes, tous profils confondus, mettent fortement en avant l'importance de la dévotion au travail à travers des qualités comme la patience et l'empathie pour devenir une travailleuse domestique, les entretiens menés avec les hommes les positionnent différemment dans leur conception des compétences. Ces derniers reconnaissent certes l'importance de ces qualités, mais mettent surtout en avant les qualités physiques comme la force et l'endurance, comme l'explique Joël (célibataire, sans enfant), 31 ans, en partance pour l'Italie: *"People believe it's only a job for women. But it's not. You need to be handworker. You need a lot of strength also to carry people sometimes"* (entretien, janvier 2013). Pour ces hommes, l'emploi domestique apparaît avant tout comme un tremplin professionnel pour poursuivre leur carrière, le plus souvent d'infirmier. Un choix professionnel a priori paradoxal sachant que le métier d'infirmier-ère est en général fortement généré aux Philippines. Il ressort des entretiens que le choix de ce métier représente le plus souvent un choix par défaut ou une imposition de la part de la famille. Comme le souligne Sam, devenir infirmier est une façon d'accéder au monde médical à défaut de pouvoir, faute de moyens économiques, suivre tout de suite une formation de médecin :

*In my case, I chose to study nursing because I really wanted to be a doctor or a surgeon. That was my dream but I could not because we were six siblings in the family and my parents could not afford to send me to medical school to pursue my dream. That's the reality that I need to accept. I just believe that someday when I earn sufficient funds to support my dream to become a doctor. Who knows maybe someday I can go to medical school again and pursue my medicine dream.* (Entretien, janvier 2013)

On constate donc que les normes de masculinité sont mises à l'épreuve par l'emploi domestique et plus largement du *care*. À cette fin, les migrants dans ce secteur d'activité redéfinissent l'essence de leur emploi en mettant en avant des qualités dites « typiquement » masculines telles que la force physique afin de maintenir leur inscription dans une masculinité hégémonique (Connell 1995). Outre la redéfinition de l'emploi, cette masculinité se négocie également à travers la définition de l'*autre*, l'employeur et sa « culture »,

particulièrement dans le cas du Moyen-Orient. Dans ce cas de figure, les frontières sociales et symboliques avec ce dernier sont déployées par les acteurs afin d'opérer une distinction entre un *nous, hommes philippins* « civilisés » et *eux, hommes arabes* « déviants ». Cette distinction avec l'*autre* s'opère à travers la définition de la sexualité. En l'occurrence, l'*autre*, « l'arabe », est défini à travers une sexualité déviante et représente une menace sexuelle. Cette représentation autour de la menace sexuelle et la déviance est par exemple fortement visible dans le récit de Dominic (26 ans, célibataire, sans enfant), qui a passé deux années en Arabie saoudite comme serveur pour une riche famille princière et qui s'apprête à repartir pour travailler dans l'économie domestique :

*I heard Arabic men like Filipino men. [...] It happened to me with the royal guard, when I was getting into the Palace [...] They call me, by a sign like this, go inside the headquarters. While I was talking to him, he stood in front of me, and he was looking like he wants to do something to me and he's touching his cock. Really! I was afraid, so I ran away. I told myself, "I'm not coming back because of people like this." [...] Because he's looking at me in a bad way, he was looking like he would like to do something and he was touching his cock like this. And then while talking, I was observing and turning around and he wanted to be close to my back. (Entretien, juillet 2013)*

Reynante, 46 ans (marié, trois enfants), a quant à lui passé plus de six ans en Arabie saoudite et s'apprête à repartir pour deux ans comme chauffeur. Il raconte à propos des hommes en Arabie saoudite : *"They are raping some Filipinos there. These Filipinos have white complexion and clean hair. When other people see this, they think you are gay. Because in their culture, the men always have hair or beard"* (entretien, juillet 2013). On comprend ici comment s'opère une forte différenciation dans les régimes de masculinité en culturalisant l'*autre*. Au regard des hommes interviewés, la définition de l'altérité passe par une disqualification de la masculinité dans laquelle « l'homme arabe » devient une menace sexuelle. On voit ainsi comment le genre (en lien avec la race et la classe) opère comme frontière, que ce soit entre les hommes ou entre les hommes et les femmes candidat-e-s à l'émigration dans l'économie mondialisée du travail domestique. Migrer comme travailleur domestique implique pour ces hommes de réaffirmer d'autres frontières de classe et de genre, afin de faire face à un sentiment de double déclassé (de genre et de classe). Ces mécanismes de fabrication des frontières à travers les représentations de l'*autre* et de l'*ailleurs* sont donc essentiels pour saisir ces carrières migratoires.

Ce chapitre a permis d'entrevoir les multiples frontières existantes entre les employées de maison philippines. On comprend à nouveau que ce groupe social ("*We pinoy*") est loin d'être homogène et qu'il repose sur des mécanismes externes (avec les employées d'autres nationalités) et internes (entre employées philippines) de distinction. Ces mécanismes de distinction alimentent ainsi des hiérarchies sociales internes fondées en premier lieu sur l'expérience professionnelle des migrantes, mais aussi un sens de la moralité, une appartenance religieuse et une appartenance de genre. Ces différentes frontières permettent plus largement de concevoir de façon dynamique la construction des identités. Dans la veine des travaux de Fredrick Barth (1969), on comprend donc que l'identité n'est pas simplement imposée aux actrices et acteurs, elle est également source de négociation constante dans l'optique d'endosser l'identité la plus avantageuse vis-à-vis des membres et des non-membres du groupe. Dans le cas présent, il s'agit pour ces femmes philippines de se positionner vis-à-vis de leurs compatriotes comme des travailleuses domestiques professionnelles et expérimentées, mais également, d'apparaître comme les plus compétentes aux yeux de potentiel-le-s employeur-euse-s.

## 9 Résister en situation de subalterne<sup>57</sup>

### 9.1 Un métier subalterne

Exploitées, violées, menacées, torturées, mauvais traitement, abus sexuel, trafic, tels sont les qualificatifs régulièrement associés par les médias ou certaines organisations de lutte pour les droits des travailleuses domestiques à propos des conditions de travail des employées domestiques au XXI<sup>e</sup> siècle. Cette condition sociale est bien souvent résumée par certains discours politiques et médiatiques à de l'« esclavage moderne ». Ces situations d'« esclavage moderne » existent bel et bien, mais procèdent toutefois « d'une généralisation de cas extrêmes, et de l'assimilation abusive à une relation de travail spécifique » (Destremau et Lautier 2002 : 260) et sont liées au « jeune âge des filles, une forte pression familiale et culturelle, une grande polarisation sociale entraînant dévalorisation et subordination, la contrainte d'une pauvreté extrême, l'existence d'une dette, le contrôle d'intermédiaires, la clandestinité et l'absence de normes et de réglementations protectrices, l'existence de référents culturels à des relations de travail de type esclavage, travail forcé, louage d'enfants, etc. » (Destremau et Lautier 2002 : 260). Par ailleurs, Blandine Destremau et Bruno Lautier (2002) précisent que la vulnérabilité des travailleuses domestiques dépend plus largement du rapport au droit, des conditions de mise en résidence, du statut ou encore la rémunération. Ce récit sur l'esclavage implique néanmoins certaines impasses tant sur le plan politique que théorique. Si l'écho politique du récit sur l'esclavage moderne permet de sensibiliser l'opinion publique à cette problématique du travail forcé dans l'économie mondialisée du travail domestique, ce récit tend parfois à survictimiser les femmes exerçant ces métiers, mais également à homogénéiser et cristalliser les modes de domination. Cette mise en perspective avec la colonisation tend également à masquer, par son anachronisme, la complexité liée à ce type de rapport de domination dans le contexte actuel. En tentant de mettre en parallèle ces deux formes de travail forcé éloignées dans le temps à travers une nomenclature commune (celle de l'« esclavage »), cette catégorie – qui cristallise une conception extérieure du pouvoir fondée sur la violence

---

57 Ce chapitre reprend et réélabore des matériaux et des analyses qui ont fait l'objet d'une première publication dans la revue *L'Homme & la Société* (Debonneville 2021b).

physique et l'exploitation – invisibilise les diverses formes d'emprise liées à cette situation de servitude, bien que des ramifications puissent exister<sup>58</sup>.

On comprend dès lors que si le travail domestique peut mener à des formes d'exploitation extrêmes au regard de l'imbrication des rapports sociaux à l'œuvre dans ces relations professionnelles, il importe néanmoins de rappeler qu'il existe une grande diversité de modes de domination opérant. Les interviews des travailleuses domestiques philippines ont en effet mis en lumière plusieurs formes d'emprise et de violences vécues dans le foyer de l'employeur-e. Une grande partie de ces femmes ont mentionné avoir subi des violences morales, psychologique. Une grande partie d'entre elles mentionnaient avoir subi des violences morales, psychologiques, physiques et/ou sexuelles dans le cadre de leur activité professionnelle à l'étranger. Plus concrètement, certaines femmes ont dit avoir été battues, giflées, bousculées, poussées, pincées, voire brûlées par leur employeur-euse-s, d'autres ont confié avoir vécu des agressions sexuels et des viols, tandis que d'autres encore racontaient avoir régulièrement été l'objet d'insultes, de cris, de phrases déplacées, de regards pesants. Ces situations de violence, d'agression et de maltraitance existent dans l'économie du travail domestique et sont fortement structurées par des positions sociales fortement hiérarchisées entre employeur-euse-s.

Parmi ces formes d'emprise, la question du contrôle social de l'employeur-euse a très régulièrement cristallisé les discussions lors des entretiens. Celui-ci apparaît comme un mode de gouvernance dans la définition et l'accomplissement des tâches, l'occupation de l'espace, la gestion du temps et la façon dont les employées se comportent. Cette forme de contrôle devient même un objet de contentieux majeur pour les migrantes qui le vivent au quotidien comme une forme de déqualification et de non-reconnaissance de leur compétence, voire dans certains cas d'infantilisation, comme on peut le voir à travers cet extrait d'entretien avec Nenita (47 ans, célibataire, sans enfant) en partance après avoir passé huit années à l'étranger :

---

58 À ce titre, cette recherche a permis d'appréhender le pouvoir de façon plus diffuse, c'est-à-dire comme quelque chose de producteur et de normalisateur, et pas uniquement répressif et extérieur, à travers les processus de *subjectivisation* (Foucault 2001 ; Butler 2002), menant aussi à des formes d'*agency* (Mahmood 2009). En analysant comment le pouvoir, à travers les normes et les représentations sociales, est intériorisé et produit des identités, cette enquête a pointé comment cette emprise se manifeste à travers le façonnage des corps et des subjectivités, et comment les différentes techniques de gouvernementalité à l'œuvre constituent une composante clé du processus de subjectivisation à l'œuvre (Debonneville 2014, 2016, 2019b).

### Encadré 17 “Do this, do that”

Julien: *Is there something else you didn't like doing when you were working in Israel?*

Nenita: *I didn't like when my employers told me, “Do this, do that”. If they said to me one or two times, it's enough for me. But I don't like when they say it every time and every day. When they say that every day, I become impatient and angry. I don't like also when they say “don't do this” or “do this”.*

J: *And why did you not like it?*

N: *Because I know what I'm doing. I know every day what I'm doing. If you told me two times, it's enough for me. I will remember every day. I am not a child. Because I know what is my work there and I know what is my job.*

J: *And your employers there in Israel used to tell you that? “Do this, do that”?*

N: *Yes, they did. They told me also about how to fold the dress, also the ironing, everything. But if they said to me once is enough. I will do what they want. If they always tell me what I should do like “Do this like this, like this, like this”, it makes me crazy.*

J: *And if you get crazy, what could happen...?*

N: *I'm not talking, I won't answer back to them. I'm quiet. But sometimes, I'm not follow her orders. Sometimes, if I'm fed up I'm not following what she asks. If they said six times every day something like that: “Do like this, do like this, do like this”. Okay, the first time, the second, and the third, I will follow her because it's the same way what she was talking the day before. If they always ask me like that every day when I start to work... Three or four times I will follow her because I want to learn. But if she's not satisfied, I cannot manage. I was saying: “if you are not satisfied with my work you can find someone else”. I will tell it to my employer, I'm honest. Then my employer usually tells me, “Sorry because I want you to know what I want”. Then I usually respond: “I know. Because three times, four times, six times, it's enough for me because I know. I know what I'm doing. This is my job. And I know what I have to do because you teach me already many times”. That's what happened when I got crazy after my employer said, “Do it, do it, do it. Like this, like this”. (Entretien, mars 2013)*

Les propos de Nenita révèlent à quel point le contrôle social de l'employeur-euse dans la désignation systématique des tâches à accomplir est vécu comme une forme de rabaissement. La désignation des tâches par le “do this, do that” est régulièrement pointée du doigt par les travailleuses domestiques qui vivent cela comme un manque d'autonomie dans leur travail. Au contraire, pour ces dernières, faire preuve de professionnalisme et faire

valoir ses compétences passe justement par l'anticipation de cette désignation comme l'explique Imelda (42 ans, célibataire, sans enfants) en partance pour l'Arabie saoudite après avoir passé huit ans au Koweït :

*A good helper works even if the employer is outside, they do their work. They don't need to be told "do this" or "do that". A good helper must be trustworthy, 'yung mapagkatiwalaan. She doesn't cheat or steals something inside the house or anything [...] You also have to be patient. It's very needed, patience because if you don't have patience you cannot finish your contract. It's very important.* (Entretien, juillet 2013)

L'esprit d'initiative et la connaissance des tâches à accomplir s'apparentent ainsi à une qualité primordiale dans la conception du métier de travailleuse domestique. Cette autonomie dans la gestion des tâches ménagères est vécue par ces femmes comme une composante essentielle dans l'accomplissement du métier de travailleuse domestique. Evelyn, qui a passé plus de huit à Hong Kong après ses études d'hôtellerie, raconte l'importance de l'autonomie dans la gestion de son travail lorsqu'on l'interroge pour savoir comment ses employeur-euse-s lui demandaient d'effectuer des tâches :

*They don't ask me to do something, to do anything or shout at me. So at first they will just give me what are my priorities, what I gonna do for the whole day and the schedule of the kids. I did just learn how to manage my time first. Of course, if they see that you did all the works you can have some time to rest. As long as you did what you should have to do. So I think that's why they don't shout, they don't ask for something like "You have to do this, you have to do that." Because they see every day that I always finish my work. [...] With my former employers, we didn't discuss behaviors, about how I will work. They just don't discuss it. They just told me: "This is what we do", "this is the food that we like to eat." So I have some knowledge about what to prepare, what to do, what is my priority. I was able to manage how I wanted. So that's all, they didn't ask for very specific things. They didn't tell me, "You have to do this, do this, do this, do this." I don't like when the employers do this.* (Entretien, janvier 2014)

L'autonomie au travail, en opposition au contrôle social de l'employeur-euse, apparaît fortement valorisée par ces femmes, au point d'être resignifiée comme une qualification professionnelle déterminante. On comprend dès lors pourquoi le contrôle et la définition pointue des tâches par l'employeur-euse peuvent résonner comme une forme de déqualification et

d'infantilisation. Dans les cas de fort contrôle et d'emprise de l'employeur-e sur le travail, et plus largement sur le quotidien de vie des employé-e-s de maison, les travailleuses domestiques savent néanmoins comment développer des formes de résistance et des stratégies.

## 9.2 Résister au quotidien

Si le travail domestique dans sa forme globalisée rend visible l'existence de mode de domination et d'exploitation, il permet aussi de rappeler que des stratégies de résistance peuvent être déployées (Avril 2009; Bastide 2015; Jacquemin et Tisseau 2019; Rollins 1990; Killias 2018; Le Petitcorps 2019). Plusieurs niveaux d'analyse peuvent être déployés lorsque l'on tente de comprendre ces résistances contre les techniques de pouvoir. Ces résistances peuvent être collectives ou individuelles, matérielles ou symboliques, physiques, frontales ou indirectes. Afin d'interroger la façon dont ces femmes endossent leur rôle de travailleuse domestique, il s'agira d'analyser les microstratégies déployées dans le quotidien du travail domestique.

Un premier niveau d'analyse pour comprendre comment se construit cette capacité de résistance est le rapport au droit, notamment dans les pays de destination comme Hong Kong où il existe des syndicats et des associations qui défendent les droits des travailleuses domestiques dont les luttes ont notamment permis l'obtention de jours de congé obligatoires et d'un salaire minimum. Ce dispositif juridique enseigné par l'intermédiaire de formations à l'arrivée dans le pays de destination permet dans une certaine mesure de sensibiliser les travailleuses domestiques sur leurs droits, comme on l'observe par exemple avec Evelyn au sujet de son séjour à Hong Kong :

*The main reason Chinese employers prefer Indonesians, it's because they don't complain, they don't fight back. Because in Hong Kong, most of the Filipina helpers, they fight back because we know our rights. I think that's why there are more Indonesians there now. Chinese employers don't follow the minimum wage and pay them less than our wage. "Filipinos are more expensive," that's what Chinese people say and we do fight back, that's what they say also. So that's the difference. [...] We learn about our right in the Philli... in Hong Kong... Before we start working, we have a briefing on our rights. The Philippine consulate in Hong Kong does it for us. So we discussed our rights. We also discuss the laws of Hong Kong. So we know the laws of Hong Kong so we know our rights.*



*And of course, we have the contracts. We have this module given by the Philippine consulate in Hong Kong. Like if we do want to ask something, then we can just refer to that booklet and we can find the answers.* (Entretien, janvier 2014)

Le rapport au droit du travail permet une amélioration des connaissances liées aux conditions de travail tout en étant constitutives d'une identité de travailleuse domestique philippine. Dans la même veine, l'enquête a révélé l'importance que jouent les réseaux pour faire circuler les informations, notamment lorsqu'il n'y a pas d'associations ou de syndicats comme au Moyen-Orient. Certaines migrantes en partance pour le Moyen-Orient expliquaient par exemple qu'elles avaient appris par des tiers à vérifier leur contrat en arrivant de manière à s'assurer que le montant correct figure bien sur leur nouveau contrat.

Les alliances et les formes de solidarité entre les migrantes constituent une autre forme de résistance régulièrement mise en œuvre par ces dernières afin de faire face aux difficultés rencontrées sur la trajectoire migratoire et lors de l'exercice du travail domestique. Ces alliances peuvent s'opérer à travers des réseaux, mais également entre employées travaillant pour la même famille. Bien que la relation entre les différentes employées soit parfois nourrie par des dynamiques de concurrence et de distinction, cette relation peut aussi déboucher sur des alliances et des formes de solidarité. Dans certains cas, les collègues deviennent peu à peu des amies qui tendent l'oreille dans les moments difficiles, écoutent, prennent soin et aident à surmonter les difficultés liées à la condition de domestique. La complicité permet également de libérer la parole et d'exprimer des critiques indirectes au sujet de l'employeur-euse, particulièrement dans le cas où les employées parlent la même langue. Certaines migrantes racontaient par exemple comment elles critiquaient « ouvertement » le comportement des employeur-euse-s en leur présence en utilisant le tagalog, ce qui leur permettait d'une certaine façon de réduire la pénibilité au travail. Quand on les interrogeait sur leur propos, elles rétorquaient qu'elles parlaient chiffons. Le langage constitue en ce sens une forme de résistance afin de faire face à la pénibilité du travail et aux formes de maltraitance de l'employeur-euse. Outre le soutien psychologique et moral, les alliances entre les travailleuses domestiques servent également à l'apprentissage du métier. En se conseillant sur les usages pratiques du métier, les choses à faire et ne pas faire, les attentes implicites des employeur-euse-s, l'apprentissage passe par ces alliances nouées avec les collègues. Des migrantes ont confié être venues directement en aide à une collègue pour des tâches réputées délicates ou pénibles comme la salle de bain ou lorsque ces dernières devaient travailler malgré un état avancé de fatigue ou de maladie. D'autres alliances, cette fois avec les chauffeurs, peuvent également être élaborées afin de surmonter les impasses

liées à la condition de travailleuse domestique, particulièrement dans les cas où ces femmes n'ont pas accès à la sphère publique. Plusieurs migrantes ont raconté au sujet de leur périple en Arabie saoudite que du fait de ne pouvoir sortir de la maison sans leur employeur-euse durant leur temps libre, elles demandaient aux chauffeurs (souvent philippins) d'aller pour elles dans des institutions de transfert d'argent pour envoyer leur salaire à leur famille aux Philippines. Mais cette stratégie peut s'avérer onéreuse lorsque les chauffeurs, en tant qu'intermédiaires, prélèvent une «taxe», voire utilisent la somme à leur fin personnelle.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication représentent également des instruments de résistance pour surpasser la pénibilité liée à l'isolement social souvent caractéristique de la condition de travailleuse domestique. Dans les années 1980-1990, les échanges avec les Philippines passaient inévitablement par l'écriture de lettres, voire l'envoi d'un message enregistré sur cassette audio. Internet représente en ce sens un outil plus rapide pour ce qui est de maintenir des liens à distance, mais également pour communiquer avec d'autres travailleuses domestiques, demander de l'aide, et réduire l'isolement social, de surcroît lorsque les employées habitent chez leur-s employeur-euse-s. Faut-il néanmoins qu'elles aient accès à cette technologie et possèdent pour cela un *smartphone* ou un ordinateur. L'autre apport d'internet concerne la conciliation entre isolement et croyances religieuses. L'accès à internet permet en effet de braver certains interdits, notamment dans le cas de la religion en Arabie saoudite. Si les migrantes n'ont pas le droit de posséder de bible, elles peuvent par contre lire sur internet des versets de la bible, ce qui leur donne l'opportunité d'exercer leur pratique religieuse comme le raconte Ramona au sujet de son expérience en Arabie saoudite :

*I was allowed to use my phone only in my room. I was using Facebook a lot, because the Bible is not allowed there. That's why I read it online. There is a Facebook group for Christians and they give a message about the Bible, every day. Like this I can pray everyday. [...] You know, I also write Filipino poems on Facebook. I put all my mind and heart. That's why I'm happy because so many likes and comments. I have so many friends on Facebook. And the Bible study in Facebook. (Entretien, février 2013)*

Aux dires de Ramona, Facebook permet dans son cas de communiquer et maintenir des liens sociaux et l'exercice de sa foi. On constate comment internet peut constituer dans une certaine mesure une stratégie de résistance afin de poursuivre l'accomplissement de ses croyances et maintenir son identité religieuse, mais également de lutter contre l'isolement social.

Un autre moyen de restituer les microrésistances développées par ces femmes est de les interroger sur les façons d'habiter leur rôle de travailleuse domestique et de *performer* les normes sociales associées à ce rôle. Malgré des conditions précaires de travail, un manque d'autonomie et un fort contrôle social des employeur-euse-s, les travailleuses domestiques parviennent à mettre en place certaines formes de résistance au quotidien. Dans le cas du travail domestique, où les rapports de pouvoir de classe, mais aussi de genre et de race opèrent souvent de façon intriquée, on observe en effet des stratégies qui permettent de subvertir et resignifier les normes et rôles sociaux assignés, comme le révèle Evelyn lorsqu'elle évoque la façon dont elle négocie les requêtes de ses employeur-euse-s :

*Like for instance showing a long face. If your employer says something that it's not true like, "You did this" or "you didn't do it", you'll just say, "Sorry, sir." That's what it is. So, you just accept it, just don't argue, remain polite even if you do not agree. [...] You can also for instance be low profile. It means like, not doing drama, or try to ensure they have to pity on you. You know, like, you have to say, "I'm very poor in the Philippines." [...] You have to discuss that, and tell them, "I'm very poor in the Philippines." Chinese employers for instance, they love to hear that you're very poor, you know, it makes them feel very rich. [...] Chinese employers, they don't like the idea that their helpers are being successful in the Philippines. They need to feel higher than you. So, you make sure they feel that way. Like this, they sometimes give you extra money for your family. (Entretien, Janvier 2014)*

Outre le fait d'endosser des scripts stéréotypés, dans le registre « la misère du Sud », afin de susciter de l'empathie voire de la pitié de la part de l'employeur-euse, d'autres rôles peuvent se rejouer dans les interactions employée/employeur-euse avec l'idée de satisfaire les attentes sociales de ces dernier-ère-s et *in fine* de bénéficier de « faveurs ».

À cet égard, l'injonction à sourire et les marques de déférence envers l'employeur-euse deviennent l'objet de stratégie visant à satisfaire l'employeur-euse et obtenir des gratifications telles qu'une augmentation de salaire, une session de shopping, voire un jour de congé. Plusieurs migrantes ont mentionné l'importance d'adopter une attitude *sipsip* (« faire de la lèche » en argot tagalog) avec son employeur-euse. Une stratégie souvent mobilisée dans l'objectif de solliciter un bonus et qui implique d'être judicieusement amenée, comme l'explique Ramona au sujet de son expérience en Asie du Sud-Est :

*Being sipsip it is like a teacher's pet. So when you see your employer, especially when you want to ask her something, you get more sipsip. It's more like a teacher's pet. Like you always have to do the right thing. For instance, even if the employers didn't ask for their slippers, you will get their slippers. Something like that. Because you're sipsip, you want to work out on things... You need to work out very hard for that* (Entretien, janvier 2013).

On comprend ici comment l'attitude *sipsip* pèse directement sur la *performance du rôle* de travailleuse domestique et la façon d'habiter les normes de servitude. Comme l'ont souvent souligné les migrantes, l'attitude *sipsip* permet de ne pas « se livrer » à l'employeur-euse en se limitant à un rôle social, celui de « domestique ».

Pour certaines migrantes, il s'agit de ne pas exposer sa personne et se protéger d'un contrôle total de l'employeur-euse sur sa vie. La préservation d'une partie de sa vie privée constitue en ce sens une forme de résistance. La connaissance de l'intime étant un enjeu de domination important dans la relation employeur-euse/employée. Connaître son employeur-euse, sans complètement se livrer et préserver son intimité devient une forme de résistance et une façon de maintenir une estime de soi, comme le souligne également Judith Rollins dans son enquête : « Il semble que la méthode la plus efficace pour se protéger contre une telle attitude résidait dans leur connaissance intime de la vie de leurs employeurs dans sa réalité » (1990 : 68). L'attitude *sipsip* implique ainsi de surjouer des normes de travail, un rôle social et de revisiter la façon d'habiter ce rôle comme Evelyn l'explique :

*You have to be sipsip with your employer... so you have to do your work, be good to the family, do your work. Show them that, you're worth for the bonus. You will have to act like if you were with a kid. If your employers ask you, "Is it pretty?" And so you will answer: "Yeah, of course, that's very pretty." You know, like if they are showing you something from school, "Look at my work." And you say, "Oh, it's very good." (Entretien, janvier 2014)*

L'exemple de la pratique du *sipsip* rend visible comment, dans les métiers des services à la personne où les relations hiérarchiques sont relativement marquées, la façon de *performer* ces normes constitue des microstratégies de résistance au quotidien. Bien que ces dernières n'inversent pas radicalement les rapports sociaux, elles permettent toutefois de négocier ces rapports de domination et de faire face à la disparité importante de statuts entre les employeur-euse-s et les travailleuses domestiques, mais également de maintenir une certaine estime de soi. Certains matériaux récoltés ont révélé

ces enjeux de domination qui se cristallisent autour de l'intimité, comme en conclut également Judith Rollins dans son ethnographie du travail domestique aux États-Unis :

*Les domestiques sont capables de décrire en détail les personnalités, les habitudes, les humeurs et les goûts des femmes chez qui elles travaillent. Leur esprit d'observation s'est peut-être développé en fonction de l'obligation où les place leur situation de manœuvrer et de manipuler indirectement, mais cette connaissance et cette compréhension leur permettent aussi d'entretenir le sentiment de leur propre dignité vis-à-vis de leur employeur. En travaillant dans la sphère la plus intime de leurs employeurs, les domestiques voient leurs points faibles et leurs problèmes. Il n'est pas surprenant alors qu'elles ne prennent pas au sérieux les attitudes et les jugements offensants. Elles se trouvent dans une situation où elles-mêmes peuvent émettre des jugements cinglants. (1990 : 69)*

La performance du rôle et la façon d'habiter les normes permettent donc d'analyser ce qui se joue dans les interactions sociales entre employeur-euse-s et employé-e-s. La façon de performer un rôle social assigné peut en effet nourrir dans le même temps des résistances autour d'enjeux sociaux entre employé-e-s et employeur-euse-s. Derrière un sourire peut donc se cacher une stratégie de résistance. Les propos d'Imee sur la façon de sourire à son employeur-euse à Singapour rendent par exemple compte de cette façon multiple d'habiter les normes :

*Employers don't know what I feel behind that smile. We also cannot tell them. Some employers might say that we are just pretending. Others will just want to take decisions for you if they know. So that's why I think in advance. What is the consequence if I say this? I won't just say anything. I'll just keep it to myself and then go. If I can work, I just work. I'm just thinking about the time and then when it's 9 o'clock, it's time to sleep. (Entretien, mars 2013)*

Sourire permet ainsi de mettre à distance l'employeur-euse et préserver une intimité. Cette façon de surjouer les normes et un rôle social, que ce soit dans le sourire ou à travers l'attitude *sipsip*, est paradoxale, car elle constitue, d'une part, une stratégie de résistance, et d'autre part, alimente les stéréotypes associés à l'altérité *Filipina*.

Comme l'évoque de façon fine et détaillée Judith Rollins dans ses analyses, les employées domestiques sont amenées à « surjouer un rôle social selon des attentes stéréotypées des patronnes, et nourrir le rôle stéréotypé de classe, de race ou de genre de leur patronne, aimantant un imaginaire sur

l'autre qui paradoxalement leur permet de résister, mais les emprisonne paradoxalement dans une position sociale stigmatisante» (Rollins 1990 : 72). On constate donc que ces femmes migrantes endossent et performent un rôle délimité par des frontières sociales et symboliques qui alimentent des rapports de domination de sexe, de classe et de race en conformité avec un savoir-faire et un savoir-être stéréotypés.

La négociation des normes et des rôles sociaux à travers les exemples de l'attitude *sipsip* et le sourire nous amène à questionner les frontières sociales et symboliques qui régissent les interactions entre employées et employeur·euse·s. Ces frontières sont visibles à travers les moodes d'appellation entre les travailleuses domestiques et la famille. Si, en règle générale, les travailleuses domestiques sont le plus souvent appelées par leur prénom, voire des surnoms, et qu'il leur est demandé d'appeler leurs employeur·euse·s "Sir" ou "Madam" (*Ma'am*), il semble que certain·e·s employeur·euse·s, essentiellement d'Europe et d'Amérique du Nord, invitent régulièrement leurs travailleuses domestiques à les appeler par leur prénom ou par des formules familières. Cette invitation, voire dans certains cas, cette injonction, représente toutefois pour certaines travailleuses domestiques une source de tension à travers laquelle se jouent des microrésistances afin de maintenir une identité de travailleuse domestique, comme on peut le voir dans cet extrait d'entretien avec Joy :

### **Encadré 18 La politique du nom**

Julien (Ju): *How did you call them by the way?*

Joy (Jo): *Usually I call them "Ma'am" and "Sir" [...].*

Ju: *And what about them? How they call you?*

Jo: *They just call with my nickname... [Joy]. Just [Joy].*

Ju: *And have you thought to call them by their first name also?*

Jo: *The first name? No, I didn't call them by their first name [...] because they are older than me and you know here in the Philippines, when someone is older than you, you use "po" [marque linguistique de respect], right? So it's like that. They're older than me so instead of using po, I use "Miss" or "Sir" or "Ma'am" to show respect to them. (Entretien, juillet 2013)*

On comprend ici comment la politique d'appellation peut entrer en conflit avec d'autres normes professionnelles du travail domestique telles que la manifestation du respect pour l'employeur·euse. En effet, la demande d'appeler son employeur·euse par son prénom, sans autre marque de déférence linguistique, télescope l'idée de respect de l'employeur·euse. Entre le

respect de l'employeur-euse et l'envie de répondre à ses souhaits, certaines contradictions émergent qui ont pour conséquence de mettre à mal la représentation des normes professionnelles telles qu'elles sont conçues par certaines des migrantes. Ces contradictions peuvent ainsi générer un certain inconfort comme on le dénote dans les propos d'Evelyn lorsqu'elle évoque cette invitation à l'usage du prénom par ses employeur-euse-s anglais-e-s à Hong Kong :

*They don't like to be called "Ma'am" or "Sir". They told me when they hired me they wanted to be called by their name. They said just call us Lyn and Adrian, Adria and Oliver... It's quite awkward for me. It's really awkward, you know. It's just like if they're the employer and they don't want to be called "Ma'am" and "Sir". The reason is, they said, they feel older than their age. So I said, "Okay. So I'll call you by your names." So I did learn how to call them by their names but before it was awkward to call them by their names. It breaks certain boundaries. [...] But well, for me there are still other boundaries, you know. I can call them by their names, I can chat with them, I can laugh with them but there are still boundaries. Like especially when it comes to respect, that's the most important for me. You have to respect them. Respecting like, if you're laughing together, chatting together, you still have to have that shyness like: "Okay, they are my employer, even though they make me feel like a family but they are still my employer." That kind of feeling. So there is still a gap, a boundary between the employer and the helper. (Entretien, janvier 2014)*

Les propos d'Evelyn rendent bien compte de ce floutage des frontières qu'engendre ce type de demande. La politique d'appellation implique en effet des enjeux de distance sociale qui mettent à mal la clarté des rôles sociaux. Toutefois, l'autovalorisation de sa compétence d'adaptation peut toutefois primer et permettre de dépasser cet inconfort, revalorisant ainsi une autre norme du travail domestique. Outre la question du nom, le floutage des frontières peut également être produit à travers le discours de « l'appartenance familiale » auquel l'extrait d'entretien avec Evelyn faisait référence. On retrouve en effet ce discours dans la plupart des représentations sociales des travailleuses domestiques pour définir l'employeur-euse idéal-e, mais également pour définir l'engagement requis pour devenir une travailleuse domestique compétente. Les propos de Marites mettent en avant l'importance de traiter l'employeur-euse comme une personne de sa famille et de surcroît les enfants.

*You have to take your responsibility as a housemaid. Always think that you are there to work with them. You have to do your very best*

*to impress them. To do your duty. Be hardworking, be trustworthy and dedicated. Like the way you treat your child. How you treat them, you have to treat them their child as your child. Employers like that. You have to treat your employer like your family also.* (Entretien, mars 2013)

Une compétence qui constitue également l'un des marqueurs symboliques associés aux travailleuses domestiques philippines. Dans le même temps, les attentes envers l'employeur·euse gravitent autour de ce discours sur l'appartenance familiale comme Divina l'exlique :

*You can be a good employer if you treat your helper as your family. Because if you treat your helper as family then everything will follow good. Because it's very hard to work just for the money for me. Because I work with my heart. Because if I work for money only, I will get tired and don't work hard. I work with all my heart. I feel at rest when the house is clean. Maybe same thing if the employer also feels that the helper is like family, then everything will also follow... When they go out, you don't need to go with them. What I mean is how they treat you inside the house. Maybe give you good treatment like proper food. Understand your work if you are too busy. No pressure. But all those things are very hard for the employer because usually abroad, the helper is from another nationality. Not the same nationality so you still feel that you are a stranger to each other. It's very hard for the employer to give trust. When the employer feels that she can trust the helper then it means you are part of the family.* (Entretien, février 2013)

Derrière ce discours sur «l'appartenance familiale» qui, de prime abord, renforce les ambiguïtés entre distance et proximité, se cachent toutefois de subtiles frontières qui maintiennent les rôles sociaux de chacun·e ainsi que des formes de résistance. Comme ces extraits en témoignent, ce discours sur l'appartenance familiale, non pas du point de vue de l'employeur·euse, mais de celui des travailleuses domestiques, tient plus de la reconnaissance des compétences professionnelles, que d'un souci d'appartenance familiale au sens affectif du terme, bien que ces deux puissent parfois cohabiter sur le long terme. Il s'agit avant tout de tisser des liens de confiance entre les employeur·euse·s et les employé·e·s afin de pouvoir exercer son travail de façon autonome. L'autonomie représente en effet un gage de reconnaissance des compétences professionnelles qui passe par la reconnaissance et la valorisation de leur place dans le foyer, particulièrement dans le cas des femmes qui épousent



de longues carrières professionnelles de travailleuse domestique, comme on le constate avec Marites :

*First thing is they [the employers] won't treat you as a housemaid. They will treat you as their family member. In Singapore, I experienced that treatment. Same in Hong Kong. What they will eat, you will also eat. [...] They won't say you will do this, do that. You will do your own.* (Entretien, mars 2013)

Le travail domestique a ainsi cette particularité de mettre constamment à l'épreuve des frontières sociales et symboliques entre les employeur-euse-s et les employées domestiques qui fluctuent entre vie privée et vie professionnelle, mais qui demeurent toutefois ancrées dans des rapports de domination. Cette fluctuation produit des stratégies de résistance chez ces travailleuses domestiques qui leur permettent de faire face à la pénibilité de ce travail et contourner les formes de contrôle social des employeur-euse-s afin de développer des formes d'autonomie dans l'organisation du travail. Ces ambiguïtés impliquent des enjeux d'intimité, de surcroît lorsque ces femmes logent et vivent chez leur employeur-e. Dès lors, l'emploi domestique voit se croiser intimité et rapports professionnels. Le travail domestique se caractérise en effet par cette ambiguïté constante entre « intimité et distance » forgée dans des rapports de pouvoir (Dickey 2000). Cette intimité peut toutefois se négocier dans le quotidien à travers les repas, le sommeil, l'habillement, les échanges entre les membres de la famille. L'intimité peut ainsi se révéler à travers la politique d'appellation, mais également par l'occupation de l'espace au sein du foyer. À ce titre, Evelyn raconte par exemple son accès à l'espace au sein du foyer de ses employeur-euse-s anglais-e-s à Hong Kong :

*If the kids are already in bed or they are eating with their parents, or if there is just the husband and wife, so I don't go and interfere. If the family is eating together, I just let them alone. Because most of the time it was just me and the kids together because the wife comes back from work at 7. So, I don't want to interfere. I am just respecting their privacy. In the kitchen, you can hear whatever they say. So, if they're eating, I serve them if they want, but I tried not to stay in the kitchen. I try to go somewhere else, not to hear. That's the importance of boundaries and how I respect them. I don't interfere if they are together and it's just their free time because my lady employer is always out of Hong Kong most of the time. That's how I show them that I respect the boundaries. But the kids, they don't mind because I have to go and mingle with them anyway, especially if they're watching TV. So, they have always wanted me*

*to be with them. It was mostly with the couple. So that's how I set boundaries with them. If they're in the rooms even though I do want to ask something, I just wait.* (Entretien, janvier 2014)

L'accès à l'espace représente un enjeu de pouvoir qui forge les relations et les interactions entre les employeur-euse-s et les travailleuses domestiques. Cet accès devient en effet déterminant dans la définition des tâches, mais également dans la construction de l'intimité. L'intimité étant ici un privilège qui n'est pas négocié de la même façon entre les employeur-euse-s et les employées. Si les employeur-euse-s ont, en général, accès à tous les espaces (chambre de leur employée incluse), et ce, à tout moment, la réciproque n'est toutefois pas valable. Les travailleuses domestiques doivent ainsi décoder les dynamiques familiales et individuelles afin de ne pas déranger leurs employeur-euse-s et respecter leurs moments d'intimité. Cependant, l'espace est sujet à des formes de réappropriation de la part des employées afin d'étendre leur autonomie que ce soit pour le travail ou pour leur propre existence. Cette réappropriation de l'espace passe souvent par le nouage d'un minimum de liens de confiance avec les employeur-euse-s comme l'explique à nouveau Evelyn :

*Unlike with my former employers, I could go everywhere, I could open everything. That's why I said we have to earn their trust so they will not tell you, "Don't open this one, don't do this...". I was also able to watch TV for instance, I could also invite my friends there if they are out-of-town. I could watch TV with friends but I don't let my friends go to the rooms. So it was just on the lounge and the kitchen. That's a kind of respect too. So you don't go in and use everything in their room. Like for instance the room of your employer or even the rooms of the kids.* (Entretien, janvier 2014)

On comprend que l'espace n'est pas neutre et que chaque pièce du foyer est associée à des usages et des fonctions pluriels qui divergent selon les activités (professionnelles ou de divertissement). L'analyse des usages sociaux des espaces révèle par conséquent les formes d'autonomisation des actrices dans l'exercice de leur métier et permet cependant de saisir comment évoluent les frontières sociales et symboliques entre les employeur-euse-s et les employées ainsi que les dynamiques de travail, les rapports de domination et les stratégies de résistance.

On peut finalement appréhender ces stratégies de résistance au regard de l'engagement religieux des femmes migrantes, et plus spécifiquement des enjeux de conversion religieuse auxquels font face les migrantes philippines de confession musulmane au Moyen-Orient. Fatima soulève un enjeu central en ce qui concerne la conversion religieuse, et plus spécifiquement les

moments de prière, dans le contexte migratoire et professionnel : *“Yes, rest is really during prayer time. That’s why the other Christians, sometimes they become Muslim... But when you are Muslim it is not only about the rest. It is really prayer time. You pray. You don’t rest. But of course, you sometimes say ‘Oh, ok I’ll rest, just for a moment’”* (entretien, février 2014). Au moment de notre enquête, aucune femme chrétienne interviewée ne s’était convertie à l’islam pendant son séjour au Moyen-Orient, mais beaucoup d’entre elles ont raconté comment les employeur-euse-s leur proposaient, dans certains cas avec insistance, de se convertir à l’islam moyennant propositions financières, comme le raconte Marites à propos de son expérience à Dubaï : *“Muslim employers often ask the housemaid to convert to Islam. If you become a Muslim, they will give you extra money and they will treat you like a Muslim, they will treat you better, with more respect. [...] But sometimes the housemaid wants to become Muslim because they can have their rest. I think there is a privilege when you become Muslim”* (entretien, mars 2013). On peut appréhender à travers ces extraits comment la conversion peut potentiellement constituer une stratégie d’amélioration des conditions de travail et professionnelles pour ces femmes. Cette question de la conversion religieuse a été étudiée par Attiya Ahmad qui explique, sur la base d’une enquête ethnographique au Koweït, comment les travailleuses domestiques asiatiques se convertissent à l’islam dans le cadre de leurs activités professionnelles (2010). Elle montre ainsi comment le foyer de l’employeur-euse devient, au quotidien, un espace de subjectivation et de conversion, menant dans le même temps vers une piété islamique et certaines gratifications matérielles et symboliques (Ahmad 2010).

En définitive, cette section nous a permis d’approcher les différentes formes de résistance qui gravitent autour de la condition de travailleuse domestique. Certes, ces stratégies de lutte varient selon les contextes politiques et juridiques, ainsi que les comportements des employeur-euse-s. Toutefois, la palette des modes de résistance présentée permet d’envisager le déploiement de ces dernières selon les contextes. Cette palette inclut des stratégies au niveau collectif, individuel, matériel et symbolique. Ces stratégies concernent plus spécifiquement les usages de l’espace, la communication, mais surtout la façon d’habiter et de subvertir les normes et les rôles sociaux dans le travail domestique. Elles sont principalement déployées dans le but de rendre le quotidien « supportable » (aménagement de l’espace et du temps de travail, des tâches, etc.), tout en menant également à des formes de résistance plus profondes à partir desquelles les rapports sociaux sont renégociés. Ces stratégies et ces résistances impliquent une mise à l’épreuve des normes liées au rôle de travailleuse domestique, et ancrent l’*agency* au cœur de la pratique du quotidien. En effet, si ces rapports sociaux entre employeur-euse-s et employées de maison

sont fortement hiérarchisés et peuvent être nourris par des violences, et de surcroît des violences de genre, il apparaît nécessaire de s'interroger sur la façon dont ces femmes négocient ces rapports de pouvoir, résistent et déploient des microstratégies au quotidien afin de subvertir les normes sociales de servitude.

## Conclusion

Si un pan majeur de la littérature sur les domesticités globalisées a mis, à juste titre, l'accent sur les différentes formes de domination vécues par les travailleuses domestiques en situation de servitude, le présent ouvrage adopte une perspective interactionniste centrée sur les subjectivités de ces femmes dans l'idée de comprendre comment ces dernières s'engagent dans l'économie mondialisée du travail domestique. En d'autres termes, cette approche se propose de donner la parole aux principales concernées afin d'appréhender leur vécu et leur trajectoire dans cette économie. Il ne s'agit en aucun cas de minorer ou d'invisibiliser les rapports de pouvoir et les violences inhérents aux rapports sociaux entre employeur·euse·s et employées, mais plutôt de comprendre finement qui sont ces femmes, quelles sont leurs trajectoires migratoires et professionnelles, ou encore comment elles négocient les relations avec leurs employeur·euse·s et les autres employées de maison.

Pour ce faire, cet ouvrage s'est intéressé aux migrations des travailleuses domestiques philippines à destination de l'Asie, du Moyen-Orient, de l'Europe et de l'Amérique du Nord dans le but d'analyser comment mobilité professionnelle, sociale et spatiale s'imbriquent. Cette recherche a dès lors mobilisé une approche sociologique en termes de carrière pour rendre compte de la dimension processuelle de ces trajectoires migratoires. Penser les migrations en termes de carrière a permis de mettre en lumière comment ces femmes négocient leurs engagements migratoires et professionnels et endossent de multiples manières ce rôle de travailleuse domestique en situation migratoire. L'analyse des carrières des travailleuses domestiques philippines a ainsi donné la possibilité de dépasser les représentations culturalistes, essentialistes, genrées, voire classistes. Appréhender la catégorie « travailleuse domestique » au pluriel a mis en exergue les dynamiques, les tensions et les ambivalences sous-jacentes. Cette approche a été plus largement l'occasion de penser la construction sociale des identités en considérant comment ces dernières se construisent à différents niveaux sociologiques, de façon processuelle, et dans des temporalités et des spatialités multiples et entrecroisées.

Sur le plan biographique, l'approche en termes de carrière a permis de considérer le vécu de ces migrations dans leur hétérogénéité en décrivant comment ces femmes – qui dans leur grande majorité n'ont jamais exercé cette profession avant leur départ – s'engagent de façon plurielle comme travailleuses domestiques. On comprend dès lors comment les dislocations des identités vécues par ces travailleuses domestiques se nouent dans des espaces transnationaux. À ce titre, l'analyse de ces rapports au travail domestique a

fait ressortir quatre types majeurs de carrières migratoires, lesquels révèlent comment l'engagement migratoire de ces femmes est structuré par des enjeux économiques, professionnels, religieux et sociaux. L'enquête montre ainsi en premier lieu que ces carrières migratoires sont liées au développement d'une identité professionnelle en lien avec le travail domestique. L'engagement migratoire prend ici une forme vocationnelle et se nourrit dans un rapport à la qualification. Dans un second temps, les dynamiques constitutives de cette identité professionnelle de travailleuse domestique cohabitent avec des logiques migratoires, professionnelles et religieuses comme dans le cas des femmes musulmanes migrant vers le Moyen-Orient. Engagements religieux et professionnels forgent des identités hybrides à partir desquelles la migration devient un moyen de s'accomplir religieusement et professionnellement. Dans un troisième temps, certaines carrières migratoires, dans une temporalité plus courte, font office de tremplin (ou servent de tremplin) permettant à des travailleuses domestiques la poursuite d'une carrière professionnelle et une mobilité sociale aux Philippines. Les migrantes développent dans ce cas différentes compétences migratoires dans lesquelles l'emploi domestique à l'étranger devient un tremplin et non une vocation, afin de poursuivre une autre activité professionnelle dans l'archipel. Dans un dernier temps enfin, nous voyons que l'exercice du travail domestique peut être vécu par certaines femmes comme une forme de déqualification tout en constituant un tremplin de mobilité sociale et professionnelle dans un autre champ de compétences à l'étranger. Ces différentes carrières migratoires nous permettent ainsi d'appréhender les trajectoires migratoires et professionnelles dans leur pluralité.

Sur les plans meso et macrosociologique, l'approche en termes de carrière éclaire les différentes dynamiques sociales opérant dans la construction de ces carrières, à savoir les rapports sociaux de classe et de genre, les réseaux transnationaux, ainsi que la culture de la migration. Elle rend également compte du rôle déterminant que jouent les imaginaires sociaux dans ces trajectoires migratoires et professionnelles. Cette recherche souligne en effet comment ces imaginaires ont la particularité de s'être construits à travers une histoire coloniale, un nationalisme, une industrie de la migration, un appareil médiatique et des réseaux migratoires. À cet égard, les imaginaires redessinent les frontières de l'*ailleurs* et de l'*autre* tout en resignifiant la pratique du métier de travailleuse domestique afin de faire résonner ce dernier de multiples façons selon qu'il est exercé en Asie, au Moyen-Orient, en Europe ou en Amérique du Nord. L'analyse de ces imaginaires a aussi montré comment ces carrières migratoires et professionnelles s'imbriquent et sont mises à l'épreuve des représentations de « la culture de l'*autre* ». Les usages sociaux de la culture (re) dessinent en effet les frontières sociales et symboliques entre les travailleuses domestiques philippines et leurs employeur-euse-s, mais également avec leurs

collègues en provenance d'autres pays. Cette analyse permet dans le même temps de comprendre comment ces femmes négocient et se réapproprient ce rôle de travailleuse domestique au quotidien, mais également, comment elles développent des stratégies de résistance de manière à faire face aux difficultés quotidiennes liées à ce type de profession subalterne. Les stratégies identifiées, qu'elles soient d'ordre collectif, individuel, matériel ou symbolique, rendent compte de l'importance des usages de l'espace, de la communication, mais surtout de la façon de *performer* (et subvertir) un rôle social professionnel assigné dans le but de rendre le quotidien « supportable ». Ces résistances permettent dès lors à ces femmes de poursuivre leur carrière de travailleuse domestique.

Finalement, l'approche en termes de carrière nous invite à interroger les cadres interprétatifs dominants ayant trait aux domesticités globalisées et à revisiter les biais épistémologiques opérant en sociologie des migrations. Cette approche contribue en effet au débat actuel autour du nexus mobilité/migrations et les régimes de circulation des élites hypermobiles et cosmopolites. Ce nexus a donné lieu dans la littérature à ce que l'on nomme aujourd'hui le *mobility turn* (Sheller et Urry 2006; Urry 2007). Un tournant qui a mis en évidence les ressorts de la circulation « facilitée » des élites hypermobiles et cosmopolites (en opposition aux dits « migrant.e.s économiques » fortement contraint.e.s), c'est-à-dire de personnes hautement qualifiées qui vivent la mobilité à travers leurs déplacements pour des raisons professionnelles ou personnelles, qui disposent d'un niveau d'études élevé et d'un haut revenu et qui sont ancrées dans une mobilité continue et dans une translocalité (Beavertock 2002). Ces circulations sont en outre facilitées en raison de la nationalité, du statut socioprofessionnel ou encore de l'appartenance de genre et de race (Fechter et Walsh 2010). Les recherches en *mobility studies* ont dans le même temps souligné comment ces élites incorporent les normes de mobilité à travers des carrières professionnelles internationales et une capacité à « étendre leur habitat » (Duplan 2016) dans les villes mondiales grâce à des « compétences cosmopolites » (Hannerz 1990, 1996). Les travaux sur ces élites cosmopolites ont ainsi décrit la façon dont les individus négocient les frontières et les expériences culturelles contradictoires, ce qu'Ulrich Beck nomme l'« imagination dialogique » (2002). Cette façon singulière de s'engager dans la multiplicité culturelle a été l'occasion d'entrevoir de nouvelles formes d'identité et de citoyenneté (Vertovec et Cohen 2002). Habiter le transnational et devenir cosmopolite suppose ici une « créativité culturelle », ou encore « un mode de gestion du sens » (Hannerz 1990; Hiebert 2002) qui passe par des usages sociaux de la culture afin de construire des identités fluides (Vertovec et Cohen 2002). Toutefois, une grande partie des travaux se sont arrêtés sur des figures stéréotypées d'élite telles que les managers, les chef.fe.s d'entreprise, les *jet setters*,

les expatrié·e·s, les employé·e·s intergouvernementaux, les universitaires ou les touristes. Si cette forme de cosmopolitisme des élites hypermobiles découle d'une hégémonie occidentale issue du cadre colonial de la modernité (Bhabha 2007), elle ne doit pas pour autant invisibiliser les formes de circulation vécues par d'autres populations hypermobiles telles que les travailleuses domestiques qui sont également amenées à conjuguer la différence culturelle et sociale et construire des nouvelles formes de cosmopolitisme « par le bas ». Penser le cosmopolitisme depuis ses marges permet en ce sens de dépasser les biais classistes présents dans les études des hypermobilités et de souligner l'existence de multiples « savoir-circuler » (Tarrus et Missaoui 2000). Ce décentrement permet dans le même temps d'appréhender la condition cosmopolite de façon situationnelle à partir de l'analyse de la multiplication des frontières à laquelle font face les individus (Agier 2013). Comme nous l'avons vu tout au long de cet ouvrage, les travailleuses domestiques migrantes apparaissent comme des pionnières en termes d'expériences d'hypermobilité et de négociation de frontières transnationales. Que ce soit avec leurs collègues d'autres nationalités, leurs employeur·euse·s, ou encore les ami·e·s de leurs employeur·euse·s, elles se retrouvent au cœur de la construction du cosmopolitisme en (re)négociant constamment des frontières politiques, sociales, culturelles, ou encore symboliques. Elles ne doivent par conséquent pas être dépossédées de leur capacité à donner sens à ce monde interconnecté, ni délogées de leur condition cosmopolite, ou encore moins exclues de toute disposition à relocaliser leur « chez-soi » à travers des compétences cosmopolites. En explorant les changements dans les modes de consommation, le développement de nouvelles sensibilités et la négociation des différences culturelles et des frontières, on constate que les travailleuses domestiques, à travers leur engagement migratoire continu, s'inscrivent dans un cosmopolitisme émancipateur (Pieterse 2006 ; Werbner 1999 ; Yeoh et Soco 2014). En effet, en naviguant dans les interstices de la globalisation, ces femmes accumulent un ensemble de connaissances qui se traduisent peu à peu en de nouvelles dispositions déterminantes afin de négocier les rapports sociaux, les frontières et d'habiter le transnational (Bastide 2015). Ce cosmopolitisme par le bas permet donc de considérer de « nouvelles » capacités émancipatoires des classes servantes de la mondialisation.



## Références bibliographiques

- Abu-Lughod, Lila, 2002. Do Muslim Women Really Need Saving? Anthropological Reflections on Cultural Relativism and its Others, *American Anthropologist*, 104(3): 783-790.
- Abu-Lughod, Lila. 2010. Écrire contre la culture. Réflexions à partir d'une anthropologie de l'entre-deux. In D. Cefaï (dir.), *L'Engagement ethnographique* (pp. 421-423). Paris: EHESS.
- Agier, Michel. 2013. *La condition cosmopolite. L'anthropologie à l'épreuve du piège identitaire*. Paris: La Découverte.
- Aguilar, Filomeno V. 2003. Global Migrations, Old Forms of Labor, and New Trans-border Class Relations. *Southeast Asian Studies* 41(2): 137-161.
- Ahmad, Attiya. 2010. Explanation is not the Point: Domestic Work, Islamic Dawa and Becoming Muslim in Kuwait. *The Asia Pacific Journal of Anthropology* 11(3-4): 293-310.
- Ahmed, Sarah. 2004. Declarations of Whiteness: The Non-Performativity of Anti-Racism. *Borderlands e-journal*, 3(2), <https://research.gold.ac.uk/id/eprint/13911> (10.09.2021).
- Anderson, Benedict. 2002. *L'imaginaire national: réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*. Paris: La Découverte.
- Anderson, Benedict. 2006. *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. Paris: Verso.
- Appadurai, Arjun. 2001. *Après le colonialisme. Les conséquences culturelles de la globalisation*. Paris: Payot.
- Ashcroft, Bill, Gareth Griffiths et Helen Tiffin. 2007. *Post-Colonial Studies: The Key Concepts*. London: Routledge.
- Asis, Maruja M.B. 2006. *The Philippines Culture of Migration*. Washington, D.C.: Institute for Migration Policy, [www.migrationpolicy.org/article/philippines-culture-migration](http://www.migrationpolicy.org/article/philippines-culture-migration), (20.09.2021).
- Asis, Maruja M. B., Shirlena Huang et Brenda S. A. Yeoh. 2004. When the Light of the Home Is Abroad: Unskilled Female Migration and the Filipino Family. *Singapore Journal of Tropical Geography* 25(2): 198-215.
- Avril, Christelle. 2009. Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail. *Politix* 86(2): 97-118.
- Balibar, Étienne et Immanuel Wallerstein. 1998. *Race, Nation, Classe. Les identités ambiguës*. Paris: La Découverte.
- Ball, Rochelle E. 2004. Divergent Development, Racialised Rights: Globalised Labour Markets and the Trade of nurses – The Case of the Philippines. *Women's Studies International Forum* 27(2): 119-133.

- Barth, Fredrik. 1999. *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Long Grove: Waveland Press.
- Bastide, Loïs. 2015. *Habiter le transnational: Migrations et travail entre Java, Kuala Lumpur et Singapour*. Lyon: ENS éditions.
- Beaud, Stéphane et Florence Weber. 2003. *Guide de l'enquête de terrain: produire et analyser des données ethnographiques*. Paris: La Découverte.
- Beaverstock, Jonathan. 2002. Transnational Elites in Global Cities: British Expatriates in Singapore's Financial District. *Geoforum* 33(4): 525-538.
- Beck, Ulrich. 2000. The cosmopolitan perspective: sociology of the second age of modernity. *The British Journal of Sociology* 51(1): 79-105.
- Becker, Howard. 1985. *Outsiders: études de sociologie de la déviance*. Paris: A.-M. Métailié.
- Bello, Walden F., Marissa de Guzman, Mary Lou Malig et Herbert Docena. 2009. *The Anti-Development State: The Political Economy of Permanent Crisis in the Philippines*. Quezon City: University of the Philippines.
- Berg, Bruce L. 2006. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Pearson, A. & B.
- Bertaux, Daniel. 1980. L'approche biographique: sa validité méthodologique, ses Potentialités. *Cahiers Internationaux de Sociologie* 69: 197-225.
- Bertaux, Daniel. 1997. *Les récits de vie: perspective ethnosociologique*. Paris: Armand Colin.
- Bertaux, Daniel. 2010. *Le récit de vie: l'enquête et ses méthodes*. Paris: Armand Colin.
- Bhabha, Homi. 2007. *Les Lieux de la culture: une théorie postcoloniale*. Paris: Payot.
- Bidet, Jennifer. 2018. Déplacements: migrations et mobilités sociales en contexte transnational. *Actes de la recherche en sciences sociales* 225(5): 67-82.
- Bidet, Jennifer, Hugo Bréant, Amélie Grysole, Anton Perdoncin, Liza Terrazoni, et Simeng Wang (dir.). 2023. *Se (dé)placer. Mobilités sociales et migrations*. Aix-en-Provence: Presses universitaires de Provence.
- Blanchard, Sophie. 2014. Migration féminine et «condition domestique». De l'apprentissage à la professionnalisation, trajectoires de travailleuses domestiques andines à Santa Cruz. *Revue Tiers-Monde* 217: 147-162.
- Blanchet, Alain et Anne Gotman. 2007. *L'Enquête et ses méthodes: l'entretien*. Paris: Armand Colin.
- Blum, Alain, Gilles de la Gorce et Claude Thélot. 1985. Mobilité sociale et migration géographique. *Population* 40(3): 397-434.
- Bourdieu, Pierre. 1979. *La distinction*. Paris: Éditions de Minuit.
- Bret, Julien. 06.06.2012. Temps migratoires en tension. *Temporalités*, <http://journals.openedition.org/temporalites/2029> (10.09.2021).

- Bret, Julien. 2011. *Travail global et production d'un individu servile. Activités économiques et migrations de travailleurs non Arabes au Liban*. Thèse de doctorat, Lyon, Université Lumière Lyon 2.
- Buscatto, Marie. 2005. Femme dans un monde d'hommes musiciens. *Volume!* 4(1): 77-93.
- Buscatto, Marie. 2006. Quand la qualification fait débat(s). *Formation emploi* 96: 5-10.
- Butler, Judith. 2002. *La vie psychique du pouvoir*. Paris: Léo Scheer.
- Calvès, Agnès et Anne-Emmanuèle Adjamagbo. 2012. L'émancipation féminine sous contrainte. *Autrepart* 61(2): 3-21.
- Castles, Stephen et Mark Miller. 2003. *The Age of Migration*. New York: Guilford Press.
- Castoriadis, Cornelius. 1975. *L'institution imaginaire de la société*. Paris: Le Seuil.
- Castoriadis, Cornelius. 1986. *Domaines de l'homme. Les carrefours du labyrinthe II*. Paris: Le Seuil.
- Cefai, Daniel (dir.). 2010. *L'engagement Ethnographique*. Paris: École des hautes études en sciences sociales.
- Cervulle, Maxime. 2012. La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation. *Cahiers du Genre* 53(2): 37-54.
- Chanfrault-Duchet, Marie-Françoise. 1987. Le récit de vie: donnée ou texte? *Cahiers de recherche sociologique* 5(2): 11-28.
- Chauvin, Sébastien et Bonjour Saskia (dir.). 2018. Migration and Social Class. *International Migration* 56(4).
- Chivallon, Christine. 2007. Retour sur la « communauté imaginée » d'Anderson. *Raisons politiques* 27(3): 131-172.
- Choy, Catherine C. 2003. *Empire of Care: Nursing and Migration in Filipino American History*. Durham, NC: Duke University Press.
- Clair, Isabelle. 2016. Faire du terrain en féministe. *Actes de la recherche en sciences sociales* 213(3): 66-83.
- Connell, Raewyn. 2014. *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*. Paris: Éditions Amsterdam.
- Constable, Nicole. 2007. *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Migrant Workers*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Crenshaw, Kimberlé W. 2005. Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre* 39(2): 51-82.
- Dahinden, Janine et Tania Zittoun. 2013. Religion in Meaning Making and Boundary Work: Theoretical Explorations. *Integrative Psychological and Behavioral Science* 47(2): 185-206.

- Daune-Robert, Anne-Marie. 2003. La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes. In Laufer, J. *et al.* (dir.), *Le travail du genre* (pp. 138-150). Paris: La Découverte.
- Daune-Robert, Anne-Marie et Anne-Marie Devreux. 1992. Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes* 5(2): 7-30.
- Debarbieux, Bernard. 2003. Imaginaire géographique. In Lévy J. *et al.* (dir.), *Dictonnaire de la géographie et de l'espace des sociétés* (pp. 489-491). Paris: Belin.
- Debonneville, Julien. 2013. De la lutte contre la vulnérabilité aux transferts d'argent. La migration des travailleuses domestiques au prisme du dispositif migratoire philippin. *Autrepart* 67-68, 4: 69-85.
- Debonneville, Julien. 2014. Les écoles du care aux Philippines. *Revue Tiers Monde* 217(1): 61-78.
- Debonneville, Julien. 2015. Regards croisés sur les récits de vie des femmes philippines dans l'économie mondialisée du travail domestique. Pour une analyse processuelle des carrières migratoires. *Moussons* 26: 93-111.
- Debonneville, Julien. 2016. *Les écoles de la servitude aux Philippines: des carrières migratoires de travailleuses domestiques aux processus d'altérisation. Pour une approche socio-anthropologique des études postcoloniales*. Thèse de doctorat n.29, Université de Genève.
- Debonneville, Julien. 2019a. Mobilités, altérités et imaginaires migratoires: regards croisés sur les migrations des travailleuses domestiques philippines. *Civilisations* 68: 163-182.
- Debonneville, Julien. 2019b. "Always wear a smile on your face!". La mise au travail des corps dans les formations d'employée de maison en partance des Philippines. *Journal des anthropologues* 158-159: 51-78.
- Debonneville, Julien. 2019c. A "Minority" on the Move. Boundary Work among Filipina Muslim Migrant Domestic Workers in the Middle East. *The Asia Pacific Journal of Anthropology* 20(4): 344-361.
- Debonneville, Julien. 2021a. An organizational approach to the Philippine migration industry: recruiting, matching and tailoring migrant domestic workers. *Comparative Migration Studies*, <https://comparativemigrationstudies.springeropen.com/articles/10.1186/s40878-020-00220-2> (10.09.2021).
- Debonneville, Julien. 2021b. "Employers don't know what I feel behind that smile": Penser les résistances dans l'économie mondialisée du travail domestique. *L'Homme & la Société* 213 (à paraître).
- Debonneville, Julien. 2023. « Mobilités en tension. (Dé)classement et (dé)qualification dans les migrations des travailleuses domestiques philippines » in Bidet Jennifer (*et al.*) (dir.). *Se (dé)placer. Mobilités sociales et migrations* (pp. 117-128). Aix-en-Provence: Presses universitaires de Provence.
- Delcroix, Catherine. 1995. Des récits de vie croisés aux histoires de famille. *Current Sociology* 43(2): 61-67.

- Delpierre, Alizée. 2019. «Blanchir» la domesticité. La reproduction des hiérarchies de race, de classe et de sexe dans la production d'un personnel de luxe en Afrique du Sud. *Politique africaine* 154(2): 95-119.
- Destremau, Blandine et Bruno Lautier. 2002. Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud. *Revue Tiers-Monde* 43(170): 249-264.
- Dickey, Sara. 2000. Permeable Homes: Domestic Service, Household Space, and the Vulnerability of Class Boundaries in Urban India. *American Ethnologist* 27(2): 462-489.
- Diokno, Maria Serena I. 2002. "Benevolent Assimilation" and Filipino Responses. In McFerson, H. M. (dir.), *Mixed Blessing: The Impact of the American Colonial Experience on Politics and Society in the Philippines* (pp. 75-88). Westport: Greenwood Press.
- Dorlin, Elsa. 2008. *Sexe, genre et sexualités*. Paris: PUF.
- Duplan, Karine. 2016. *Devenir « expat »*. *Pratiques de l'espace du quotidien de femmes en situation de mobilité internationale à Luxembourg*. Thèse de doctorat, Paris, Sorbonne.
- Eberhardt, Pia et Helen Schwenken. 2008. Gender Knowledge in Economic Migration Theories and in Migration Practices. *GARNET Working Paper* 58(8): 1-31.
- Le Espiritu, Yen. 2003. *Home Bound: Filipino American Lives across Cultures, Communities, and Countries*. Berkeley: University of California Press.
- Eviota, Elizabeth U. 1992. *The Political Economy of Gender: Women and the Sexual Division of Labour in the Philippines*. London and New Jersey: Zed Press.
- Fabian, Johannes. 1983. *Time and the Other: How Anthropology Makes its Object*. New York: Columbia University Press.
- Falquet, Jules. 2010. L'État néolibéral et les femmes. In Jules Falquet *et al.* (dir.), *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail* (pp. 229-242). Paris: Presses de Sciences Po.
- Falquet, Jules, Helena Hirata, Danièle Kergoat, Brahim Labari, Fatou Sow et Nicky Le Feuvre. 2010. *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Favell, Adrian et Recchi Ettore. 2011. Social Mobility and Spatial Mobility. In A. Favell *et al.* (éd.), *Sociology of the European Union* (pp. 50-75). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Fechter, Anne-Meike et Walsh Katie. 2010. Examining "Expatriate" Continuities: Postcolonial Approaches to Mobile Professionals. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1197-1357.
- Foucault, Michel. 2001. *Dits et Écrits, tome 2: 1976-1988*. Paris: Gallimard.
- Fibbi, Rosita et Gianni D'Amato. 2008. Transnationalisme des migrants en Europe: une preuve par les faits. *Revue européenne des migrations internationales* 24(2): 7-22.

- Fillieule, Olivier. 2001. Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. *Revue française de science politique* 51(1): 199-215.
- Fillieule, Olivier. 2009. Carrière militante. In Olivier Fillieule *et al.* (dir.), *Dictionnaire des mouvements sociaux* (pp. 85-94). Paris: Presses de Sciences Po.
- Fouquet, Thomas. 2007. Imaginaires migratoires et expériences multiples de l'altérité: une dialectique actuelle du proche et du lointain. *Autrepart* 41(1): 83-98.
- Frankenberg, Ruth. 1993. *White Women, Race Matters. The Social Construction of Whiteness*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Freitas, Any et Marie Godin. 2013. Carrières migratoires des femmes latino-américaines dans le secteur de la domesticité à Bruxelles. *Revue européenne des migrations internationales* 29(2): 37-55.
- Freznosa-Flot, Asuncion. 2008. *Migration, genre et famille transnationale: l'exemple des mères migrantes philippines en France*. Thèse de doctorat, Paris 7 Diderot.
- Freznosa-Flot, Asuncion. 2013. *Mères migrantes sans frontières - La dimension invisible de l'immigration Philippine en France*. Paris: L'Harmattan.
- Gamburd, Michele R. 2000. *The Kitchen Spoons Handle: Transnationalism and Sri Lanka's Migrant Households*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Garapich, Michal P. 2008. The Migration Industry and Civil Society: Polish Immigrants in the United Kingdom Before and After EU Enlargement. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34(5): 735-752.
- Gardey, Delphine. 2001. *La dactylographe et l'expéditionnaire: histoire des employés de bureau (1890-1930)*. Paris: Belin.
- Ghorra-Gobin, Cynthia. 2006. *Dictionnaire des mondialisations*. Paris: Armand Colin.
- Gilroy, Paul. 2010. *L'Atlantique Noir: modernité et double conscience*. Paris: Éditions Amsterdam.
- Giri, Jacques. 1997. *Les Philippines: un dragon assoupi?* Paris: Karthala.
- Glenn Evelyn, Nakano. 1992. From Servitude to Service Work: In the Racial Historical Continuities of Paid Reproductive Division Labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 18(1): 1-43.
- Glenn, Evelyn, Nakano. 2010. *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Glick-Schiller, Nina, Linda Basch et Cristina Szanton Blanc. 1995. From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. *Anthropological Quarterly* 68(1): 48-63.
- Go, Julian. 2008. *American Empire and the Politics of Meaning: Elite Political Cultures in the Philippines and Puerto Rico*. Durham, NC: Duke University Press.
- Go, Julian. 2012. For a Postcolonial Sociology. *Theory and Society* 42(1): 25-55.
- Go, Julian. 2017. Decolonizing Sociology: Epistemic Inequality and Sociological Thought. *Social Problems* 64: 194-199.

- Grosfoguel, Ramón. 2004. Race and Ethnicity or Racialized Ethnicities. Identity within Global Coloniality. *Ethnicities* 4(3): 315-336.
- Goss, Jon et Bruce Lindquist. 1995. Conceptualizing International Labor Migration: A Structuration Perspective. *The International Migration Review* 29(2): 317-351.
- Gregory, Derek. 1994. *Geographical Imaginations*. Oxford: Blackwell.
- Griffith, Alison I. 1998. Insider / Outsider: Epistemological Privilege and Mothering Work. *Human Studies* 21(4): 361-376.
- Guénif-Souilamas, Nacira. 2007. L'altérité de l'intérieur. In M-C. Smouts (dir.), *La situation postcoloniale. Les postcolonial studies dans le débat français* (pp. 344-352). Paris: Presses de Sciences Po.
- Guevarra, Anna R. 2010. *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes. The Transnational Labor Brokering of Filipino Workers*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- de Guzman, Odine. 2003. Overseas Filipino Workers, Labor Circulation in Southeast Asia, and the (Mis)management of Overseas Migration Programs. *Kyoto Review of Southeast Asia* 4, <https://kyotoreview.org/issue-4/overseas-filipino-workers-labor-circulation-in-southeast-asia-and-the-mismanagement-of-overseas-migration-programs> (10.09.2021).
- Hall, Stuart, 2007. *Identités et cultures. Politiques des Cultural Studies*, Paris: Éditions Amsterdam.
- Hall, Stuart. 2019. *Race, ethnicité, nation. Le triangle fatal*. Paris: Éditions Amsterdam.
- Hannerz, Ulf. 1990. Cosmopolitans and Locals in World Culture. *Theory, Culture & Society* 7(2-3): 237-251.
- Hannerz, Ulf. 1996. *Transnational Connections: Culture, People, Places*. London: Routledge.
- Haraway, Donna. 1988. Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial. *Feminist Studies* 14(3): 575-599.
- Harding, Sandra. 1992. Rethinking Standpoint Epistemology: What Is "Strong Objectivity?" *The Centennial Review* 36(3): 437-470.
- Hartsock, Nancy. 1983. The Feminist Standpoint: Toward a Specifically Feminist Historical Materialism. In N. Hartsock (dir.), *Money, Sex, and Power: Toward a Feminist Historical Materialism* (pp. 231-251). New York: Longman.
- Hasdeu, Iulia. 2007. «Bori», «r(R)omni» et «Faraoance»: genre et ethnicité chez les Roms dans trois villages de Roumanie. Thèse de doctorat, Université de Neuchâtel.
- Hernández-León, Rubén. 2005. *The Migration Industry in the Mexico-U.S. Migratory System*. Los Angeles, UCLA: California Center of Population Research, Online Working Paper Series.

- Hernández-Léon, Rubén. 2012. L'industrie de la migration. *Hommes & migrations*, <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/1508> (10.09.2021).
- Hill Collins, Patricia. 1986. Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems* 33(6): 14-32.
- hooks, bell. 1981. *Ain't I a Woman. Black Women and Feminism*. London: Pluto Press.
- hooks, bell. 1992. Representations of Whiteness in the Black Imagination. In b. hooks (dir.), *Black Looks: Race and Representation*, (pp. 165-179). Boston: South End Press.
- Hochschild, Arlie Russell. 2004. Le nouvel or du monde. *Nouvelles questions féministes* 23(3): 59-74.
- Hochschild, Arlie Russell. 2003. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling, Twentieth Anniversary Edition, With a New Afterword*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie R. 2000. Global care chains and emotional surplus value. In Hutton W. et al. (dir.), *On the edge. Living with global capitalism* (pp. 130-146). London: Jonathan Cape.
- Holck, Lotte et Sara L. Muhr. 2020. White Bodies in Postcolonial Ethnographic Research. In S. Just et al. (dir.), *The Routledge Companion to Organizational Diversity Research Methods* (pp. 36-49). London: Routledge.
- Hughes, Everett. 1937. Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology* XLIII: 404-413.
- Ibos, Caroline. 2012. *Qui gardera nos enfants? Les nounous et les mères*. Paris: Flammarion.
- IOM. 2013. *Country Migration Report. The Philippines 2013*, Genève: OIM.
- Jaber, Hana. 2005. Manille-Amman : une Filière de l'emploi domestique. In H. Jaber et F. Métral, *Mondes en mouvements : migrants et migrations au Moyen-Orient au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle* (pp. 195-220). Beyrouth: IFPO.
- Jackson, Robert T., Shirlena Huang, Brenda S. A. Yeoh, Michelle Guillon et Daniel Noin. 1999. Les migrations internationales des domestiques philippines. Contextes et expériences aux Philippines et à Singapour. *Revue européenne de migrations internationales* 15(2): 37-67.
- Jacquemin, Mélanie et Violaine Tisseau. 2019. Le balai comme objet politique. Regards sur les domesticités en Afrique. *Politique africaine* 154(2): 5-27.
- Jacquet, Christine. 2009. Mobilité géographique et mobilité sociale. Les employées domestiques au Brésil. *Hommes & Migrations* 1281(5): 154-163.
- Johnson, Mark. 2010. Diasporic Dreams, Middle-Class Moralities and Migrant Domestic Workers among Muslim Filipinos in Saudi Arabia. *The Asia Pacific Journal of Anthropology* 11(3-4): 428-448.
- Jolly, Susie et Hazel Reeves. 2011. *Gender and Migration. Overview Report*. Brighton: BRIDGE.



- Kergoat, Danièle. 1978. Ouvriers = Ouvrières? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale. *Critiques de l'économie politique* 5: 65-97.
- Killias, Olivia. 2018. *Follow the Maid: Domestic Worker Migration in and from Indonesia*. Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies.
- Kramer, Paul A. 2006. *The Blood of Government: Race, Empire, the United States, and the Philippines*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Laceda, Nestor A. 2006. *The Pinoy Migrant Domestic Helper, World Class*. Mandaluyong City: Pinoy Helping Hand Specialists, Inc.
- Lamont, Michele et Virág Molnár. 2002. The Study of Boundaries Across the Social Sciences. *Annual Review of Sociology* 28: 167-195.
- Lan, Pei-Chia. 2006. *Global Cinderellas: Migrant Domesticity and Newly Rich Employers in Taiwan*. Durham, NC: Duke University Press.
- Lascoumes, Pierre et Patrick Le Galès. 2004. *Gouverner par les instruments*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Lautier, Bruno. 2010. Introduction. In Jules Falquet *et al.* (dir.), *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail* (pp. 21-25). Paris: Presses de Sciences Po.
- Le Petitcorps, Colette. 2019. Dissidence dans le service domestique. L'économie morale de femmes, bonnes à l'île Maurice. *Politique africaine* 154(2): 29-48.
- Le Renard, Amélie. 2011. Partager des contraintes de genre avec les enquêtées. Quelques réflexions à partir du cas saoudien. *Genèses* 81(4): 128-141.
- Le Renard, Amélie. 2019. *Le privilège occidental. Travail, intimité et hiérarchies post-coloniales à Dubaï*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Lefebvre, Henri. 2000. *La production de l'espace*. Paris: Anthropos.
- Lépinard, Éléonore, Oriane Sarrasin, et Lavinia Gianettoni (dir.). 2021. *Genre et islamophobie: Discriminations, préjugés et représentations en Europe*. Lyon: ENS Éditions.
- Levitt, Peggy. 2007. *God Needs No Passport. Immigrants and the Changing Religious Landscape*. New York: W.W. Norton & Company.
- Levy, Jacques et Michel Lussault (dir.). 2003. *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*. Paris: Belin.
- Liebelt, Claudia. 2008. On sentimental orientalists, Christian Zionists, and "working class cosmopolitans": Filipina domestic workers' journeys to Israel and beyond. *Critical Asian Studies* 40(4): 567-585.
- Liebelt, Claudia. 2010. Becoming Pilgrims in the Holy Land: On Filipina Domestic Workers' Struggles and Pilgrimages for a Cause in Israel. *The Asia Pacific Journal of Anthropology* 11(3-4): 245-267.

- Lieber, Marylène. 2009. Clivages ethniques, domination économique et rapports sociaux de sexe. Le cas des chinois de Paris. In E. Dorlin (dir.), *Sexe, race et classe: pour une épistémologie de la domination* (pp. 91-110). Paris: PUF.
- Lorente, Beatriz. 2018. *Scripts of servitude: Language, labor migration and transnational domestic work*. Bristol: Multilingual Matters.
- Lugones, María. 2019. La colonialité du genre, *Les cahiers du CEDREF* 23: 46-89.
- Mahmood, Saba. 2009. *Politique de la piété: le féminisme à l'épreuve du renouveau islamique*. Paris: La Découverte.
- Marcus, George E. 1995. Ethnography In/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology* 24: 95-117.
- Martiniello, Marco et Andrea Rea. 2011. Des flux migratoires aux carrières migratoires. *SociologieS*, <http://journals.openedition.org/sociologies/3694> (10.09.2021).
- Maruani, Margaret (dir.). 2013. *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris: La Découverte.
- Maruani, Margaret. 2000. *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte.
- Maruani, Margaret et Chantal Nicole-Drancourt. 1989. *Au labeur des dames: métiers masculins, emplois féminins*. Paris: Syros/Alternatives.
- Massey, Douglas S. 1990. The Social and Economic Origins of Immigration. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 510(1): 60-72.
- Massey, Douglas S. et al. 1993. Theories of International. A Review Migration and Appraisal. *Population English* 19(3): 431-466.
- Massey, Douglas S. et al. 1994. An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case. *Population and Development Review* 20(4): 699-751.
- Massey, Douglas S. et al. 1998. *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.
- Massey, Douglas S. 1999. Why Does Immigration Occur? A Theoretical Synthesis. In C. Hirschman et P. Kasinitz, *The Handbook of International Migration* (pp. 34-52). New York: Russell Sage Foundation.
- McDonnell, Mary B. 1990. Patterns of Muslim Pilgrimage from Malaysia, 1885-1985. In D. Eickelman et J. Piscatori (dir.), *Muslim Travelers: Pilgrimage, Migration, and the Religious Imagination* (pp. 111-130). London: Routledge.
- McFerson, Hazel M. 2002. Filipino Identity and Self-Image in Historical Perspective. In H. M. McFerson (dir.), *Mixed Blessing: The Impact of the American Colonial Experience on Politics and Society in the Philippines* (pp. 13-42). Westport: Greenwood Press.
- McIntosh, Peggy. 1988. White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women's Studies. Working Paper n°189, Wellesley Centers for Women, Wellesley, MA.

- McKay, Deirdre. 2003. Cultivating New Local Futures: Remittance Economies and Land-Use Patterns in Ifugao, Philippines. *Journal of Southeast Asian Studies* 34(02): 285-306.
- Messant-Laurent, Françoise. 1990. *La secrétaire modèle: étude sociologique*. Paris: L'Harmattan.
- Mohanty, Chandra T. 1984. Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Boundary 2* 12-13(3-1): 333-358.
- Molinier, Pascale. 2004. La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement. *Nouvelles Questions Féministes* 23(3): 12-25.
- Morokvasic, Mirjana. 2008. Femmes et genre dans l'étude des migrations: un regard retrospectif. *Les cahiers du CEDREF* (16): 33-56.
- Mozère, Liane. 2002. Des domestiques philippines à Paris: un marché mondial de la domesticité? *Revue Tiers-Monde* 43(170): 373-396.
- Nkrumah, Kwame. 1965. *Neo-Colonialism, The Last Stage of Imperialism*. London: Thomas Nelson & Sons, Ltd.
- Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 2008. *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-La-Neuve: Academia-Bruylan.
- O'Brien, Susan. 1999. Pilgrimage, Power, and Identity: The Role of the Hajj in the Lives of Nigerian Hausa Bori Adepts. *Africa Today* 46(3-4): 11-40.
- Oso Casas, Laura. 2002. Stratégie de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne. *Revue Tiers Monde* 43(170): 287-305.
- Oso Casas, Laura. 2005. Femmes, actrices des mouvements migratoires. In C. Verschuur et F. Reysoo. *Cahiers Genre et Développement* (pp. 165-193). Paris: L'Harmattan.
- Oso Casas, Laura. 2006. Prostitution et immigration des femmes latino-américaines en Espagne. *Cahiers du Genre* 40(1): 91-113.
- Oso Casas, Laura. 2008. Migration, genre et foyers transnationaux: un état de la bibliographie. *Les cahiers du CEDREF* 16: 125-146.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2000. Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender & Society* 14(4): 560-580.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001a. *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001b. Mothering From a Distance : Emotions, Gender and Inter-Relations in Filipino. *Feminist Studies* 27(2): 361-390.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2005. The Gender Paradox in the Transnational Families of Filipino Migrant Women. *Asian and Pacific Migration Journal* 14(3): 243-268.

- Parreñas, Rhacel Salazar. 2007. The Gender Ideological Clash in Globalization: Women, Migration, and the Modernization Building Project of the Philippines. *Social Thought & Research* 28: 37-56.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2010. Homeward Bound: The Circular Migration of Entertainers between Japan and the Philippines. *Global Networks* 10(3): 301-323.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2012. The Reproductive Labour of Migrant Workers. *Global Networks* 12(2): 269-275.
- Parreñas, Rhacel Salazar, Rachel Silvey, Maria Hwang, et Carolyn Choi. 2019. Serial Labor Migration: Precarity and Itinerancy among Filipino and Indonesian Migrant Domestic Workers. *International Migration Review* 53(4): 1230-1258.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2021a. *Unfree. Migrant Domestic Work in Arab States*. Stanford: Stanford university Press.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2021b. The mobility pathways of migrant domestic workers. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(1): 3-24.
- Paul, Anju Mary et Yeoh, Brenda S.A. 2012. Stepwise International Migration: A Multi-Stage Migration Pattern for the Aspiring Migrant. *American Journal of Sociology* 116(6): 1842-1886.
- Pieterse, Jan. 2006. Emancipatory Cosmopolitanism: Toward an Agenda. *Development and Change* 37: 1247-1257.
- Piguet, Étienne. 2013. Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle. *Revue européenne des migrations internationales* 29(3): 141-161.
- POEA. 2015. *2010-2014 – Overseas Employment Statistics*. <https://www.dmw.gov.ph/archives/ofwstat/ofwstat.html>
- Portes, Alejandro. 1999. La mondialisation par le bas. *Actes de la recherche en sciences sociales* 129(1): 15-25.
- Portes, Alejandro. 2001. The Debates and Significance of Immigrant Transnationalism. *Global Networks* 1(3): 181-194.
- Pruvost, Geneviève. 2011. Récit de vie. *Sociologie*, <http://journals.openedition.org/sociologie/671> (10.09.2021).
- Quijano, Aníbal. 2007. «Race» et colonialité du pouvoir. *Mouvements* 51: 111-118.
- Rafael, Vicente L. 1995. Colonial Domesticity: White Women and United States Rule in the Philippines. *American Literature* 67(4): 639-666.
- Rafael, Vicente L. 2000. *White Love and Other Events in Filipino History*. Durham, NC: Duke University Press.
- Rey Gaspard et Debonneville Julien. 2022. “Deeper conversations”. Blanchité et rapports de pouvoir dans l’enquête ethnographique, *Emulations - Revue de sciences sociales*, n°42, pp. 67-82.

- Riaño, Yvonne. 2003. Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Social Integration. In Y. Mutsuo (dir.), *Latin American Emigration: Interregional Comparison among North America, Europe and Japan*. JCAS Symposium Series 19, Osaka: Japan Centre for Area Studies, National Museum of Ethnology.
- Rodriguez, Robyn M. 2010. *Migrants for Export – How the Philippine State Brokers Labor to the World*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rollins, Judith. 1987. *Between Women: Domestic and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Rollins, Judith. 1990. Entre femmes. *Actes de la recherche en sciences sociales* 84(1): 63-77.
- Rose, Hilary. 1983. Hand, Brain and Heart: A Feminist Epistemology for the Natural Sciences. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 9(1): 73-90.
- Rosenfeld, Rachel A. 2003. Job Mobility and Career Processes. *Annual Review of Sociology* 18: 39-61.
- Roulleau-Berger, Laurence. 2010. *Migrer au féminin*. Paris: PUF.
- Roulleau-Berger, Laurence et Lu Shi. 2004. Routes migratoires et circulations en Chine: entre mobilités intracontinentales et transnationalisme. *Revue européenne des migrations internationales* 20(3): 7-27.
- Rudnyckij, Daromir. 2004. Technologies of Servitude: Governmentality and Indonesian Transnational Labor Migration. *Anthropological Quarterly* 77(3): 407-434.
- Saïd, Edward. 2003. *L'Orientalisme. L'Orient créé par l'Occident*. Paris: Le Seuil.
- Salt, John et Jeremy Stein. 1997. Migration as a Business: the Case of Trafficking. *International Migration* 35: 467-494.
- Sassen, Saskia. 2004. Introduire le concept de ville globale. *Raisons politiques* 15(3): 9-23.
- Sassen, Saskia. 2006. Vers une analyse alternative de la mondialisation: les circuits de survie et leurs acteurs. *Cahiers du Genre* 40(1): 67-89.
- Sassen, Saskia. 2010. Mondialisation et géographie globale du travail. In J. Falquet et al. (dir.), *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Sayad, Abdelmalek. 1999. *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris: Le Seuil.
- Sayres, Nicole J. 2007. *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*. Manille: BIT.
- Sheller, Mimi et John Urry. 2006. The New Mobilities Paradigm. *Environment and Planning* 38(2): 207-226.

- Schuft, Laura. 2013. La «colonialité du pouvoir» en Polynésie française : de l'institutionnel à l'intime. *Reseau Terra* 11, <http://www.reseau-terra.eu/article1279.html> (10.09.2021).
- Schütz, Gabrielle. 2006. Hôtesse d'accueil. *Terrains & travaux* 10(1): 137-156.
- Scott, Joan W. 2012. *De l'utilité du genre*. Paris: Fayard.
- Scott, Joan W. 2017. *La politique du voile*, Paris: Éditions Amsterdam.
- Scrinzi, Francesca. 2004. «Ma culture dans laquelle elle travaille». Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France. *Les cahiers du CEDREF* 12: 137-62.
- Scrinzi, Francesca. 2008. Quelques notions pour penser l'articulation des rapports sociaux de «race», de classe et de sexe. *Les cahiers du CEDREF* 16: 81-99.
- Scrinzi, Francesca. 2013. *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie. Construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*. Paris: Petra.
- Simmel, Georg. 1999. *Sociologie, étude sur les formes de la socialisation*. Paris: PUF.
- Simon, Gildas. 2002. Penser globalement les migrations. *Revue Projet* 272(4): 37-45.
- Simon, Gildas. 2006. Migrations, la spatialisation du regard. *Revue européenne des migrations internationales* 22(2): 9-21.
- Simon, Gildas. 2008. *La planète migratoire dans la mondialisation*. Paris: Armand Colin.
- Streiff-Fénart, Jocelyne. 2002. Transnationalité et ethnicité. In M. Peraldi (dir.), *La fin des norias? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée* (pp. 489-495). Paris: Maisonneuve et Larose.
- Spivak, Gayatri C. 1985. Subaltern Studies: Deconstructing Historiography. In R. Ghua (dir), *Subaltern Studies IV: writings on South Asian history and society* (pp. 330-363). New Delhi: Oxford University Press.
- Thangarajah, C. Y. 2003. Veiled Constructions: Conflict, Migration and Modernity in Eastern Sri Lanka. *Contributions to Indian Sociology* 37(1&2): 141-162.
- Tarrius, Alain et Michel Wieviorka. 2002. *La Mondialisation par le bas: les nouveaux nomades de l'économie souterraine*. Paris: Balland.
- Tarrius, Alain et Lamia Missaoui. 2000. *Les nouveaux cosmopolitismes. Mobilités, identités, territoires*. Paris: Éditions de l'Aube.
- Tyner, James A. 1999. The Web-Based Recruitment of Female Foreign Domestic Workers in Asia. *Singapore Journal of Tropical Geography* 20(2): 193-209.
- Tyner, James A. 2000. Global Cities and Circuits of Global Labor: The Case of Manila, Philippines. *The Professional Geographer* 52(1): 61-74.
- Tyner, James A. 2004. *Made in the Philippines. Gendered Discourses and the Making of Migrants*. London: Routledge Curzon.
- Urry, John. 2007. *Mobilities*. Cambridge: Polity.
- Vertovec, Steven. 1999. Conceiving and researching transnationalism. *Ethnic and Racial Studies* 22(2): 447-462.

- Vertovec, Steven et Robin Cohen. 2002. Conceiving cosmopolitanism. In Vertovec S. et R. Cohen (dir.), *Conceiving Cosmopolitanism: Theory, Context and Practice* (pp. 1-22). Oxford: Oxford University Press.
- Wang, Simeng. 2017. *Illusions et souffrances. Les migrants chinois à Paris*. Paris: Éditions rue d'Ulm.
- Warren, Carol. 1988. *Gender Issues in Field Research*. Newbury Park: Sage Publications.
- Werbner, Pnina. 1999. Global Pathways, Working Class Cosmopolitans and the Creation of Transnational Ethnic Worlds. *Social Anthropology* 7: 17-35.
- Wiegman, Robyn. 1999. Whiteness Studies and the Paradox of Particularity. *Bonnard* 2 26(3): 115-150.
- Wimmer, Andreas. 2008. Elementary Strategies of Ethnic Boundary Making. *Ethnic and Racial Studies* 31(6): 1025-1055.
- Wimmer, Andreas et Nina Glick Schiller. 2002. Methodological Nationalism and beyond: Nation-State Building, Migration and the Social Sciences. *Global Networks* 2(4): 301-34.
- Wolf, Diane L. (dir.). 1996. *Feminist Dilemmas in Fieldwork*. Albany, NY and Boulder, CO: Westview Press.
- Yeoh, Brenda S.A. et Maria Andrea Soco. 2014. The Cosmopolis and the Migrant Domestic Worker. *Cultural Geographies* 21(2): 171-187.

## Liste des encadrés

Encadré 1	Enquêter en position hégémonique	25
Encadré 2	Récit de vie de Malou	45
Encadré 3	Maricel	55
Encadré 4	Récit de vie d'Asma	59
Encadré 5	Être une employée musulmane	62
Encadré 6	Gloria	65
Encadré 7	Un tremplin au retour	67
Encadré 8	Migrer au Canada : une forme de distinction sociale	71
Encadré 9	Sam	73
Encadré 10	Jennifer	90
Encadré 11	Histoires locales du Moyen-Orient	100
Encadré 12	“Not the same culture”	113
Encadré 13	“Chinese are hardworking”	117
Encadré 14	Apprendre à s'adapter à « la culture de l'autre »	126
Encadré 15	Appréhender le déclassement aux Philippines	150
Encadré 16	Récit de vie de Rommel	165
Encadré 17	“Do this, do that”	173
Encadré 18	La politique du nom	181



Comment les femmes en provenance des Philippines entrent-elles dans l'économie mondialisée du travail domestique ? À partir de cette question, le présent ouvrage interroge les rouages des domesticités globalisées afin de comprendre comment les engagements migratoires et professionnels se construisent et s'alimentent dans le temps et l'espace. Pour ce faire, l'enquête analyse les trajectoires biographiques de travailleuses domestiques philippines. Sur la base d'entretiens avec des femmes ayant exercé et/ou se préparant à le faire en Asie, au Moyen-Orient, en Europe ou en Amérique du Nord, cette recherche décrit comment elles en viennent à partir, comment elles endossent le métier d'employée de maison, et comment elles négocient les relations de pouvoir avec leurs employeur·euse·s. L'analyse des carrières migratoires permet ainsi de pointer – aux niveaux micro, méso et macro sociologique – les dynamiques sous-jacentes à la culture de la migration qui mènent ces actrices à quitter l'archipel philippin et devenir employée de maison à l'étranger.

L'originalité de cet ouvrage réside dans le fait d'appréhender de façon processuelle, non-linéaire et plurielle les carrières migratoires en décrivant comment les femmes interrogées s'approprient ou mettent à distance le métier d'employée de maison au fil des circulations et des expériences professionnelles. À partir d'une perspective de genre, il souligne ainsi comment le rapport à la qualification se construit au gré des migrations transnationales dans de multiples espaces et temporalités.

*Julien Debonneville* est titulaire d'un doctorat en sciences sociales de l'Université de Genève. Ses travaux portent sur les domesticités globalisées, la fabrique des inégalités et les mobilités transnationales.

