

« À votre service ! » : la fabrication de la domesticité en Asie du Sud-Est

“At Your Service!”: The Making of Domesticity in Southeast Asia

Julien Debonneville et Olivia Killias



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/moussons/4971>

DOI : 10.4000/moussons.4971

ISSN : 2262-8363

Éditeur

Presses Universitaires de Provence

Édition imprimée

Date de publication : 30 mai 2019

ISBN : 979-10-320-0220-9

ISSN : 1620-3224

Référence électronique

Julien Debonneville et Olivia Killias, « À votre service ! » : la fabrication de la domesticité en Asie du Sud-Est », *Moussons* [En ligne], 33 | 2019, mis en ligne le 14 mai 2019, consulté le 31 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/moussons/4971> ; DOI : 10.4000/moussons.4971



Les contenus de la revue *Moussons* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

« À votre service ! »

La fabrication de la domesticité en Asie du Sud-Est

Julien Debonneville *

Institut des études genres, université de Genève, Genève, Suisse

Olivia Killias **

ISEK, université de Zurich, Zurich, Suisse

INTRODUCTION

À Kuala Lumpur, dans un quartier résidentiel situé un peu en dehors du centre-ville, on aperçoit de loin les immenses affiches qui ornent les fenêtres de l'agence *Elite*. Sur ces affiches, des femmes philippines et indonésiennes, toutes vêtues de bonnets, sourient, les mains croisées sur leur tablier blanc. Elles sont identifiables immédiatement comme travailleuses domestiques. Dans des villes comme Kuala Lumpur, Singapour ou Taipei, où des milliers de migrantes travaillent dans les foyers des classes moyennes, ces mises en scène de la domesticité sont loin d'être

* Julien Debonneville est sociologue de formation. Il est titulaire d'un doctorat en études genre de l'université de Genève consacré à la co-construction transnationale de l'altérité dans les migrations des travailleuses domestiques philippines. Il est actuellement maître-assistant à l'Institut des études genre de l'université de Genève où il enseigne et poursuit ses recherches.

** Olivia Killias est sociologue et anthropologue de formation. Elle est titulaire d'une thèse en anthropologie sociale de l'université de Berne et est actuellement maître-assistante à l'Institut für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft (ISEK) de l'université de Zurich. La monographie *Follow the Maid. Domestic Worker Migration in and from Indonesia*, basée sur une version retravaillée de sa thèse, a été publiée par NIAS Press en 2018.

insolites. Ces publicités illustrent en effet le rôle déterminant que jouent désormais les agences commerciales dans le secteur du *care* dans différents pays de l'Est et du Sud-Est asiatiques (Lindquist, Xiang & Yeoh 2012), et que nous proposons de décrypter dans le cadre de cet article.

Chaque année, c'est officiellement plus de 180 000 Philippines et 100 000 Indonésiennes¹ qui quittent leurs archipels pour le Moyen-Orient, l'Asie de l'Est et du Sud-Est, et dans le cas des Philippines seulement, l'Europe et le Canada. Ces flux migratoires ont la particularité d'être portés par des « industries » de la migration² (Garapich 2008 ; Hernández-León 2012) dans lesquelles les migrantes sont souvent recrutées par des courtiers dans leurs villages, amenées dans des agences nationales de recrutement, formées pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, avant d'être « déployées » vers des agences de placement dans les pays de destination, puis leurs futur-e-s employeur-e-s (Rodriguez 2010 ; Guevarra 2010 ; Debonneville 2014, 2016 ; Killias 2009, 2018). La littérature sur les migrations des travailleuses domestiques en général, et en Asie du Sud-Est plus particulièrement, s'est principalement intéressée aux conditions de vie et de travail de ces femmes dans les différents pays de destination dans lesquels elles sont employées (Chin 1998 ; Constable 2007, 2014 ; Parreñas 2001 ; Lan 2006 ; Liebelt 2011). Ce n'est que plus récemment que les pratiques de recrutement et de placement de cette main-d'œuvre ont fait l'objet d'études (Rudnycky 2004 ; Husson 2007 ; Killias 2009, 2018 ; Guevarra 2010 ; Liang 2011 ; Debonneville 2013, 2014). Les agences de recrutement et de placement, en tant qu'acteurs transnationaux, jouent en effet un rôle déterminant dans la construction de la domesticité mondialisée. Si le travail domestique a souvent été pensé comme une « affaire entre femmes » (Rollins 1990), entre une « bonne et une patronne » (Mendez 1998), il est important de constater que la production de cette relation de service comprend aujourd'hui toute une série d'acteurs qui recrutent, forment et certifient les travailleuses d'une part (Rudnycky 2004 ; Lindquist 2009), et qui vendent leurs services à de potentiel-le-s employeur-e-s d'autre part (Loveband 2004 ; Lan 2006 ; Liang 2011).

Dans cet article, nous proposons un décentrement du regard vers les discours et les pratiques des agent-e-s de recrutement/placement afin de rendre compte comment les pratiques de recrutement des travailleuses domestiques aux Philippines et en Indonésie et en moindre mesure, les pratiques d'agences de placement en Malaisie, participent à inscrire le travail domestique dans un rapport social marqué à la fois par des normes de docilité et par des logiques d'altérisation. Partant de la mise en perspective de matériaux empiriques recueillis lors de deux terrains ethnographiques distincts sur le recrutement de travailleuses domestiques philippines et indonésiennes³, l'article propose d'éclairer les points de convergence dans ces pratiques de recrutement – en particulier la normalisation des corps et des attitudes de la main-d'œuvre. Malgré le fait que les travailleuses philippines et indonésiennes soient constamment mises en concurrence sur un marché de l'emploi extrêmement racialisé, cette mise en perspective nous permet de mettre en évidence les logiques sociales convergentes dans l'économie mondialisée du travail domestique.

Les agences de recrutement (dans les pays d'origine) et les agences de placement (ou *maid agencies*, dans les pays d'accueil) sont situées à l'intersection entre employeur-e-s et employées, entre états d'origine et pays d'accueil des migrantes. C'est précisément cette position de médiateurs qui leur permet de marchandiser les corps en mouvement. Pour les femmes indonésiennes et philippines en recherche de travail, les agences commerciales de recrutement dans les pays d'origine sont primordiales en ce qu'elles peuvent leur fournir non seulement un emploi à l'étranger, mais aussi toute la documentation nécessaire à leur migration. Pour les employeurs dans les pays d'accueil, les agences de placement fournissent un contact vers de possibles candidates et organisent le recrutement, la formation et le placement de ces dernières. En d'autres termes, ces agences, acteurs charnières de la migration des travailleuses domestiques, sont des *brokers* dans le sens classique du terme : « *A broker does, in a real sense, have a resource: namely, connections. That is, the broker's power [...] is predicated on his ties with third parties* » (Scott 1972 : 95). Si l'intervention de *brokers* dans les migrations internationales n'a rien de nouveau (McKeown 2012), en particulier dans le Sud-Est asiatique (voir Spaan 1994 ; Houben & Lindblad 1999 ; Kaur 2004), il est néanmoins indéniable que nous avons assisté, ces dernières années, à une véritable prolifération d'agences de recrutement et de placement commerciales en Asie du Sud-Est et au Moyen-Orient (Lindquist 2015). Le nombre croissant de ces agences formellement licenciées est directement lié à des efforts de régularisation de la migration, autant dans les pays d'émigration comme les Philippines ou l'Indonésie que dans les pays de destination comme la Malaisie, Singapour ou Hong-Kong (Lindquist, Xiang & Yeoh 2012). Johan Lindquist s'est penché sur la façon dont les différents types de *brokers* ont été décrits et analysés dans la littérature, notamment anthropologique. Si dans le passé, les *brokers* ont surtout été décrits comme des interprètes culturels qui font le lien entre différents groupes bien « déterminés » (Geertz 1960 ; Wolf 1956), les recherches plus récentes ont mis en avant le fait que les *brokers* contribuent activement à produire les catégories qu'ils sont censés traduire (Lindquist 2015). En d'autres termes, quand Bruno Latour (2006) fait la distinction entre « intermédiaires » et « médiateurs », c'est bien, toujours selon Lindquist (2015 : 10), de « médiateurs » qu'il s'agit dans le cas de courtiers dans le contexte migratoire. Ils « transforment, traduisent, distordent et modifient le sens ou les éléments qu'ils sont censés transporter » (Latour 2006 : 58). Les *maid agencies* ne répondent pas simplement à une demande préexistante – elles contribuent à façonner cette demande, d'une part en normalisant les qualifications des travailleuses, et d'autre part en instruisant les employeur-e-s sur le traitement de leurs employées (Tyner 1999). Les agences de recrutement et de placement jouent donc un rôle déterminant dans la construction de la domesticité mondialisée, et elles sont elles-mêmes impliquées dans une relation de service produite de rapports sociaux de genre, de classe et de « race⁴ » (Guevarra 2010 ; Debonneville 2016, Killias 2018).

Avant d'entrer dans le vif du sujet, à savoir l'analyse des discours et pratiques des agences, l'article commencera par brièvement décrire les rouages des dispositifs migratoires aux Philippines et en Indonésie. Dans un second temps, l'article

s'arrêtera sur les pratiques de recrutement afin de pointer comment ces dernières participent à la construction sociale des corps. Dans un troisième temps nous nous arrêterons sur les pratiques de sélection et de formation déployées par les agences afin de mettre en avant comment les attentes supposées ou réelles des employeur-e-s se traduisent par un travail de normalisation des attitudes opéré par les agences. Dans un dernier temps, nous nous intéresserons aux pratiques de placement afin de décrire comment ces dernières inscrivent les travailleuses domestiques philippines et indonésiennes dans des rapports sociaux marqués par des logiques d'altérisation, et nous verrons comment le travail de médiation des agences est légitimé précisément par « l'altérité fondamentale entre bonne et patronne » (Destremeau & Lautier 2002). La conclusion de cet article reviendra sur les apports de la mise en perspective de ces deux terrains ethnographiques.

LES « INDUSTRIES » DE LA MIGRATION EN ASIE DU SUD-EST

Sur leurs sites web, les *maid agencies* malaisiennes assurent leurs client-e-s en recherche d'une travailleuse domestique qu'ils-elles auront « le choix entre une vaste offre de profils ». Elles promettent des « nounous de qualité pour une bonne qualité de vie », « des domestiques avec une bonne attitude de travail », ou encore « les domestiques les plus fiables, honnêtes et compétentes qui soient » (Killias 2011). Ces profils standardisés, appelés « *biodata* », contiennent une photo montrant la candidate en question, toujours souriante, en uniforme avec tablier, ainsi que des informations sur l'âge, la taille, le poids, l'état civil, l'origine nationale et « l'ethnicité », et le nombre d'années d'expérience de travail des candidates – dont la majorité est originaire des Philippines et d'Indonésie (*ibid.*).

Si la Malaisie est l'un des principaux pays importateurs de main-d'œuvre dans la région du Sud-Est asiatique, les Philippines et l'Indonésie sont les principaux pays exportateurs de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les travailleuses du *care*. Dans les deux cas, les agences de recrutement de main-d'œuvre sont des acteurs-clés dans ce qui a été appelé les « industries de la migration ». Si la marchandisation des qualifications des travailleuses passe par le recours à des stéréotypes nationaux, surtout dans les pratiques des agences de placement dans les pays d'accueil comme la Malaisie, il importe de saisir que la sélection et la formation des candidates dans les pays d'origine répondent à des logiques similaires dans les deux pays. Le travail de mise en perspective de nos matériaux ethnographiques permet de révéler les logiques analogues à l'œuvre dans la construction de la « domestique idéale » en Indonésie et aux Philippines.

Le « modèle » philippin : vers une « industrie » de la migration

De par son histoire et son « succès », les Philippines et son « industrie » de la migration sont devenues un « modèle » de gouvernance des migrations et de développement économique aux yeux des organisations internationales (Rodriguez 2010; Guevarra 2010). Il n'est dès lors pas rare que le gouvernement philippin accueille

régulièrement des délégations politiques de pays voisins, dont l'Indonésie ou le Vietnam afin de promouvoir ce modèle (Rodriguez 2010 : 145 ; Guevarra 2010). Les raisons de cet essor sont à imputer à des facteurs historiques, politiques et économiques. Si la colonisation américaine (1901-1942) représente « l'épine dorsale » du dispositif migratoire philippin (Rodriguez 2010 : 9), les années 1970 avec l'adaptation du nouveau Code du travail philippin de 1974 sous la dictature du président Marcos (Alcid 2003) voient l'expansion de ce système qui se traduit par une internationalisation et une diversification des flux. Les années 1990 marquent un autre tournant à la suite de l'exécution à Singapour en 1995 de Flor Contemplacion, une femme d'origine philippine engagée comme travailleuse domestique à Singapour, condamnée à mort pour un meurtre dans le cadre de son travail. En réponse aux pressions médiatiques et de la société civile pour améliorer la protection des migrant-e-s Philippin-e-s à l'étranger, le gouvernement de l'archipel adopte le *Republic Act n° 8042* (RA 8042), également connu sous le nom de *Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995*. Cette nouvelle loi a notamment pour objectif d'améliorer la protection et le bien-être des migrant-e-s, ce qui mènera à la mise en place de deux nouvelles formations pré-migratoires pour les travailleuses domestiques en plus de celle dédiée à l'ensemble des migrant-e-s depuis les années 1980 (Debonneville 2016).

Aujourd'hui, on compte deux acteurs gouvernementaux majeurs – la Philippine Overseas Employment Administration (POEA) et l'Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) – impliqués dans ce processus migratoire, plus de 3 600⁵ agences de recrutement accréditées par le gouvernement et plus de 500 centres de formation pour les migrant-e-s (toutes formations confondues). Parmi ces agences, plusieurs centaines se sont spécialisées dans l'exportation des travailleuses domestiques – un marché lucratif selon les responsables d'agence interviewé-e-s du fait de l'importante demande. Ces responsables confiaient ainsi que les agences reçoivent en général entre 300 et 4000 USD⁶ « par tête » de la part de leur partenaire étranger (agence partenaire ou employeur-e). Une rentrée d'argent alternative pour ces agences est souvent constituée par les diverses taxes prélevées auprès des migrant-e-s. Bien que ces données soient relativement opaques et taboues, les entretiens menés avec les divers-e-s responsables d'agences de recrutement et les migrantes ont toutefois permis de dessiner une grille approximative de la fourchette tarifaire. Si les agences ont dans la plupart des professions le droit de prélever des frais de placement (déduction du premier salaire en général), il leur a été interdit par le POEA (Philippines Overseas Employment Administration) de le faire depuis le début des années 2000 dans le cas des travailleuses domestiques, du fait que ces dernières représentent une population vulnérable. Toutefois, dans la pratique, différentes stratégies sont mises en place par ces agences et permettent de contourner cette interdiction à travers des prélèvements de salaire sur plusieurs mois (*salary deduction*) et d'autres frais déguisés comme les *processing fees* (frais de traitement). En 2006, le gouvernement philippin a décidé de renforcer sa « lutte contre la vulnérabilité des travailleuses domestiques migrantes » (Debonneville 2014) en instituant des formations professionnalisantes. Les candidat-e-s doivent ainsi suivre trois formations obligatoires : le *Pre-Departure Orientation Seminar*,

le *Household Service National Certificate II* et le *Comprehensive Pre-Departure Education Program*. Pendant la période de formation qui se tient le plus souvent à Manille, les candidates sont la plupart du temps logées chez les agences de recrutement, chez les responsables d'agence, ou dans des *boarding houses*, sauf lorsque les formations requièrent une présence continue dans le centre. Lors de cette période, les agences forment les candidates et finalisent la signature des contrats, procèdent aux demandes de visas, et à la validation du contrat de travail par les instances gouvernementales philippines. Si ce dispositif de recrutement/placement et de formation a pour objectif, selon le gouvernement philippin, de réduire les vulnérabilités des migrantes, il permet dans le même temps de valoriser une main-d'œuvre qualifiée et surtout de répondre aux diverses attentes des employeur-e-s des pays de destination, comme nous le verrons par la suite.

Un « modèle » concurrent : l'Indonésie

En tant que pays exportateur de pétrole, l'Indonésie n'a commencé à promouvoir l'émigration internationale de la main-d'œuvre à large échelle qu'à partir du début des années 1980, et de façon plutôt hésitante (Chin 1998 : 97). Ce n'est en effet qu'après la crise économique asiatique de 1997 et la forte dévaluation de la roupie indonésienne que le gouvernement indonésien a commencé à développer une réelle politique de l'exportation de la main-d'œuvre et à intervenir plus directement dans la régulation de l'« industrie » migratoire. De plus, à la suite de la chute de Suharto en 1998, un ensemble de mobilisations activistes a fait pression sur le gouvernement pour assurer une meilleure protection des travailleuses migrantes (Silvey 2007). C'est dans ce contexte qu'on a pu observer une très nette tendance de *régularisation* de l'émigration (Lindquist 2010, 2015 ; Palmer 2016 ; Killias 2018). Passée au parlement en 2004, la première loi sur le placement et la protection de travailleur-euse-s indonésien-ne-s à l'étranger a été une importante mesure de régularisation menée par l'État (Palmer 2016). Avec la mise en œuvre de cette loi, le gouvernement indonésien obligeait *de facto* toutes les migrantes à s'inscrire auprès d'une agence de recrutement privée avant de quitter le territoire national ; toute tentative de migrer indépendamment – c'est-à-dire en dehors de cette politique de recrutement orchestrée par des agences privées, mais ratifiée par l'État – a en ce sens été déclarée « illégale ». La loi 39/2004 a été critiquée par des activistes Indonésie-en-es dès sa mise en œuvre, principalement parce qu'en criminalisant les migrations indépendantes comme « illégales », cette loi a de fait réduit l'autonomie des migrant-e-s et renforcé l'importance des agences en tant qu'intermédiaires essentiels dans le processus migratoire. En effet, selon la loi 39/2004, les agences seules peuvent obtenir les documents légaux nécessaires à l'émigration et sont responsables de la formation professionnelle obligatoire des futures travailleuses domestiques. La plus grande partie de ces « formations » se font dans des camps d'entraînement gérés par des agences de recrutement privées. Dans le cas de l'émigration vers l'Asie de l'Est et du Sud-Est (Malaisie, Taiwan, Hong-Kong), ces agences avancent également les fonds nécessaires à la prise en

charge des frais de recrutement, de formation et de migration des travailleuses. Cette « dette » contractuellement définie est généralement transférée de l'agence de recrutement indonésienne à l'employeur-e étranger au moment de l'emploi. Par la suite, les employées repaient la dette à leurs employeur-e-s. Au départ de la recherche de terrain de Killias en 2008, les employeur-e-s Malaisien-ne-s pouvaient légalement conserver les six premiers mois de salaires de leur domestique à titre de remboursement de la dette. Sur un contrat de deux ans, cette somme correspond à un quart du revenu de la salariée⁷ (Killias 2018). Si la pratique des déductions salariales est toujours courante, les sommes qui peuvent être déduites ont été réduites à la suite de négociations entre le gouvernement indonésien et le gouvernement malaisien. Aussi, après des années de négociation, à la fin de l'année 2017, une nouvelle loi est venue remplacer cette première loi sur le placement et la protection des travailleuses indonésiennes à l'étranger. Un des principaux objectifs de cette nouvelle loi est de réduire la dépendance par rapport aux agences et de transférer toute une série de responsabilités directement à l'État (Jakarta Globe, 25 octobre 2017). De futures recherches pourront révéler jusqu'à quel point cette nouvelle législation va réellement transformer les pratiques de recrutement sur le terrain.

Dans la promotion de la migration internationale comme stratégie de « développement national », l'Indonésie s'est largement inspirée⁸ de ce qui est décrit, en Asie, comme « le modèle philippin » – tout en ayant dû, dès le départ, concourir avec (Hugo 2005 : 69 ; Rodriguez 2010 : 145). De façon générale, la politique d'exportation de la main-d'œuvre indonésienne a cherché à positionner les travailleuses indonésiennes en tant qu'inférieures aux travailleuses philippines – en acceptant des salaires standards moins élevés, par exemple, ou bien en n'insistant pas sur l'attribution de jours de congé. Ainsi, en Malaisie, en 2008, les salaires standards des travailleuses indonésiennes (120 USD) se situaient à un tiers des salaires standards des domestiques philippines (350 USD). En comparaison avec les Philippines, les principaux atouts des travailleuses domestiques indonésiennes sur l'économie mondialisée du *care* restent leurs bas salaires et leur supposée docilité (Wee & Sim 2004 ; Killias 2009).

LE RECRUTEMENT : LA FABRICATION DES CORPS

Dans un camp de formation à l'est de l'île de Java, en Indonésie, quelques dizaines de femmes en uniforme rouge et blanc – les couleurs nationales – tentent de suivre les mouvements rapides d'une instructrice de fitness. La musique techno est à fond, et de temps en temps l'instructrice crie quelques directives à ses participantes, qui ne sont pas toutes enthousiasmées par ce cours de gymnastique matinale. La participation au cours de fitness hebdomadaire est obligatoire, explique le directeur de l'agence. Il s'agit de veiller à ce que les femmes soient « en forme » avant de partir travailler à l'étranger. (Notes de terrain, Killias, Indonésie, août 2009.)

Être « en forme », ou « *fit for the job* » comme le dit une agente philippine, est l'une des requêtes principales des agent-e-s dans le processus de recrutement. Une fois les femmes recrutées dans leurs régions d'origines à travers une palette de stratégies différentes⁹, les agences interviennent en sélectionnant, formant, certifiant et documentant les candidates à la migration. « *Fit for the job* », c'est derrière cette formule que s'opèrent les processus de normalisation. Les agences veillent en effet à sélectionner des candidates dites « en bonne condition physique », bien que ce discours masque parfois dans la pratique des réalités hétérogènes du fait que les agences soient également soumises à des règles de rentabilité (Debonneville 2013). Les corps sont dès lors évalués au moment du recrutement afin de s'assurer que les travailleuses sont en mesure de pouvoir remplir leurs tâches de nettoyage au quotidien. Au-delà des tests de santé obligatoires auxquels doit se soumettre l'ensemble des candidates, les agences procèdent à leur propre évaluation des corps et veillent à sélectionner des candidates endurantes et capables de suivre la cadence élevée que requiert le travail domestique, notamment dans les régions comme le Moyen-Orient où il n'y a officiellement pas de jour de congé. Jane, de l'agence Global Manpower à Manille, explique ainsi son mode de sélection des corps aptes à la servitude et les enjeux de cette sélection :

Si elles veulent travailler, on les accepte toutes. Une fois j'ai eu une candidate très, très mince. Tu sais ce que je lui ai dit ? « Tu veux aller travailler en Arabie Saoudite ? » « Oui, Madame. » « D'accord. Je vais te prendre, mais je veux que tu paies d'abord toi-même ton test de santé. » Elle aurait pu avoir la tuberculose, tu comprends ? Et si elle est malade, je peux perdre de l'argent... « Tu paies et après, si tu es en bonne santé, je te rembourse. » Il s'avère qu'elle était en bonne santé, et je l'ai envoyée en Arabie Saoudite. Ça fait trois ans qu'elle y travaille. Elle est même devenue grosse ! On ne sait jamais... même si elle était très mince, elle était en bonne santé. (Entretien, Debonneville, février 2013, traduit de l'anglais.)

Au regard des propos de Jane, on comprend que les logiques de sélection des corps sont liées principalement à des enjeux économiques. Outre l'endurance au travail, les tests de santé permettent de s'assurer que les candidates ne sont pas enceintes. La grossesse (ou une maladie) représente une forme « d'incompétence » à travailler, un coût pour les agences, qui doivent dans ce cas payer les frais de rapatriement de l'employée et de son remplacement. Le corps des migrantes représente donc un enjeu économique majeur, objet de contractualisation et de régulation. Afin de saisir plus en détail cet enjeu, il importe également d'analyser les termes des contrats entre les agences et les partenaires à l'étranger, ainsi que les obligations des agences au moment du déploiement de travailleuses domestiques. Bien que les termes varient sensiblement selon les pays de destination et le droit du travail en vigueur, il ressort néanmoins que les agences de recrutement sont tenues en général de prendre à leur charge les frais de rapatriement et d'envoi d'une nouvelle travailleuse domestique dans le cas où la première employée déployée déciderait de rompre son contrat, s'enfuirait ou voudrait changer d'employeur-e lors des trois premiers mois (même si parfois le délai négocié peut être plus court ou plus

long). Cette obligation prévaut également dans certains cas où l'employeur-e ne serait pas satisfait-e de son employée et déciderait de faire appel à une autre travailleuse domestique. Au regard des informations récoltées, les sommes en jeu pour les agences peuvent atteindre jusqu'à 5 000 USD. Pour des raisons financières, il apparaît donc capital que les candidates sélectionnées par les agences soient opérationnelles, compétentes, et s'adaptent à leur environnement de travail, et donc satisfassent les employeur-e-s dès le début du contrat. La condition physique des corps apparaît par conséquent comme un critère déterminant dans le recrutement et la formation, un gage de qualité, et plus largement une éthique de travail. Une travailleuse domestique « en forme » et « svelte » apparaît dès lors comme étant dévouée au travail comme l'illustre Robert, un agent philippin, de Dong Ho Agency : « Les employeurs ne veulent pas de domestiques obèses. Une fois, un employeur m'a dit : "S'il vous plaît, dites à cette travailleuse, à cette dame, de perdre du poids. Je ne veux pas d'une domestique obèse". » (Entretien, Debonneville, avril 2013, traduit de l'anglais.)

Cette mise au travail des corps dans les pratiques de recrutement met ainsi en avant le fait qu'au-delà des compétences relationnelles, les qualités recherchées dans une domestique « idéale » sont aussi physiques. En effet, au-delà du travail relationnel généralement associé au travail domestique et aux professions féminisées plus généralement (Le Feuvre, Benelli & Rey 2012), une analyse fine de la construction de la domestique idéale dans les discours et les pratiques de recrutement révèle le côté *matériel* du travail domestique. Les agences de recrutement accordent une attention toute particulière aux corps des migrantes – leurs mains, leurs cheveux, leur peau, leur poids sont examinés et évalués de près. En d'autres termes, l'analyse des pratiques de recrutement visibilise le fait que le travail domestique est aussi et avant tout un travail physique, exigeant et exténuant, demandant une constante disponibilité, et pour lequel une bonne condition physique est considéré comme déterminante (Moujoud & Falquet 2010 ; Joseph 2012). Comme l'illustrent les matériaux ethnographiques décrivant le cours de fitness au début de cette section, qualifier les corps, c'est en ce sens mettre les corps au travail dès le moment du recrutement dans les pays d'origine.

L'âge représente par ailleurs un autre critère déterminant dans le processus de sélection et les dispositifs migratoires. L'âge minimal et maximal des travailleuses domestiques fait en effet l'objet de réglementation. Dans l'optique d'un constant renouvellement de la main-d'œuvre jeune et en bonne santé, les gouvernements des pays d'accueil des migrantes limitent généralement l'âge maximal des travailleuses domestiques autour de 40 ans. Une jeune travailleuse domestique représente un gage de bonne santé physique, mais également une employée plus corvéable et plus soumise aux normes de travail ; une employée d'un âge plus avancé jouit généralement d'une plus grande expérience, mais est aussi perçue comme étant moins docile. On constate ainsi que la perception de l'âge est caractérisée par une ambiguïté qui oscille entre compétence et docilité.

Nos études de terrain ont révélé que dans le cas de l'émigration vers l'Asie-Pacifique (Hong-Kong, Taiwan, Singapour, Malaisie), on assiste à une normalisation

particulièrement détaillée des corps des travailleuses. Régulièrement mentionnés dans la littérature, les cheveux et la coiffure sont également centraux dans la normalisation des corps des travailleuses domestiques. En effet, à l’instar de ce que nous avons pu observer lors de nos enquêtes de terrain, il est fréquemment imposé aux femmes de se couper les cheveux avant leur départ (Constable 2007). Si les agents décrivent souvent la coupe des cheveux comme une mesure d’hygiène, les migrantes elles-mêmes affirment que par ces mesures, les agences cherchent à atténuer leur beauté pour ne pas provoquer la jalousie de leurs employeuses (Killias, 2009, 2018). Cette argumentation rappelle le travail de Judith Rollins (1990). Rollins souligne en effet que le service domestique est l’un des seuls secteurs d’activité où le fait d’être considérée comme physiquement peu attrayante est perçu comme un avantage (1990 : 76). Rollins analyse cela comme faisant partie d’une politique plus générale de *déférence* dans laquelle les domestiques se doivent de constamment réaffirmer la hiérarchie sociale et la supériorité de leur employeur-e par des actes de déférence, minimisant leur propre intelligence, gardant le silence sur leurs propres possessions matérielles et ne cherchant pas à être « trop » attrayante. Les domestiques se doivent d’être inférieures à leurs employeur-e-s, dans tous les sens du terme (Rollins 1990, Constable 2007). On saisit ici comment le fait de qualifier les corps représente également une assignation à un rôle social de subalterne. Le travail de normalisation des corps doit donc être situé plus largement dans un rapport social hiérarchique entre employeur-e-s et employées.

SÉLECTION ET FORMATION :

NORMALISATION DES ATTITUDES ET QUÊTE DE DOCILITÉ

Si les corps font l’objet d’une importante normalisation de la part des agences, les attitudes ne sont pas en reste (Rudnycky 2004). Nos enquêtes de terrain ont permis de mettre en lumière que les attitudes comme la déférence, le dévouement au travail, la docilité, le sourire, le respect représentent en effet des qualités particulièrement précieuses et recherchées sur le marché international du travail domestique. En cherchant à garantir ces qualités, les agences tentent de satisfaire les attentes (réelles ou supposées) de leurs client-e-s et donc d’assurer une certaine pérennité économique. Pour les agences, il s’agit en effet de recruter et de former des femmes capables de répondre aux attentes des employeur-e-s, mais également d’honorer leur contrat de travail. L’attitude des candidates est donc évaluée dès le moment du recrutement, l’objectif étant de s’assurer que les candidates sont patientes, polies, dévouées au travail, comme l’explique l’agent philippin Germain :

Quand je sélectionne les candidates, je m’assure de ce qu’elles sont patientes – parce que le contrat dure très longtemps. Le contrat dure deux ans, donc il leur faut de la patience pour parvenir à terminer ces contrats [...]. Puis il ne faut pas qu’elles soient paresseuses et qu’elles interagissent bien avec leurs employeurs. Être patiente et bonne travailleuse – voilà les attitudes d’une bonne domestique. L’attitude est vraiment importante. Par exemple, je n’aime pas les candidates qui

posent trop de questions. Ou qui sont trop dominantes, ou impolies. Une fois j'avais une candidate tellement prétentieuse, je l'ai refusée. Et aussi le ton de la voix ! Je n'aime pas les candidates qui me posent des questions dans un ton aigu. Je n'aime pas. Par exemple : « Quel est le salaire ? » C'est tellement impertinent et impoli, insolent... Je n'aime pas. (Entretien, Debonneville, avril 2013, traduit de l'anglais.)

À l'instar de Germain, les responsables d'autres agences ont également souligné l'importance de l'attitude, qui est passée au crible au moment de la sélection, mais qui est aussi et surtout inculquée dans le cadre de la formation des travailleuses. L'agent indonésien Harry, par exemple, expliquait qu'il fallait, en premier lieu, inculquer un sens de la discipline aux futures migrantes (Killias 2018 : 124) :

C'est très important, la discipline, parce que jusqu'au jour d'aujourd'hui, nous Indonésiens [*bangsa kita*], nous ne parvenons pas à être disciplinés. C'est pour ça que nous [les agent-e-s], nous crions constamment – pour discipliner les migrantes. Par exemple si on appelle une domestique, elle doit venir en courant, pas en traînant les pieds. On leur apprend, pour que quand elles arrivent finalement à destination, elles courent quand on les appelle. (Entretien, Killias, août 2009, traduit de l'indonésien.)

La capacité de servitude et de docilité des candidates est, au final, recherchée par les agences. La qualification se joue ici sur la capacité à tenir un rôle de subalterne. La manifestation du respect et de marques de déférence étant une des normes constitutives du métier de travailleuse domestique, il importe pour les agences de s'assurer que les candidates possèdent cette capacité d'adaptation et de servitude afin de satisfaire les futur-e-s employeur-e-s. Être autoritaire, pas assez polie ou complaisante, arrogante, fière, entrave ainsi la sélection des candidates, et représente un risque économique considérable pour les agences. À l'inverse, le dévouement au travail constitue une qualité particulièrement prisée dont la garantie passe notamment, aux yeux des agent-e-s de recrutement, par l'origine géographique des migrantes. Les agent-e-s (et certain-e-s employeur-e-s) considèrent l'origine « rurale » d'une travailleuse comme un gage de dévouement au travail :

Les employeurs me disent : « Il me faut quelqu'un de la campagne ». Comme ça. Parce qu'ils savent qu'à la campagne, les gens travaillent dur. Parce qu'à la campagne, quand le soleil se lève, tout le monde est déjà debout. Les gens vont à la ferme, ils vendent de la nourriture. C'est pour ça que les employeurs pensent qu'à la campagne, les gens travaillent dur. Pas comme ici à Manille, ici elles [les travailleuses migrantes] ne font que parler au téléphone. Celles qui viennent de Manille, elles ont des servantes, quelqu'un qui travaille pour elles, donc elles n'ont pas besoin de faire le ménage. Quand ils [potentiels employeurs] rencontrent une travailleuse, ils regardent ses mains. « Voyons voir ». Ils touchent ses mains. Ils touchent ses mains pour s'assurer du fait qu'elle travaille dur. C'est comme ça que réfléchissent les employeurs. (Entretien avec Jane, Debonneville, février 2013, traduit de l'anglais.)

On saisit ici comment les agent-e-s interprètent les attentes des employeur-e-s et les érigent en normes. En conséquence, lorsque l'on interroge les logiques sociales qui sous-tendent les pratiques de recrutement initiées par les agences,

l'origine géographique occupe une place centrale. La quête d'employées dévouées au travail passe dans le même temps par la reproduction de stéréotypes au niveau local et national. Nos observations de terrain ont permis de mettre en avant que les agences ciblaient des régions, dont les habitant-e-s sont perçu-e-s comme appliqué-e-s au travail, comme l'explique à nouveau Jane :

À Mindoro, on a un bon déploiement, parce qu'à Mindoro, les gens travaillent dur. Vraiment dur. Pas comme à Nueva Ecija. Tu vois, les femmes de Nueva Ecija, quand elles ont le mal du pays, elles demandent de rentrer à la maison. Avec Mindoro, je n'ai jamais rien vécu de la sorte. Les femmes de Mindoro, elles ne veulent pas rentrer. Parce qu'elles travaillent dur. Parce qu'elles savent que la vie à Mindoro est très dure. (Entretien, Debonneville, février 2013, traduit de l'anglais.)

Les entretiens menés avec les responsables d'agences philippines mettent en évidence une géographie culturaliste dans laquelle les régions sont associées à des qualités supposées particulières. Outre le dévouement au travail souvent associé à certaines régions rurales, d'autres qualités perçues comme essentielles au travail domestique, comme la politesse et la gentillesse (*sweet*), s'inscrivent également dans des réputations régionales. La construction de la qualification et la garantie des attitudes attendues s'organisent ainsi par l'intermédiaire de représentations des régions.

En Indonésie, les agent-e-s et les bureaucrates impliqués dans l'« industrie » de la migration mobilisent également des logiques territoriales afin d'assurer cette quête de la docilité. Les femmes javanaises sont ainsi valorisées pour leur docilité supposée. À l'inverse, les femmes provenant de régions plus isolées et perçues comme « sous-développées » [*tertinggal*] seraient plus « sauvages » et plus difficiles à « domestiquer ». Pour Ibu Jeni, la directrice d'une agence de recrutement, les migrantes provenant des différentes régions d'Indonésie ont des mentalités complètement différentes, ce qui implique qu'elle doit parfois elle-même voyager dans ces régions afin de comprendre les femmes qui en proviennent : « J'ai besoin de les comprendre afin d'éviter des problèmes lorsque nous les plaçons avec leurs employeurs », dit-elle. C'est ainsi qu'elle décrit son voyage à Lampung, Sumatra :

Une fois, j'ai visité un village à Lampung, un village où il n'y avait pas encore d'électricité. En route, je priais constamment, j'avais tellement peur... Pour s'y rendre, on devait traverser la jungle, et partout autour de nous, on ne voyait que la jungle... Je me suis rendue dans cette région parce que je voulais comprendre comment c'était là-bas, à quel point c'était terrible. J'avais besoin de le voir par moi-même pour comprendre pourquoi certaines travailleuses étaient tellement plus entêtées que d'autres... Pourquoi y a-t-il une telle différence entre des travailleuses provenant de régions différentes ? Leurs mentalités sont tellement différentes. Donc quand j'étais à Lampung, j'ai vu, et depuis, je ne peux plus en vouloir à ces femmes : c'est parce que leur région d'origine est comme ça. En revanche, les travailleuses en provenance de Java sont toutes bien parce que toute leur culture, leur mentalité, est douce ; elles sont plus obéissantes, plus dociles, et elles sont prêtes à travailler

plus dur. Rien d'étonnant à ce que les employeurs préfèrent des *biodata* de Java. (Entretien, Killias, février 2008, traduit de l'indonésien.)

On comprend ici que les attitudes font l'objet d'une normalisation poussée et représentent des compétences clés dans l'organisation des rapports sociaux qui régissent le travail domestique, tant dans le cas de l'Indonésie que des Philippines (Rudnycky 2004). Comme évoqué, la valorisation de ces compétences par les agences s'inscrit dans une logique de rentabilité de leurs « exportations » afin de s'assurer que leurs recrues ne rompent pas leur contrat, tout en alimentant des stéréotypes régionaux et nationaux associés aux travailleuses domestiques. Dans les deux cas, la satisfaction de l'employeur-e et les bénéfices de l'agence sont garantis par un dévouement au travail quotidien qui cristallise dans le même temps les traits sociaux de la figure de « la » domestique indonésienne et philippine. La mise en perspective des enquêtes ethnographiques menées en Indonésie et aux Philippines permet ici de pointer des similarités importantes dans la fabrication des corps et des attitudes, centrée sur des normes de docilité et de déférence. Le dévouement et la docilité, en tant que normes sociales inhérentes au travail domestique, inscrivent par ailleurs cet emploi dans un type particulier de rapport social à la croisée de rapports de classe sociale, mais également de genre et de « race ».

LA FABRICATION DE L'ALTÉRITÉ

DANS LA MARCHANDISATION DE LA DOMESTICITÉ

Sur les sites web des *maid agencies* en Malaisie, les visiteurs-visiteuses du site se doivent tout d'abord de choisir la nationalité de leur future employée afin de pouvoir examiner les profils des différentes candidates. Ils-elles sont ensuite redirigé-e-s vers une des différentes pages « nationales » du site web en question, où sont publiés, les uns après les autres, les profils de femmes de la nationalité sélectionnée. La nationalité des employées domestiques constitue donc l'une des entrées principales dans le processus de sélection des employeur-e-s, et nos enquêtes de terrain ont permis de révéler une hiérarchisation des travailleuses domestiques sur la base, notamment, de la nationalité. À ce propos, Francesca Scrinzi rappelle que la demande de travailleuse domestique est façonnée par le genre, mais également « sur la base de stéréotypes qui attribuent certaines capacités et qualités à certaines personnes sur la base de leur nationalité » (Scrinzi 2004 : En ligne). La sexualisation et la racialisation des qualifications dans les métiers relationnels du *care* structurent en profondeur l'identité professionnelle des actrices, et de surcroît les métiers du *care* dits « non qualifiés », tels que celui de travailleuse domestique. 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 » (Destremau & Lautier 2002 : 254). Nous touchons ici à l'une des spécificités essentielles du travail domestique : plus les métiers sont catégorisés sous le label « peu de qualification »,

plus la naturalisation, la sexualisation et la racialisation des compétences sont fortes. À titre illustratif, il fut fréquent lors de nos enquêtes de terrain de recueillir des discours d'agences de recrutement du type « les Philippines sont douées pour prendre soin des autres, c'est dans leur nature », ou encore « les Indonésiennes sont douces et patientes, c'est leur culture ».

La marchandisation de ces métiers implique en effet des formes de concurrence selon l'origine des travailleuses domestiques, et les agences jouent un rôle clé dans cette marchandisation à travers le recours à des stéréotypes nationaux. Une analyse des sites web d'agences de placements à Taiwan réalisée par Lan Pei-Chia a montré que les agences produisent une série de stéréotypes nationaux qui participent à un positionnement des migrantes sur différents marchés :

Filipinas are viewed as the Westernized other, portrayed as “optimistic, romantic, autonomous” and “outgoing, individualistic, opinionated and difficult to manage”. In contrast to the Westernized Filipinas, the stereotype of Indonesians conjures up images of docile women trapped in rural villages with Muslim conventions. They are characterized as the traditional other, who is “obedient, loyal, slow and living a simple life”, and therefore naturally “suited to hard work and no days off”. (Lan Pei-Chia 2006 : 77.)

Également à Taiwan, Anne Loveband (2004) a montré que ces différentes représentations nationalisées ont des conséquences sur la division du travail entre travailleuses domestiques : si les agences de placement présentent les travailleuses philippines comme étant plus « aptes » à s'occuper de jeunes enfants (notamment de par leur éducation et leur faculté à parler anglais), les Indonésiennes sont vues comme plus « adaptées » au soin des personnes âgées et des malades (parce que supposées plus loyales et patientes). En fin de compte, ce genre de stéréotypes justifie des différences de salaire et de traitement entre travailleuses de différentes nationalités. Il est néanmoins important de noter que les critères de racialisation des travailleuses domestiques sont historiquement et géographiquement situés et n'opèrent pas de la même façon dans tous les contextes. Si à Taiwan elles sont perçues comme opiniâtres et « difficiles à gérer », au Canada, les domestiques philippines sont considérées douces de caractère en comparaison à leurs concurrentes antillaises (Bakan & Stasiulis 1995). Comme le dit Sophie Blanchard, « la race et le genre sont des systèmes socialement construits, qui voient le jour dans des circonstances particulières et sont susceptibles d'évoluer lorsque ces circonstances changent » (Blanchard 2014 : en ligne).

Si les formes d'altérisation des travailleuses domestiques d'origines différentes, dans notre cas particulier de l'Indonésie et des Philippines, sont exacerbées par les agences de placement dans une logique de marchandisation, l'« altérité fondamentale » entre l'employée et l'employeuse (Destremau & Lautier 2002) reste une caractéristique-clé du travail domestique, même dans des contextes où ce rapport à l'altérité est plus difficile à construire et à maintenir, comme dans le cas de travailleuses indonésiennes qui sont employées par des familles malaises (Chin 1998 ; Killias 2014). En effet, l'emploi domestique est, par définition, marqué par une constante tension entre proximité et distance (Dickey 2000). Comme l'a

bien noté Caroline Ibos dans le contexte de travailleuses domestiques africaines au service d'employeur-e-s français-e-s, la « situation de proximité entre deux personnes aussi inégales est exceptionnelle » (Ibos 2012 : 105). Cette proximité quotidienne, physique, apparaît particulièrement marquée en Asie du Sud-Est, où les dispositifs migratoires de pays comme la Malaisie assignent en général les travailleuses domestiques étrangères à la résidence de leurs employeur-e-s pour toute la durée de leurs contrats de travail (Chin 1998 ; Killias 2018). Cette constante tension entre proximité quotidienne et distance sociale, basée sur des différences de classe et de nationalité, joue donc ici une fonction déterminante dans la production de la relation de service.

Au regard de nos terrains, les agent-e-s jouent un rôle important dans la production de cette distance. Nos entretiens avec les agent-e-s de recrutement et de placement ont permis de souligner le fait que les agences légitiment leur intervention en grande partie par la supposée « distance » – culturelle, sociale, économique – entre employeur-e-s et employé-e-s. Ainsi, Killias décrit que dans une agence de placement malaisienne, un panneau avec des photos d'une maison de bambou rudimentaire – sans électricité ni eau courante, avec un sol de terre – est accompagné du texte : « Voici ce à quoi ressemble ma maison en Indonésie » (Killias 2018 : 146). L'idée derrière ce panneau, expliquait l'agente en question, est de sensibiliser les futur-e-s employeurs malaisiens à l'origine à de leurs employé-e-s – et l'origine est ici définie à la fois comme une origine sociale, culturelle et géographique (*ibid.* : 146). Si ces photos ne sont guère représentatives de la réalité empirique des contextes d'émigration en Indonésie, elles illustrent le fait que les agent-e-s participent activement à construire l'altérité qui figure au cœur de leurs pratiques de médiation.

LA MÉDIATION DE L'ALTÉRITÉ

« Notre métier est passionnant, mais c'est aussi un casse-tête », explique Joyce, une agente malaisienne. « C'est un casse-tête parce que c'est un métier de service : le produit avec lequel nous travaillons est humain. Chaque domestique a son caractère. Chaque employeur a ses exigences. C'est ça, le problème. C'est pour ça que notre mission principale, c'est d'assortir [*match*] chaque domestique [indonésienne ou philippine] avec le bon employeur [malaisien]. (Entretien avec Joyce, agente malaisienne, Killias, février 2008, traduit de l'anglais.)

Le travail relationnel des agent-e-s est, en effet, la clé de voûte des relations entre employeur-e-s et employées. Les agent-e-s légitiment leur intervention en grande partie par « l'altérité fondamentale » (Destrebeau & Lautier 2002) entre employeur-e-s et employé-e-s, et définissent leur travail comme un travail relationnel qui vise à « assortir » deux personnes construites comme complètement dissemblables. Les *maid agencies* ne répondent néanmoins pas simplement aux « exigences » des employeur-e-s dans le sens d'une demande préexistante – elles contribuent à façonner cette demande, d'une part en normalisant les corps et les

attitudes des travailleuses, et d'autre part en instruisant les employeur-e-s sur le traitement de leurs employées (Tyner 1999). Dans les deux cas, les agent-e-s font recours au relationnel pour satisfaire les employeur-e-s, mais aussi pour assurer le dévouement au travail des travailleuses domestiques. Joyce, par exemple, expliquait qu'en tant que femme, elle pouvait être plus proche des travailleuses domestiques, ce qu'elle considérait être un gage d'un placement réussi (Killias 2018 : 144-147). En d'autres termes, si les agent-e-s contribuent activement à construire et à maintenir une altérité fondamentale entre les travailleuses domestiques et les patronnes, c'est aussi leur propre proximité avec les unes et les autres qui leur décerne le pouvoir de médiation. Cette proximité est elle aussi le produit de rapports de classe, de sexe et de « race ». On comprend donc ici que la marchandisation du *care* implique elle-même des compétences relationnelles, et les agent-e-s eux/elles-mêmes racontent leur métier comme un métier de service par excellence, dans lequel le relationnel joue un rôle prépondérant.

Une situation observée dans un camp d'entraînement de travailleuses domestiques à l'est de Java, en Indonésie, illustre ce dernier point.

En août 2009, deux employées de l'agence *Sinar Harapan Putri* sont assises devant un écran d'ordinateur, en vidéo-conversation avec Nirma, une travailleuse domestique indonésienne qui vient de passer plusieurs mois dans le camp avant d'être placée avec son employeur à Taiwan. Mécontent de sa prestation de travail, ce dernier l'a ramenée chez l'agent taiwanais au bout de quelques jours seulement. Au moment de la vidéo-conversation, Nirma se trouve donc dans les bureaux de l'agent de placement à Taipei, elle est en larmes. Nunuk, l'une des employées de l'agence indonésienne participant à la vidéo-conversation, lui parle d'un ton rassurant : « Ce qui est important, c'est que tu sois patiente. » Nunuk lui explique qu'elle va maintenant rester à l'agence taiwanaise, sans être payée, le temps qu'on lui trouve un autre employeur. Nunuk échange encore quelques mots en Taiwanais avec l'agent et plaisante avec la petite fille de ce dernier, venue se joindre à la conversation. Nunuk cherche visiblement à apaiser une situation tendue, avant de clore la fenêtre de la conversation vidéo. Elle se tourne vers l'anthropologue : « C'est toujours comme ça ! Il y a plein de problèmes de ce type, ça me donne mal à la tête. D'un côté, tu as les employeurs qui ont trop d'attentes, de l'autre, tu sais très bien que si les filles ne sont pas suffisamment formées, cela va donner des problèmes très vite... c'est compliqué. »
(Notes de terrain, Killias, août 2009, Indonésie.)

Cette vignette ethnographique met en lumière le travail de traduction et de médiation (littéral et figuratif) que réalisent les agent-e-s. Dans le cas présent, Nunuk doit en effet d'une part parvenir à convaincre Nirma d'accepter sa situation et chercher à la motiver à travailler encore mieux (sans, pour l'instant, toucher de salaire) – nous avons vu précédemment que les agences ont un intérêt financier important à ce que les employées *restent* avec leurs employeur-e-s pour toute la durée de leur contrat. D'autre part, Nunuk doit veiller à ce que le placement échoué de Nirma n'entrave pas les bonnes relations commerciales avec l'agence de placement à Taiwan.

Si dans une large partie de la littérature sur le travail du *care*, le savoir-faire relationnel a été pensé comme un travail de sollicitude associé à des groupes sociaux subalternes (Le Feuvre, Benelli & Rey 2012) dont les travailleuses domestiques représentent un exemple paradigmatique, une analyse des pratiques des agent-e-s permet de mettre en lumière le relationnel là où il n'est habituellement pas vu, à savoir dans la relation de service qu'entretiennent les *maid agencies* avec les différents acteurs – travailleuses, employeur-e-s, bureaucrates, agent-e-s partenaires à l'étranger. Comme le montrent nos matériaux ethnographiques, il importe de décentrer notre regard afin de penser le travail relationnel dans d'autres groupes sociaux afin d'éviter d'essentialiser le *care*. En ce sens, il apparaît nécessaire de tenir compte du fait que le travail relationnel peut aussi être caractérisé « par des éléments importants de contrôle et de normalisation sociale » (Le Feuvre, Benelli & Rey 2012 : 11 ; Serre 2012), éléments dominants dans la relation qu'entretiennent les agent-e-s avec les travailleuses domestiques, comme nous l'avons vu plus haut avec des injonctions telles que « sois patiente ». À nos yeux, la dimension relationnelle du travail des agent-e-s de recrutement et de placement de travailleuses domestiques mériterait d'être analysée plus en profondeur. En conséquence, nous suivons Le Feuvre, Benelli & Rey (2012) et soulignons l'importance de repenser le travail relationnel dans des termes plus dynamiques, au-delà des hiérarchies sociales habituelles, et de montrer comment le relationnel n'est pas la compétence d'un seul groupe social.

CONCLUSION

Cet article s'est intéressé au rôle d'un acteur-clé des « industries » des migrations contemporaines, à savoir les agences de recrutement et, dans une moindre mesure, de placement. En se penchant sur les « industries » de la migration dans deux des principaux pays exportateurs de la main-d'œuvre en Asie du Sud-Est, les Philippines et l'Indonésie, et en amenant des observations provenant d'un des principaux pays importateurs de main-d'œuvre de la région, cet article a permis de décrire les pratiques de recrutement dans le contexte d'un flux migratoire particulier, à savoir celui des travailleuses domestiques, qui se distinguent des autres flux d'un point de vue quantitatif, mais également en termes de régulation. En mobilisant des matériaux ethnographiques émanant de deux recherches distinctes, l'une aux Philippines et l'autre en Indonésie et en Malaisie, cet article a mis en exergue les *convergences* dans la fabrication de la domesticité dans deux pays exportateurs de main-d'œuvre en Asie du Sud-Est, les Philippines et l'Indonésie – au-delà des différences nationales généralement mises en avant dans les contextes de destination comme la Malaisie. Nous avons dans un premier temps pointé comment les pratiques de recrutement des agences participaient à la fabrication matérielle et symbolique des corps en mouvement. Plus spécifiquement, nous avons présenté comment les logiques sociales de sélection de corps s'inscrivaient dans des enjeux économiques forts et participaient à normaliser ces corps au regard de

critères sociaux tels que l'âge, les coupes de cheveux, ou encore les corpulences des migrantes. Dans un deuxième temps, nous avons montré que ces agences de recrutement, en tant que médiateur, déployaient un ensemble de pratiques visant à normaliser les corps et les attitudes sur la base de qualités stéréotypées genrées, nationalisées, et racialisées. Nous avons mis en avant comment le travail relationnel opéré par les agences participe à façonner une main-d'œuvre (et une demande) à partir de qualifications bien spécifiques qui touchent les savoir-faire, mais surtout les savoir-être. À ce titre, cet article pointe comment le dévouement, la déférence et la docilité, en tant que normes sociales transnationales, inhérentes au travail domestique, inscrivent cet emploi dans un type particulier de rapport social à l'intersection de rapports de classe, mais également de genre et de « race ». Nos recherches ont permis d'identifier plus spécifiquement l'insertion des travailleuses domestiques migrantes dans des rapports sociaux hiérarchiques. Nous avons en effet pointé ici comment, sur la base d'un travail relationnel, les agences fabriquaient de la différence sociale afin de maintenir une distance hiérarchique « nécessaire » entre employeur-e-s et employées. Dans son ensemble, cet article a donc permis de décrypter les pratiques des agences de recrutement et de souligner le rôle prédominant de cet acteur transnational dans l'économie mondialisée des migrations. La mise en perspective de matériaux ethnographiques a constitué une opportunité unique afin de faire émerger les dynamiques sociales propres aux « industries » de la migration aux Philippines et en Indonésie, et de recentrer le regard sur un acteur économique central dans la gouvernance transnationale des migrations en Asie du Sud-Est.

Notes

1. Pendant deux décennies, le nombre de migrantes partant de l'Indonésie n'avait cessé d'augmenter, dépassant les 400 000 migrantes par année pendant plusieurs années de suite. Depuis 2011, on constate que le nombre de travailleuses domestiques qui quitte l'archipel a progressivement diminué, et se situe actuellement autour de 100 000 migrantes par année. Même si le moratoire actuellement en place contre l'Arabie Saoudite, une des principales destinations, explique en partie cette nette diminution, cette dernière est aussi due à une volonté politique de réduire le nombre de femmes migrant en tant que travailleuses domestiques et d'encourager la migration des hommes (Killias 2018).
2. Par « industrie de la migration » nous entendons : « *A set of specialized social actors and commercial institutions that profit directly not only from human mobility but also from effective adaptation into the new environment.* » (Garapich 2008 : 736.)
3. Cet article est basé sur des matériaux provenant de deux enquêtes ethnographiques distinctes : D'une part, une enquête de terrain de 10 mois menée par Julien Debonneville (2017), entre 2013 et 2014, sur le recrutement et la formation des travailleuses domestiques aux Philippines. D'autre part, un terrain multi-site en Indonésie (recrutement) et en Malaisie (placement) sur la migration de travailleuses domestiques indonésiennes, réalisé par Olivia Killias (14 mois au total entre 2007-2009, avec des retours en 2013, 2014 et 2016).

4. Nous mobilisons la notion de « race » dans une perspective constructiviste et anti-raciste et en tant que catégorie *étiquée*. Dans la veine des études critiques de la « race » (*critical race studies*), cette notion réfère à un système de domination qui produit de la différence à l'aune de marqueurs sociaux tels que la « nationalité », la « couleur de la peau », l'« ethnique », « la culture » (qui renvoient dans ce texte par ailleurs à des catégories *émiques*).
5. URL: <http://www.poea.gov.ph/cgi-bin/aglist.asp>, consulté le 14 décembre 2018. Un chiffre qui peut fluctuer rapidement. La moindre entorse au règlement tel que la collecte de taxes auprès des migrant-e-s, peut mener les agences à être mises sur « liste noire ».
6. Ce chiffre varie selon les pays et la situation du marché international de la domesticité. 4000 USD se réfère par exemple à des transactions avec des agences d'Arabie Saoudite en période de forte demande. Précisons qu'il s'agit toujours de la somme payée par le/la futur-e employeur-e à laquelle il faut toutefois déduire les frais des intermédiaires, de transport, de formation, d'administration (visa, passeport, etc.) ou de logement dans certains cas.
7. Pour une analyse plus détaillée de ce mécanisme d'endettement et sa généalogie coloniale, voir Killias (2018).
8. L'Indonésie s'est inspirée à différents niveaux des Philippines, notamment au niveau de la législation et en termes de protection de la main-d'œuvre.
9. Les agences de recrutement sont généralement situées dans les grands centres urbains des Philippines et de l'Indonésie. Le recrutement des travailleuses dans les régions rurales de ces deux pays engage souvent toute une série d'acteurs supplémentaires, tels que des courtiers informels actifs dans les régions d'origine, des membres de la famille, etc. Nous n'entrerons pas ici dans les détails de ce recrutement et nous focaliserons sur le processus de recrutement opéré par les agences nationales de recrutement. Pour de plus amples informations sur les processus de recrutement locaux en Indonésie (Spaan 1994; Lindquist 2009; 2010; Killias 2018) et aux Philippines (Guevarra 2010; Debonneville 2016).

Références

- ALCID, Mary Lou, 2003, « Overseas Filipino Workers: Sacrificial Lambs at the Altar of Deregulation », in *International Migration and Sending Countries. Perceptions, Policies and Transnational Relations*, Eva Ostergaard-Nielsen, New York: Palgrave Macmillan, p. 99-118.
- BAKAN, Abigail & STASIULIS, Daiva, 1995, « Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 20: 303-335.
- BLANCHARD, Sophie, 2014, « Intersectionnalité, migrations et travail domestique: lectures croisées en France et aux États-Unis », *EchoGéo* [Online], 30, mis en ligne le 16 janvier 2015, URL: <http://journals.openedition.org/echogeo/14073>; DOI: 10.4000/echogeo.14073
- CHIN, Christine, 1998, *In Service and Servitude: Foreign Female Domestic Workers and the Malaysian "modernity" project*, New York: Columbia University Press

- CONSTABLE, Nicole, 2007, *Maid to Order in Hong Kong, Stories of Migrant Workers*, Londres : Cornell University Press.
- CONSTABLE, Nicole, 2014, *Born out of Place: Migrant Mothers and the Politics of International Labor*, Hong Kong : Hong Kong University Press
- 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*, 4, 67-68 : 69-85.
- DEBONNEVILLE, Julien, 2014, « Les écoles du care aux Philippines », *Tiers Monde*, 1, 217 : 61-78.
- 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, Genève, université de Genève.
- DEBONNEVILLE, Julien, 2017, « La "sortie de terrain" à l'épreuve de l'ethnographie multi-site. Repenser la territorialité et la temporalité de l'enquête au regard du désengagement ethnographique », *SociologieS*, novembre [En ligne], La recherche en actes, L'enquête ethnographique en mouvement : circulation et combinaison des sites de recherche, mis en ligne le 13 novembre 2017, URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/6432>.
- DESTREMAU, Blandine & LAUTIER, Bruno, 2002, « Introduction : Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », *Tiers-Monde*, 3, 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.
- GARAPICH, Michal, 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.
- GEERTZ, Clifford, 1960, « The Javanese Kijaji : The Changing Role of a Cultural Broker », *Comparative Studies in Society and History*, 2, 2 : 228-249.
- GUEVARRA, Anna, 2010, *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes. The Transnational Labor Brokering of Filipino Workers*, New Brunswick : Rutgers University Press.
- HERNÁNDEZ-LEÓN, Rubén 2012, « Conceptualizing the Migration Industry », in *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, Thomas Gammeltoft-Hansen & Ninna Nyberg Sorensen, éd., Londres, Routledge, p. 25-45.
- HOUBEN, Vincent & LINDBLAD, J. Th., 1999, *Coolie Labour in Colonial Indonesia: A Study of Labour Relations in the Outer Islands, c. 1900-1940*, Wiesbaden : Harrassowitz.
- HUGO, Graeme, 2005, « Indonesian International Domestic Workers: Contemporary Developments and Issues », in *Asian Women as Transnational Domestic Workers*, Shirlena Huang, Brenda S. A. Yeoh & Noor Abdul Rahman, éd., Singapour : Marshall Cavendish Academic, p. 54-91.

- HUSSON, Laurence, 2007, « L'Asie insulaire, forte exportatrice de main-d'œuvre féminine possède-t-elle un système migratoire propre ? Les cas indonésien, philippin et sri-lankais », *Études caribéennes* [En ligne], 8 | Décembre 2007, mis en ligne le 15 décembre 2007, URL : <http://journals.openedition.org/etudescaribeennes/982>; DOI: 10.4000/etudescaribeennes.982.
- IBOS, Caroline, 2012, *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*, Paris : Flammarion.
- JOSEPH, Rose-Myrlië, 2012, « Relations sociales et rapports sociaux dans le care : entre survisibilisation des employeuses et invisibilisation des employées », in *Le Féminisme à l'épreuve des mutations géopolitiques*, Françoise Picq & Martine Storti, éd., Paris : L'Harmattan, p. 93-111.
- KAUR, Amarjit, 2004, *Wage Labour in Southeast Asia since 1840*, New York : Palgrave Macmillan.
- KILLIAS, Olivia, 2009, « The Politics of Bondage in the Recruitment, Training and Placement of Indonesian Migrant Domestic Workers », *Sociologus*, 59 : 145-172.
- KILLIAS, Olivia, 2010, « "Illegal" Migration as Resistance: Legality, Morality and Coercion in Indonesian Domestic Worker Migration to Malaysia », *Asian Journal of Social Science*, 38, 6 : 897-914.
- KILLIAS, Olivia, 2011, « The Visual Production of "Maids". Essay in Visual Anthropology », *Tsantsa*, 16 : 140-153.
- KILLIAS, Olivia, 2014, « Intimate Encounters : The Ambiguities of Belonging in the Transnational Migration of Indonesian Domestic Workers to Malaysia », *Citizenship Studies*, 18, 8 : 885-899.
- KILLIAS, Olivia, 2018, *Follow the Maid. Domestic Worker Migration in and from Indonesia*, Copenhagen : NIAS press.
- LAN, Pei-Chia, 2006, *Global Cinderellas: Migrant Domesticity and Newly Rich Employers in Taiwan*, Durham, NC : Duke University Press.
- LATOUR, Bruno, 2006, *Changer la société – Refaire de la sociologie*, Paris : La Découverte.
- LE FEUVRE, Nicky, BENELLI, Natalie & REY, Séverine, 2012, « Relationnels, les métiers de service ? », *Nouvelles Questions Féministes*, 31, 2 : 4-12.
- LIANG, Li-Fang, 2011, « The Making of an "Ideal" Live-In Migrant Care Worker : Recruiting, Training, Matching and Disciplining », *Ethnic and Racial Studies*, 34, 11 : 1815-1834.
- 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 : 245-67.
- LINDQUIST, Johan, 2009, « Petugas Lapangan : Field Agent », numéro special « Figures of Indonesian Modernity », Joshua Barker & Johan Lindquist, éd., *Indonesia*, 87 : 55-57.
- LINDQUIST, Johan, 2010, « Labour Recruitment, Circuits of Capital and Gendered Mobility : Reconceptualizing the Indonesian Migration Industry », *Pacific Affairs*, 83, 1 : 115-132.

- LINDQUIST, Johan, XIANG, Biao & YEOH, Brenda, 2012, « Opening the Black Box of Migration: Brokers, the Organization of Transnational Mobility and the Changing Political Economy in Asia », *Pacific Affairs*, 85, 1 : 7-19.
- LINDQUIST, Johan, 2015, « Brokers and Brokerage, Anthropology of », in *International encyclopedia of Social and Behavioral Science*, James D. Wright, éd., Amsterdam : Elsevier, p. 870-874.
- LOVEBAND, Anne, 2004, « Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Taiwan », *Journal of Contemporary Asia*, 34, 3 : 336-348.
- MCKEOWN, Adam, 2012, « How the Box Became Black: Brokers and the Creation of the Free Migrant », *Pacific Affairs*, 85, 1 : 21-45.
- MENDEZ, Jennifer Bickham, 1998, « Of Mops and Maids: Contradictions and Continuities in Bureaucratized Domestic Work », *Social Problems*, 45, 1 : 114-134.
- MOUJOURD, Nasima & FALQUET, Jules 2010, « Cent ans de sollicitude en France. Domesticité, reproduction sociale, migration et histoire coloniale », *Agone*, 43 : 169-195.
- PALMER, Wayne, 2016, *Indonesia's Overseas Labour Migration Programme, 1969-2010*, Brill : Leiden.
- PARREÑAS, Rhacel, 2001, *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford : Stanford University Press.
- RODRIGUEZ, Robyn, 2010, *Migrants for Export — How the Philippine State Brokers Labor to the World*, Minneapolis : University of Minnesota Press.
- ROLLINS, Judith, 1990, « Entre femmes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84, 1 : 63-77.
- RUDNYCKYJ, Daromir, 2004, « Technologies of Servitude: Governmentality and Indonesian Transnational Labor Migration », *Anthropological Quarterly*, 77, 3 : 407-434.
- SCOTT, James, 1972, « Patron-Client Politics and Political Change in Southeast Asia », *American Political Science Review*, 67 : 91-127.
- SCRINZI, Francesca, 2004, « "Ma culture dans laquelle elle travaille". Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 12, mis en ligne le 2 juillet 2010, URL : <http://journals.openedition.org/cedref/554>.
- SERRE, Delphine, 2012, « Travail social et rapport aux familles. Les effets combinés et non convergents du genre et de la classe », *Nouvelles questions féministes*, 31, 2 : 49-64.
- SILVEY, Rachel, 2007, « Unequal Borders: Indonesian Transnational Migrants at Immigration Control », *Geopolitics*, 12, 2 : 265-279.
- SPAAN, Ernst, 1994, « *Taikongs* and *Clos*: The Role of Middlemen and Brokers in Javanese International Migration », *International Migration Review*, 28, 1 : 93-113.
- TYNER, James A., 1999, « The Web-Based Recruitment of Female Foreign Domestic Workers in Asia », *Singapore Journal of Tropical Geography*, 20, 2 : 193-209.
- WEE, Vivienne & SIM, Amy 2004, « Transnational Networks in Female Labour Migration », in *International Migration in Southeast Asia*, Aris Ananta & Evi-Nurvidya Arifin, éd., Singapour : Institute of Southeast Asian Studies, p. 166-198.

WOLF, Eric R., 1956, « Aspects of Group Relations in a Complex Society: Mexico 1 », *American Anthropologist*, 58, 6 : 1065-1078.

Note de l'auteur

Julien Debonneville tient à préciser que cet article a été écrit dans le cadre d'un séjour postdoctoral au Department of Social and Cultural Diversity du Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity, financé par une bourse *Early postdoc. mobility* du Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique (FNS).

Remerciements

Olivia Killias remercie NIAS Press pour l'autorisation de réutiliser de façon condensée, dans cet article, des matériaux discutés plus en profondeur dans *Follow the Maid* (2018). Les deux auteurs remercient également Laurence Noël ainsi que Juliane Neuhaus, Esther Leemann et Sandra Bärnreuther, pour leurs suggestions et commentaires sur une version précédente de cet article.

Résumé : Cet article décrit le rôle d'un acteur-clé des « industries » des migrations contemporaines, à savoir les agences de recrutement et de placement, dans l'économie mondialisée du travail domestique. En se penchant sur deux « industries » de la migration de référence en Asie du Sud-Est, les Philippines et l'Indonésie, cet article montre comment les discours et les pratiques de recrutement et de placement des agences participent à la fabrication de la « domestique idéale ». Dans un premier temps, l'article décrit la façon dont les agences de recrutement participent à la construction discursive et matérielle des corps des migrantes, et dans un deuxième temps, la façon dont les attitudes des travailleuses sont normalisées afin de les faire correspondre aux attentes supposées d'employeur-e-s à l'étranger. Dans un dernier temps, l'article souligne comment les pratiques de recrutement et surtout de placement dans des pays de destination tels que la Malaisie inscrivent les travailleuses domestiques dans des rapports sociaux marqués par des logiques d'altérisation. En considérant les corps en mouvement à la croisée de leur dimension matérielle et symbolique, cet article permet de comprendre comment ces derniers prennent progressivement sens en tant que force de travail « docile » et comme « support » de la différence dans les rapports de domination inhérents à l'économie mondialisée du travail domestique.

“At Your Service!”: The Making of Domesticity in Southeast Asia

Abstract: *This article discusses the role of a key actor in contemporary migration, namely recruitment and placement agencies, in the globalized economy of domestic labour. By focusing on two key migration “industries” in Southeast Asia, the Philippines and Indonesia, this article reveals how the discourses and practices of recruitment and placement agencies contribute to the making of the “ideal maid”. First, the article examines the making of labouring bodies through recruitment practices in countries of origin, and secondly, it shows how migrant women’s attitudes are normalized in an attempt to*

make them correspond to foreign employers' (supposed) expectations. Finally, the article explores how logics of othering shape the recruitment and, even more so, the placement of migrant domestic workers in destination countries such as Malaysia. By considering bodies in their material and symbolic dimensions, the article points out how domestic workers are progressively produced as a "docile" labour force and as a figure of alterity in the globalized economy of domestic work.

Mots-clés : travail domestique mondialisé, agences de recrutement, construction sociale des corps, normalisation, altérité, Philippines, Indonésie, Malaisie.

Keywords : *globalized domestic work, recruitment and placement agencies, social construction of the body, othering, Philippines, Indonesia, Malaysia.*