



HAL
open science

Ma culture dans laquelle elle travaille

Francesca Scrinzi

► **To cite this version:**

Francesca Scrinzi. Ma culture dans laquelle elle travaille : Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France. Cahiers du CEDREF, 2003, 10, p. 137-162. halshs-00081990

HAL Id: halshs-00081990

<https://shs.hal.science/halshs-00081990>

Submitted on 26 Jun 2006

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

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

Paru en 2003 in :

Cahiers du Cedref n°10, « Genre, travail et migrations en Europe », pages 137-162.

***« Ma culture dans laquelle elle travaille ».
Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France***

Francesca Scrinzi

SOLIIS URMIS Université de Nice
Pôle Universitaire St-Jean-d'Angély
24 Avenue des Diables bleus
06357 Nice Cedex 4 France

scrinzi@unice.fr

Depuis les années 90 la recherche féministe a souligné l'importance de la notion de « *household* » et de « travail de reproduction » dans l'étude des migrations comme phénomènes genrés¹. Au cours des dernières années, un certain nombre d'études ont été consacrées en particulier à l'emploi massif des femmes migrantes dans les services domestiques². Loin d'être le résidu d'un âge révolu, les services à la personne font en Europe l'objet d'une demande qui est en hausse. Les facteurs qui sont invoqués pour expliquer cette tendance sont la stagnation ou la diminution des budgets concernant les services publics de garde pour les enfants et pour les personnes âgées, le vieillissement de la population, l'insertion toujours croissante des femmes dans le marché du travail et la « masculinisation » de leur modèle d'emploi – une présence presque continue sur le marché du travail avec un retour rapide au travail après l'accouchement³. Ces emplois sont majoritairement occupés par des migrants, surtout par des femmes, qui sont souvent sans papiers. Les services aux particuliers sont un des secteurs où l'emploi « au noir » de travailleurs migrants est structurel et l'emploi illégal une pratique courante⁴. Cette caractéristique du secteur des services aux particuliers n'est pas nouvelle. La structure de l'emploi des femmes migrantes en Europe a commencé à se transformer à partir de la fin des années 60, au moment de la baisse du nombre des travailleuses immigrées dans l'industrie de la manufacture et de l'augmentation parallèle de leurs emplois dans l'hôtellerie, la restauration et le travail domestique⁵. Au cours des années 80, le travail des femmes migrantes a constitué, notamment dans le secteur des services, un laboratoire pour l'introduction des nouvelles formes d'organisation du travail basées sur la flexibilité, qui ont ensuite été étendues à d'autres parties de la population active (femmes, jeunes)⁶ : en 1999 en France une femme immigrée sur cinq occupait un emploi de service aux particuliers alors que c'était le cas pour une active sur dix seulement⁷.

« Race » et genre vont ensemble

La demande croissante de services personnels à domicile de la part des Européens rencontre une offre de travail migrant auquel les politiques d'immigration imposent souvent l'irrégularité. La connection entre politiques d'immigration et politiques sociales qui caractérise ce secteur d'emploi en fait un lieu privilégié d'analyse des rapports de genre qui tiennent compte de la dimension de la « *race* »⁸. Mon hypothèse de fond est que les rapports de travail dans le secteur des services à la personne entérinent et reproduisent des catégories sexistes et racisantes⁹, et confortent une structure de hiérarchisation sociale établie sur une base « raciale ». Ce terme devient pertinent du moment où l'altérisation de certains individus situe les rapports sociaux dans la perspective d'une généalogisation du social¹⁰. La discrimination des individus construits comme porteurs d'une différence « inassimilable » se fait sur des bases telles que le faciès, le nom ou le fait d'habiter un

¹ N. Ribas (2001), « ¿Estrategias transnacionales ? Una pregunta acerca de las migraciones femeninas en España », *Arxius de ciències socials* n°5; lire aussi P. R. Pessar (1999), « The role of gender, households, and social networks in the migration process: a review and appraisal », in C. Hirschman, P. Kasinitz, J. De Wind (eds), *The handbook of international migration. The american experience*, Russell Sage Foundation, New York.

² B. Anderson (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, London.

³ Eurispes (2002), *Il lavoro domestico : sommerso e regolare*, rapport de recherche, Roma; INSEE-DARES (1999), *Les services émergents et l'emploi*.

⁴ A. Morice (1997), « Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale », in D. Fassin, A. Morice, C. Quiminal (sous la dir. de), *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Editions La Découverte, Paris.

⁵ E. Kofman, A. Phizacklea, P. Raghuram, R. Sales (2000), *Gender and international migration in Europe. Employment, Welfare and politics*, Routledge, Londres - New York.

⁶ S. Chaïb (2001), *Facteurs d'insertion et d'exclusion des femmes immigrantes dans le marché du travail en France: quel état des connaissances?*, document de travail élaboré pour la CFDT, *non publié*.

⁷ INSEE (2001), *Recensement de la population de 1999*.

⁸ Si les guillemets sont obligés, je préfère quand même utiliser le terme anglais qui fait référence aux études des féministes qui en Grande Bretagne et aux Etats Unis ont traité les connexions des rapports de genre avec les positionnements de classe et les statuts définis par la migration et la nationalité : K.-K. Bhavnani, *ed.* (1999), *Feminism and « race »*, Oxford University Press. En France la production sur « genre, classe et ethnicité » a commencé récemment à se développer. Ph. Poutignat, J. Streiff-Fénart (1995), *Théories de l'ethnicité*, PUF, Paris et V. De Rudder, C. Poirat, F. Vourc'h (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF, Paris, sont les deux ouvrages pionniers sur l'« ethnicité » en France.

⁹ M. Cognet, « Les effets de la transformation du système de santé canadien sur les emplois de soins et de services chez les femmes immigrantes » in F. Saillant, M. Boulianne, S. Kandjian, (sous la dir. de), *La transformation des systèmes de santé et des services sociaux et le mouvement pour la santé des femmes : enjeux contemporains* (en cours de publication).

¹⁰ E. Balibar, I. Wallerstein (1988), *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, La Découverte, Paris.

quartier classé comme « difficile », mais perçu en fait comme un « quartier d'immigrés » et marqué ethniquement. En soutenant l'hypothèse de la constitution d'un « racisme européen », A. Réa note que bien qu'à l'heure de l'intégration européenne la nationalité constitue un opérateur de classement social fondamental, « l'acquisition d'une carte d'identité nationale constitue dans des interactions institutionnelles, surtout celles du face à face, une moindre garantie contre l'arbitraire et la discrimination que la possession d'un passeport européen jumelé à certaines caractéristiques phénotypiques »¹¹.

La prise en compte de l'hétérogénéité de la catégorie « femmes » et l'articulation des catégories de genre et de « race » a amené certaines chercheuses à interroger la dimension globale de ce qui apparaît comme un système de division du travail entre les femmes : dans le Sud les femmes sont massivement employées dans les productions délocalisées, dans le Nord les femmes migrantes prennent en charge le travail de reproduction sociale ou travail domestique, alors que les femmes « occidentales » sont plutôt caractérisées comme consommatrices (de services aux personnes entre autres choses)¹². Les mobilisations des migrantes d'Europe aussi commencent à s'appuyer sur cette vision de la division globale du travail féminin¹³. Par ailleurs, on dispose déjà d'un certain nombre d'études et de données qui rendent compte de la féminisation de la pauvreté dans une société globale et des effets des politiques néo-libérales dans une perspective de genre¹⁴. Les femmes sont particulièrement impliquées dans ces dynamiques économiques et sociales, tant comme migrantes « chefs de famille »¹⁵ que comme main d'œuvre à bas prix dans les zones de libre échange ou encore dans les « délocalisations sur place »¹⁶. Pour encadrer l'ensemble de ces tendances, Saskia Sassen¹⁷ parle de « féminisation des stratégies de survie » dans la société globale lorsqu'elle montre que la vie des ménages dans le pays du Sud du monde dépend de plus en plus des femmes qui en font partie. En général, ces chercheuses théorisent une approche centrée sur les ménages (*households*), qui sont censés permettre l'articulation entre les niveaux micro et macro du phénomène migratoire, tout en tenant compte des rapports de pouvoir de genre dans les familles et dans les sociétés. Dans cette perspective l'objet « migration » est vu comme un processus généré multi-dimensionnel qu'il faut situer dans des contextes sociaux, économiques, politiques qui sont à appréhender à leur tour dans leurs implications de genre. C'est plus précisément la relation entre production et reproduction qui, dans son réaménagement actuel, peut permettre de saisir quelques aspects des connexions entre les sociétés de départ et celles d'arrivée.

A partir d'un travail de terrain ethnographique encore en cours¹⁸ je vais essayer de donner quelques éléments qui montrent comment dans la construction du profil professionnel des employé(e)s¹⁹ de maison et des aides à domicile migrant(e)s les idées de « féminité » et de « culture » sont travaillées de manière entrecroisée, dans deux contextes par ailleurs très différents tels que l'Italie (Gênes) et la France (Paris). Il s'agit de deux terrains qui s'opposent sous plusieurs aspects, mais qui partagent un même phénomène de racisation du secteur. La politique d'immigration italienne fait explicitement recours à la main d'œuvre féminine et migrante, comme l'a montré récemment la régularisation massive qui visait spécifiquement les assistantes de vie

¹¹ A. Réa (1998), Le racisme européen ou la fabrication du « sous-blanc », in A. Réa (sous la dir. de), *Immigration et racisme en Europe*, Editions Complexe.

¹² S. Ongaro (2001), *Le donne e la globalizzazione. Domande di genere all'economia globale della ri-produzione*, Rubbettino Editore, Soneria.

¹³ Voir par exemple le site de la campagne "Frontières fermées, sols nettoyés" www.adottaunacolf.it et www.puntodipartenza.org ainsi que mes considérations dans le dernier paragraphe de cet article.

¹⁴ Lire par exemple les études contenues dans le numéro monographique de *Canadian Women Studies/Les cahiers de la femme* n°4/1, vol. 21/22, « Women, globalisation and trade », York University 2002.

¹⁵ J. Bisilliat (1996), *Femmes du Sud, chefs de famille*, Karthala, Paris ; L. Oso (2000), « L'immigration en Espagne des femmes chefs de famille », *Cahiers du Cedref*, n°8-9.

¹⁶ E. Terray (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place » in E. Balibar *et al.*, *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Editions La Découverte, Paris.

¹⁷ S. Sassen (2000), « Women's burden: Counter-geographies of globalisation and the feminization of survival », *Journal of international affairs*, Printemps.

¹⁸ Thèse de doctorat en sociologie, SOLIS URMIS, Université de Nice-Sophia Antipolis, en co-tutelle avec le DISA, Université de Gênes, Italie. Je voudrais remercier Daniela Marin et Corinne Mélis d'avoir corrigé mon français.

¹⁹ La large majorité des salariés que j'ai interviewés étaient des femmes. N'ayant pas encore travaillé les entretiens des quelques hommes migrants travaillant dans le secteur, j'utiliserai dans cet article le féminin.

étrangères, nommées « *badanti* »²⁰, tout en leur imposant des conditions de précarité extrême et une plus forte dépendance personnelle vis-à-vis de leurs employeurs. La forme classique de la domesticité, avec l'emploi auprès d'un employeur particulier, s'appuie pour une large partie sur le travail non déclaré et caractérise le cas italien. Certaines tentatives de réorganisation du secteur passent par la formule de l'« économie solidaire » et des *cooperative* recevant des financements de la part de l'Etat²¹ qui se désinvestit des services sociaux et de santé. Ce refoulement du travail de reproduction vers le privé et le domicile est présenté comme un « nouveau modèle d'Etat providence » mais aussi envisagé comme ouvrant un nouveau marché potentiel pour les entreprises.

En France par contre l'Etat a tendance à ne pas reconnaître officiellement ce travail comme un secteur d'emploi prioritaire pour les femmes migrantes. L'absence de données officielles sur la nationalité est d'ailleurs caractéristique du système français. En France on ne trouvera rien de similaire à la notoriété médiatique acquise en l'espace de quelques mois par les « *badanti* » en Italie. Dans ce pays, le service domestique est explicitement reconnu comme « l'emploi des immigrées » alors qu'en France les acteurs du secteur se le représentent plutôt comme l'emploi déqualifié des femmes des milieux populaires, celles-ci étant par ailleurs souvent des migrantes. Ce qui rend cette invisibilité plus significative, c'est qu'en France le secteur des services aux personnes a fait l'objet spécifique de politiques récentes qui ont visé la sortie du travail non déclaré et la création d'emplois²². Ces interventions ont aussi ouvert le marché aux entreprises et ont entraîné des mesures de défiscalisation des charges sociales et de réduction d'impôts pour les employeurs ainsi que le développement d'actions visant à professionnaliser ces métiers. De même, les chercheurs français ont porté très peu d'attention à la dimension ethnicisée des « emplois familiaux ». Mon travail ethnographique se base d'un côté sur plusieurs entretiens en profondeur réalisés avec des salarié(e)s, des responsables de centres de formation et de recrutement de personnel de service à domicile, des directeurs de structures prestataires de service à la personne ainsi que des syndicalistes et des personnes travaillant dans des organisations ou associations qui visent à développer les droits des salarié(e)s du secteur. De l'autre côté, je me base sur un travail d'observation - souvent « participante » - dans des centres de formation professionnelle et de recrutement, des structures prestataires ainsi que, occasionnellement, dans des syndicats.

Italie : les professionnelles de la tradition

A Gênes, l'enquête menée auprès des centres de recrutement et de formation pour travailleurs domestiques²³ a montré comment la composante relationnelle de l'activité et la personnalisation du rapport de service obscurcissent ou nient la possibilité du « choix » ou plutôt masquent la réalité du « non-choix » (en effet, tous les entretiens montrent que le travail domestique est une activité que les femmes migrantes ne choisissent pas) et permettent de recourir au paradigme de la « vocation » tour à tour appréhendée en termes de genre (le travail domestique est un travail « naturellement » féminin) ou culturalistes (les migrantes auraient une aptitude culturelle pour ce travail). Dans les propos des chargées de recrutement la représentation du service domestique comme « vocation » et comme travail « d'amour » avalise une définition moralisante et normative des rapports sociaux. Le terrain génois a permis de vérifier au niveau micro l'existence de pratiques qui contribuent à la construction de ces femmes en tant que « non-personnes »²⁴. La recherche montre en effet comment les représentations culturalistes peuvent produire un marché

²⁰ Le terme se décline rigoureusement au féminin.

²¹ A. Bassi, G. Casotti, F. Sbordone, a cura di (2000), *Tempi di vita e tempi di lavoro. Donne e impresa sociale nel nuovo Welfare*, Franco Angeli, Milano.

²² T. Angeloff (2000), *Le temps partiel. Un marché de dupes ?*, La Découverte et Syros, Paris.

²³ F. Scrinzi (2001), « Consumi culturali. I processi di etnicizzazione delle donne marocchine a Genova », in A. Torre (a cura di), *Non sono venuta a scoprire le scarpe. Voci di donne immigrate in Liguria*, Edizioni Sensibili alle foglie, Cuneo.

²⁴ A. Dal Lago montre la mise en oeuvre d'un "double système juridique" qui nie les migrants en tant que sujets de droit. Il met également en lumière les processus sociaux et rhétoriques de dépersonnalisation des migrants en tant qu'individus et acteurs sociaux. Lire A. Dal Lago (1999), *Non-persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano.

du travail racisé par le biais des pratiques de recrutement et de formation des migrantes qui sont pétrées de ces représentations. Ces stéréotypes font partie intégrante des pratiques quotidiennes des chargées de recrutement et orientent leur travail.

En Italie, la plupart des structures s'occupant d'orienter et former les employées de maison migrantes sont liées à l'Eglise catholique. D'un côté, il faut souligner que celle-ci s'est mobilisée assez tôt face à l'arrivée des migrants, alors que l'intervention de l'Etat et la législation ont été très tardives. L'orientation religieuse de ces centres n'est pas sans avoir des effets précis sur les modalités dans lesquelles ils répondent aux demandes des migrants. De l'autre côté, en vertu de la mission qui les amène à protéger les femmes seules, les institutions catholiques ont historiquement eu le rôle de s'occuper des employées de maison, à savoir de femmes qui par définition sont seules (sans une famille à elles) et donc moralement à risque. Les organisations italiennes de travailleuses domestiques les plus importantes sont d'inspiration catholique. Depuis les années 70 elles se trouvent confrontées à l'arrivée d'employées de maison migrantes, qui au début arrivaient à travers les réseaux missionnaires des anciennes colonies italiennes.

Certaines caractéristiques des centres qui s'adressent aux employées de maison peuvent favoriser un traitement moralisant des rapports avec les migrantes et une définition familialiste du rôle de l'employée de maison sur le lieu de travail. Le fait que ces services se basent souvent sur le travail de bénévoles peut favoriser la gestion du recrutement sur des bases personalistes et caritatives, et une représentation misérabiliste²⁵ des migrantes : l'idée qu'elles sont pauvres et nécessiteuses, mais qu'elles doivent en même temps mériter l'aide que la société italienne leur offre. De plus, les chargées de recrutement bénévoles sont presque uniquement des femmes, et en général elles sont plus âgées que la moyenne des femmes immigrées qui fréquentent les centres. Pour cela, elles sont donc à même d'instaurer des relations de maternalisme²⁶ avec les migrantes. Dans le recrutement s'affirme alors une logique de la récompense, qui amène souvent les employées de maison à conformer leur modes de présentation de soi en mettant en scène les indicateurs de leur « pauvreté vertueuse ». Dans ce cas, elles mettent en avant la religion - dans le cas des femmes des pays de religion catholique - la présence des enfants au cours des entretiens ou le fait de raconter leurs histoires personnelles et leurs problèmes, ainsi qu'une définition de soi qui renvoie à une attitude de disponibilité et de patience. Cette définition des rapports entre chargées de recrutement italiennes et employées de maison migrantes renvoie en outre au rapport de travail domestique, celui qui lie les employées italiennes aux travailleuses migrantes, et le préfigure. De ce point de vue, les propos des employeurs et ceux des chargées de recrutement se recourent :

Il est important qu'elle soit sans famille, parce que – entre nous – malheureusement la femme qui a une famille... a une famille! (...) Cette fille-ci, elle a un peu trop de famille, elle a un peu trop de problèmes, si on lui demande de rester travailler le samedi aussi, elle ne peut pas (employeuse).

Les gens me disent: je préfère que ce soit vous qui me conseillez une personne. Je les connais comme personnes et non seulement comme travailleuses, pas toutes en réalité, mais enfin... Ils pensent que les femmes que je leur conseille sont les meilleures... (religieuse qui s'occupe du recrutement).

Cette vision du travail domestique rémunéré comme rapport personnel et service amène à obscurcir la réalité du rapport de travail contractuel : les migrantes seraient des femmes qui ont besoin d'une maison et d'une famille - italiennes - qui à la fois les protègent et les contrôlent, donc leur emploi serait à considérer comme une chance, une concession dont elles doivent être reconnaissantes. Cette interprétation est d'autant plus contraignante que de nombreuses femmes arrivées récemment n'ont pas de logement à elles et acceptent de ce fait de travailler comme *badanti* « à demeure ».

²⁵ Lire à ce propos la contribution de A. Rivera sur le traitement symbolique des immigrés en Italie : « Immigrés », in R. Gallissot, M. Kilani, A. Rivera (2000), *L'imbroglione ethnique. En quatorze mots clés*, Editions Payot, Lausanne.

²⁶ J. Rollins, (1990), « Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes », *Actes de la recherche en sciences sociales* n°84.

Les pratiques de recrutement s'appuient sur le sentiment partagé, répandu parmi les bénévoles italiennes, que certaines aptitudes aux différentes tâches sont à associer avec la nationalité des travailleuses. Dans cette vision culturaliste les traits culturels se fondent dans le naturel - certaines qualités du caractère nécessaires pour accomplir les tâches domestiques seraient à associer à la « culture d'origine » des migrantes. Les Péruviennes seraient plus aptes que les Nigérianes à la garde des personnes âgées, les Marocaines *aiment bien* faire le ménage. La structuration du marché du travail domestique constitue un bon exemple du théorème de Thomas²⁷ sur la performativité des représentations. La demande de travail domestique est façonnée sur la base de stéréotypes qui attribuent certaines capacités et qualités à certaines personnes sur la base de leur nationalité. En même temps, le fait que le recrutement passe en grande partie par le bouche-à-oreille favorise l'entrée dans les mêmes secteurs de travailleurs de la même nationalité. En tout cas, une telle définition racisante du marché du travail répond aussi à la nécessité de gérer les migrations d'un point de vue cognitif et d'exercer un contrôle social²⁸. Dans le secteur domestique la superposition entre les circuits du recrutement et la socialité des migrantes est remarquable, du fait que les centres catholiques qui prennent en charge le recrutement tendent à exercer un contrôle sur le temps libre des femmes et à stigmatiser les activités qui ne se déroulent pas dans le cadre de la paroisse. De plus, les entretiens montrent qu'à Gênes certains de ces services considèrent explicitement comme faisant partie de leurs objectifs l'intégration des migrants à travers la formation de « *leaders ethniques* » qui sont liés aux institutions religieuses. Les données mettent aussi en lumière les différentes manières selon lesquelles la formation au travail domestique vise à suggérer aux migrantes des stratégies et des codes de présentation de soi et de rapport aux employeurs italiens. A travers la mise en scène anticipée des interactions physiques et discursives entre les domestiques et les employeurs, on propose des modèles de conduite avec les Italiens qui sont basés sur la valeur de la déférence. L'argument de la déférence et de l'invisibilité sociale est fondé sur l'articulation des idées de culture, de nature et de morale. Par exemple, les femmes sont exhortées à rester intègres et authentiques, culturellement et moralement. Dans les propos des formatrices, la réussite de la migration comme projet de mobilité sociale dépendrait en fait de la capacité des femmes de préserver leur « culture d'origine ». Cette « authenticité », s'exprimant dans une attitude de déférence à l'égard des employeurs italiens, leur assure la réussite professionnelle. Par exemple, tutoyer les employeurs est vu comme une mauvaise habitude occidentale et un manque de respect, on invite donc les travailleurs migrants à conserver la pratique du vouvoiement qu'ils ont appris en Amérique du Sud. Dans cette vision, l'émigration fait problème: elle contient toujours le risque de se pathologiser, de déboucher sur la criminalité (pour les hommes) ou sur la prostitution (pour les femmes). Les cours de formation pour employées de maison migrantes tendent donc à imposer l'invisibilité comme condition de vie normale, voire comme situation qu'il faut s'efforcer de réaliser, parce qu'elle assure la possibilité de l'insertion professionnelle et de l'intégration sociale.

On a vu que les définitions du rapport de service domestique qui sont affichées dans les pratiques de recrutement et de formation professionnelle mettent en avant une représentation des migrantes et de leur place dans la société d'arrivée qui établit une continuité explicite entre le statut d'« immigré » et les rapports « de service » qui lient l'individu chargé du travail de reproduction à son employeur. Cela est confirmé par la réaction opposée aux migrantes qui refusent d'accepter cette vision asymétrique du rapport de travail. J'ai déjà dit que parfois les femmes adoptent visiblement les codes de présentation de soi qui sont attendus par les chargées de recrutement. D'autres fois par contre dans les interactions avec les chargées de recrutement et de formation – et encore plus souvent au cours des entretiens que j'ai recueillis – les travailleuses domestiques opposent à la définition dominante du rapport de travail, normative et infériorisante, une définition qui s'appuie sur la nature contractuelle du lien salarial et sur l'interchangeabilité formelle de leur position avec celle de leurs employeuses.

²⁷ W. I. Thomas (1923), *The unadjusted girl*, New York.

²⁸ Toutes les distinctions et les hiérarchisations entre les « bons » et les « mauvais immigrés » sont un aspect de la gestion politique de la présence des migrants dans la société d'arrivée. En Italie ce couple s'incarne actuellement dans les figures de la prostituée nigériane et de l'employée de maison philippine. Lire T. Van Dijk (1987), *Communicating racism. Ethnic prejudice in thought and talk*, Sage, London.

Une fois j'ai donné mon congé parce qu'on changeait mes horaires continuellement sans me consulter. La femme s'est fâchée et m'a traitée d'ingrate, elle disait qu'elle s'était donné du mal pour moi, comme si je n'avais pas travaillé, moi. Je lui ai répondu: je veux changer de travail parce que j'ai trouvé un travail meilleur, mieux payé, je crois que vous feriez la même chose à ma place, je ne comprends pas pourquoi vous devez vous fâcher... (femme équatorienne).

Lorsque les attentes de rôle liées à la position subalterne des travailleuses domestiques migrantes sont mises en question par leurs propos ou leur attitude, la réaction des chargées de recrutement est immédiate. Elles tendent par exemple à les marginaliser par rapport au réseau de connaissances personnelles qui souvent permet de trouver un poste. La contestation par les migrantes des abus et des maltraitements que les employeurs leur imposent du fait de leur statut de travailleuses immigrées est stigmatisée par les chargées de recrutement comme un manque de compétences professionnelles. Le cas d'une femme éthiopienne s'adressant à la chargée de recrutement pour se plaindre du traitement différenciel qu'elle subit sur le travail est exemplaire. Dans l'hôtel où elle travaille « au noir » comme femme de chambre, ses horaires sont beaucoup plus importants et son salaire beaucoup moins élevé par rapport à ses collègues italiennes. Elle est exaspérée et le ton de sa voix monte au fur et à mesure qu'elle raconte ces abus. La chargée de recrutement se fâche, elle la met à la porte en lui disant : « Il n'y a pas de travail pour des gens comme toi ». La disponibilité sans réserves : voilà les références les meilleures qu'une employée de maison migrante peut faire valoir.

L'arrivée des « badanti »

Il faudrait situer ce modèle de gestion locale du travail migrant dans le cadre plus général des politiques de régulation des entrées qui a été mise en place au cours des dernières années par le Ministère de l'Intérieur italien. Depuis la fin des années 80 la composante de l'immigration issue de pays de religion catholique l'a emporté sur la présence de ressortissants de pays arabes et musulmans; les migrations de jeunes en dehors des filières « catholiques » ont été découragées. Certaines enquêtes suggèrent qu'une politique informelle du Ministère tendrait à s'appuyer sur les paroisses et les missions pour favoriser l'entrée et la régularisation de femmes provenant de pays catholiques, qui suscitent moins d'inquiétude sociale par rapport aux hommes²⁹. A Gênes, en tout cas, les autorités locales de police ferment les yeux sur le placement systématique de ces travailleuses migrantes sur des postes non déclarés auprès des familles italiennes. Par ailleurs, la *Questura* (Préfecture de police) de Gênes se distingue dans le Nord de l'Italie par l'adoption d'une interprétation restrictive dans les pratiques de renouvellement des permis de séjour. Dans cette ville, se sont développées depuis le milieu des années 90 des migrations provenant de l'Amérique du Sud, d'abord du Pérou, puis de l'Equateur. Ces migrations ont profondément modifié le contexte local: il s'agit d'une présence surtout féminine qui s'est développée rapidement sur la base des connaissances des femmes, qui ont utilisé, malgré les limites imposés à cette modalité d'entrée régulière, le regroupement familial pour faire arriver des amies et des familiers, parfois les maris. En quelques années les femmes équatoriennes sont devenues plus nombreuses que celles de toute autre nationalité à Gênes: la crise de l'économie équatorienne, qui a anéanti les revenus des classes moyennes, la facilité relative des procédures pour obtenir le visa touristique pour l'Italie et la disponibilité de travail au noir dans le secteur domestique ont favorisé leur arrivée.

Une réflexion autour du lexique utilisé dans la dernière loi italienne sur l'immigration peut nous apprendre quelque chose sur la façon dont ces travailleuses migrantes sont gérées politiquement et construites comme objets de représentations sociales. Comme on l'a vu, la loi Bossi-Fini, votée il y a quelques mois, a introduit un néologisme dans l'usage de la langue. On définit maintenant « *badanti* » les travailleurs domestiques étrangers chargés de l'assistance aux personnes âgées, donc - comme on l'a vu - ces immigré(e)s dont l'Italie a reconnu ne pas pouvoir vraiment se

²⁹ S. Palidda (2001), *Migrazioni : tra vecchi e nuovi paradigmi*, document non publié.

passer. « *Badante* » signifie « quelqu'un qui s'occupe de » quelqu'un d'autre, mais dans un sens faible, minimal³⁰. En italien, on peut utiliser le verbe *badare* pour faire référence à l'activité de veiller à quelque chose dans une forme minimale, comme jeter un coup d'oeil sur la sauce qui cuit. Par contre, il apparaît un peu limitatif de parler en ces termes de l'activité de prendre soin d'une personne dépendante. Cette définition restrictive des emplois de garde des personnes se retrouve dans la convention collective des employées de maison en France, où les « heures de présence responsable » sont définies comme des « heures de garde à caractère familial auprès d'une personne physique, sans travail effectif » et sont rémunérées les deux tiers des heures effectives, ce qui est décrit comme une véritable injustice par les salariés. Pour ce qui concerne les « *badanti* », il faut rappeler aussi que la régularisation³¹ qui a accompagné la loi Bossi-Fini attribue entièrement la charge de la démarche administrative à l'employeur et non plus, comme dans les régularisations précédentes, au travailleur migrant. Elle le nie en quelque sorte en tant que sujet de droit³².

A partir des termes mêmes que la loi utilise, on comprend que l'admission de ces personnes dans la société est faite sous condition. Mieux, on peut dire qu'avec la loi Bossi-Fini on arrive à nier le rôle qui d'habitude constitue la justification de la présence des migrantes en Italie et la source de leur visibilité domestiquée. On assiste donc à mon avis à un changement dans la définition normative du rôle des migrantes dans la société italienne. Il semble que le gouvernement italien n'est même plus disposé à reconnaître cela aux immigrées, le fait qu'elles constituent un pilier sans lequel cette société toujours plus âgée ne pourrait pas marcher, ni la famille italienne pourrait rester telle qu'elle est, avec ses rôles et ses hiérarchies. En Italie le discours officiel, et souvent celui du milieu associatif aussi, reproduisent généralement cette vision moralisante de la migrante comme remplaçante de la femme italienne qui travaille à l'extérieur de la maison. J. Andall³³ montre qu'en Italie certaines associations faisant référence aux mouvements des femmes ainsi que celles d'inspiration catholique ont fini par obscurcir les exigences et les vrais problèmes des migrantes tout en soulignant les *besoins* des femmes italiennes (besoin d'aide pour les tâches domestiques, manque de services publics pour la garde des enfants et des personnes dépendantes). On met l'accent sur les exigences des Italiennes en oubliant celles des travailleuses domestiques étrangères (par exemple, leurs enfants laissés en institution ou dans le pays d'origine). Au moins donc, l'invention des « *badanti* », du fait qu'elle explicite la xénophobie qui caractérise la droite italienne, a pour effet de balayer les représentations sentimentales et moralisantes qui entourent les domestiques immigrées et de dévoiler l'essence de cette politique. Le message, clair pour les migrants ainsi que pour les électeurs de la Ligue Nord, est le suivant : on est obligé de régulariser quelques milliers d'immigrés, mais ils vont être gardés sous contrôle. Pas de nounous, que des *badanti*. Le choix de ce terme, et la querelle autour de la régularisation qui a opposé les différents courants du gouvernement - la droite xénophobe des petits patrons qui tirent leur profits de l'économie informelle et la droite catholique ou proche des institutions de l'Eglise, mais aussi les industriels - est significative. Pour ce qui concerne l'image et le statut reconnu aux employées de maison immigrées, il semble que la vision instrumentale et raciste des premiers l'a emporté sur la doctrine d'un universalisme à échelons qui caractérise une certaine partie du catholicisme italien. Lorsqu'on a besoin d'elles on les traite d'indispensables remplaçantes des mères italiennes ; lorsqu'il s'agit de leur reconnaître des droits, ne serait-ce que l'octroi d'un permis de séjour et d'un contrat en règle, on leur rappelle qu'elles ne sont qu'un succédané des Italiennes telles qu'on les voudrait, et qu'on leur rend service en acceptant de les accueillir.

³⁰ Je tire cette idée de l'article de Chiara Saraceno (2002), « Lavoro d'amore », *La Stampa*, 21 juillet.

³¹ Voir les sites www.stranieri.it, www.cestim.org et links.

³² A. Dal Lago (1999), *op. cit.*

³³ J. Andall (2000), *Gender, migration and domestic service. The politics of black women in Italy*, Ashgate, Aldershot.

France : ambiguïtés et méfaits de la professionnalisation

La France est le seul pays européen à avoir entrepris une politique visant la réorganisation du secteur des services à domicile³⁴. Ces interventions ont suscité l'intérêt des institutions communautaires et elles ont été prises comme modèle dans une perspective de normalisation du secteur domestique³⁵. Les objectifs centraux de ces actions étaient la lutte contre le chômage et la création de nouveaux emplois. Dès la fin des années 80 des mesures de réduction du coût du travail et de solvabilisation de la demande ont été mises en place. Ces mesures étaient basées sur la réduction ou l'exonération des charges sociales pour les clients des organismes de services aux personnes³⁶ à but non lucratif. En 1996 les entreprises de services à la personne obtiennent elles aussi l'agrément qui accorde à leurs clients des exonérations fiscales. En même temps, les interventions de l'Etat ont aussi concerné la promotion de la qualité et la professionnalisation de ces métiers. Un volet important de ces politiques a concerné la sortie du travail non déclaré, à travers un système de « Chèques emploi service » (CES) qui facilitent les démarches administratives pour les employeurs particuliers. Le travail domestique non déclaré est pourtant loin d'avoir disparu. En même temps, ces mesures ont produit une individualisation extrême du rapport salarial, comme dans le cas du CES qui remplace le contrat de travail. C'est le CES d'ailleurs qui a alimenté pour la plupart la création d'emplois³⁷. Celui-ci impose aux travailleurs des situations difficiles en ce qui concerne le droit aux congés payés et à la formation mais aussi du point de vue de la gestion d'une multiplicité de postes souvent à temps partiel très court. En général, ces mesures ont tendu à multiplier les emplois et à développer la multi-activité et les statuts différents à temps partiel. Si dans certaines structures prestataires des systèmes de coordination et de régulation du travail sont mis en place, la plupart des postes du secteur présentent des rapports extrêmement individualisés.

Les critiques que ces actions gouvernementales ont soulevées soulignent qu'il s'agit de substitutions déqualifiantes plutôt que d'une création d'emplois. Elles dénoncent la précarisation et le risque d'une « nouvelle domesticité ». De même, certaines critiques concernent les contradictions que ces politiques contiennent du point de vue des rapports d'égalité hommes-femmes et dénoncent la polarisation croissante dans la population entre les femmes diplômées avec un statut professionnel et les femmes précaires et non qualifiées. D. Fougeyrollas³⁸ note que « l'effacement du contenu proprement social de l'activité et le processus de professionnalisation du secteur renforce la division sexuelle des compétences : c'est en fin de compte la seule qualité féminine qui définit le contenu du travail dans le même temps où les politiques sociales se veulent le vecteur de promotion de l'égalité professionnelle des femmes ». La comparaison avec l'Italie permet aussi de mettre en lumière le paradoxe sur lequel reposent les politiques sur les « emplois familiaux ». En France l'Etat affiche une volonté de réglementation et de professionnalisation, mais les hommes employés dans les postes concernant les tâches ménagères ou la garde de personnes sont rarissimes. En Italie, le modèle informel et familialiste de gestion du travail migrant dans les services domestiques voit un certain nombre d'hommes³⁹ qui, faute de postes disponibles dans des secteurs « masculins », travaillent comme « *colf*⁴⁰ » et « *badanti* ».

D'après ce que j'ai pu constater, les critiques féministes aux politiques sur les « emplois familiaux » n'ont pas pris en compte la dimension racisée de ces processus de naturalisation des

³⁴ N. Le Feuvre et C. Parichon (1999), Le développement de l'emploi dans les services domestiques aux ménages au regard de l'égalité hommes-femmes, rapport de recherche, Toulouse.

³⁵ Parlement Européen (2000), Information sur la normalisation du secteur domestique dans l'économie informelle, Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances.

³⁶ Il s'agit dans ce cas de structures-employeurs, qui embauchent les intervenantes à domicile et les envoient en mission auprès des clients des structures mêmes.

³⁷ INSEE-DARES (1999), *op.cit.*

³⁸ D. Fougeyrollas-Schwebel (2000a), « Le mouvement féministe : quelle force de changement? », *Regards sur l'actualité*, n°258.

³⁹ Le rapport hommes/femmes dans le nombre des salariés de ce secteur varie fortement selon les régions. Selon l'enquête Eurispes, en Sicile, on arrive à 39,5% d'hommes. Voir Eurispes (2002), *Il lavoro domestico : sommerso e regolare*, rapport de recherche, Roma.

⁴⁰ *Collaboratrice familiale*.

emplois de reproduction et de cette polarisation entre femmes⁴¹. Pourtant, la surreprésentation des migrantes dans ces postes est mentionnée dans les études, par ailleurs peu nombreuses, concernant l'insertion des femmes immigrées dans le marché du travail en France⁴². Elle est aussi bien connue par les acteurs du secteur, par exemple par la Fédération des Employeurs Particuliers des Employés de Maison (FEPEM), et cela surtout dans la ville de Paris. Malgré la censure étatique concernant la notion de « minorité ethnique » et les catégories qui y sont associées, la condition immigrée et la soi-disant appartenance à des « cultures autres » de ces travailleuses est explicitement prise en compte dans les pratiques quotidiennes qui structurent ce secteur d'emploi. Cela est vrai tant au niveau des attentes des employeurs qui s'adressent aux structures de services à la personne que dans les procédures de gestion de cette main d'oeuvre par les structures agréées, dans la formation et le recrutement. L'analyse réalisée par B. Anderson⁴³ de la documentation produite par quelques associations de services aux personnes de Paris met en lumière l'usage de notations non officielles « Française/noire » et « Française/étrangère » sur les fichiers d'identification des travailleuses migrantes naturalisées (ou provenant des DOM-TOM). La racialisation de ce secteur d'emploi a donc commencé à devenir « visible ».

Quelles sont les spécificités des procédures de production de sens autour de la naturalisation des différences dans le domaine spécifique du travail de reproduction rémunéré ? Malgré les différences remarquables qui opposent le système d'organisation des services domestiques français au système italien, on y retrouve des constructions qui pour l'essentiel correspondent à celles que j'ai dégagées de mon terrain génois. Je vais maintenant traiter un document présentant le projet d'un cours de formation professionnelle pour aides à domicile, produit par la structure de formation pour personnel de service à domicile où je mène aussi une partie de mon travail d'observation. Tout d'abord, les responsables du projet mettent en avant leur expérience dans la formation pour les services domestiques. Celle-ci leur a appris que ce genre de formations attirent généralement des personnes dont les « origines ethniques et sociales » sont très différentes par rapport à celles qui sont majoritaires dans les milieux où elles exerceront un emploi. Dès le début, la « différence culturelle » est mise en avant comme l'élément caractérisant l'emploi et la formation correspondante. Dans le projet on tend à conceptualiser le rapport de travail d'aide à domicile comme un rapport entre deux cultures, la « culture étrangère » des salariées et celle légitime des employeurs et des personnes assistées. La professionnalisation se réalise dans le développement d'une « distance professionnelle » par rapport à la personne assistée et à l'environnement domestique qui est le lieu de travail, et ce parcours est présenté comme un parcours d'« adaptation » que les femmes en formation sont appelées à suivre. La métaphore de l'hospitalité conduisant à se représenter la société comme famille ou communauté domestique où l'immigré serait un invité⁴⁴ est à prendre ici quasiment à la lettre.

Il est un fait que pour beaucoup d'employées de maison migrantes qui résident chez les employeurs et qui passent la plupart du temps sur leur lieu de travail, la France (ou l'Italie) sont *vraiment* la « maison des Français » (ou des Italiens), et *vice versa* pour beaucoup d'employeurs les employées de maison sont les seules personnes migrantes avec qui ils entrent en contact directement. A partir de l'idée de la maison comme porteuse d'une certaine « culture » et de celle de la professionnalisation comme parcours d'adaptation à la « culture » domestique de l'employeur, on ouvre la voie à une vision différentialiste qui peut justifier et alimenter le traitement raciste de la part des employeurs ou des responsables des structures prestataires.

Les séances de formation auxquelles j'ai assisté suivent en gros les mêmes discours normatifs exprimés dans le document. Les recommandations et les prescriptions faites aux stagiaires

⁴¹ Je n'ai trouvé mention de ce questionnement que dans D. Fougeyrollas (2000), « !Travail domestique », in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (sous la dir. de), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, Paris.

⁴² S. Chaïb (2001), *op.cit.*

⁴³ B. Anderson (2000), *op. cit.*

⁴⁴ il s'agit d'une métaphore explicite dans le discours politique. Ainsi, l'actuel président de l'Assemblée nationale Jean-Louis Debré a comparé les migrants à des étrangers qui s'installent chez quelqu'un et qui ouvrent le frigidaire pour se servir. Lire *Le Monde* du 30 Avril 1997 ; pour une analyse critique de ce discours lire J. Streiff-Fénart (1998), « Racisme et catégorisation sociale », in *Quelles initiatives contre le racisme « ordinaire »*, Profession Banlieue, Paris.

s'appuient sur un complexe qui lie les idées de genre, de nature et de culture, mais qui n'est jamais démonté dans ses significations sociales et politiques. Par exemple, les tâches confiées aux aides à domicile sont décrites comme des activités qui sont habituelles pour une femme. On ne justifie pas la division sexuelle du travail, mais on ne la met en question non plus. Elle est vue comme une donnée à partir de laquelle travailler la formation. Pour les professionnaliser, on incite les femmes à ne pas faire « comme chez elles », mais on ne dit pas le contenu sexué de ces automatismes. On dit vouloir casser le continuum entre le travail domestique gratuit qu'elles accomplissent chez elles et le travail qu'elle vont accomplir de manière rémunérée, mais on énonce cette continuité à plusieurs reprises. La « féminité » de la profession, entérinée par les démarches de formation (les stagiaires sont invitées à accrocher les textes qu'elles produisent au cours des séances à un fil avec des pinces à linge qui se trouvent dans la salle de cours), est l'élément non contesté dont on part pour réaliser une attitude « professionnelle » qui serait par ailleurs positive. Par exemple, on invite les stagiaires à traiter de manière égalitaire avec les employeurs, sans peur de poser des questions concernant le salaire, ou à apprendre à poser des limites aux demandes des employeurs. La professionnelle de l'aide à domicile ne doit pas donner son numéro de téléphone aux employeurs, elle n'est pas disponible pour travailler de manière bénévole le week-end, elle n'est pas payée pour avoir pitié, mais pour aider. Toute définition familialiste du travail est évacuée. Les efforts de professionnalisation de ces métiers payent de plein fouet le prix de ces contradictions.

La « naturalité » des compétences nécessaires pour accomplir les tâches ménagères relève de leur caractère sexué, mais aussi du fait qu'elles s'inscriraient dans des systèmes de styles de vie qui sont culturellement déterminés et pour cette raison différents. En fait, comme on le dit dans le projet, celle qui exécute ces tâches n'a souvent plus conscience de leur caractère culturel et relatif. Le contenu culturel de ce travail relève du fait qu'il est accompli pour soi-même aussi dans la vie personnelle. A partir de ces éléments, le parcours de formation des intervenantes à domicile est vu comme un processus de déconstruction et de mise à distance des automatismes et de leur « naturalité culturelle ». Cela devrait les amener à exécuter ces tâches de manière consciente et adaptée aux habitudes des employeurs. En même temps, le travail d'adaptation impliquée par les activités de formation semble toujours dépasser les frontières des temps de travail.

Les formateurs sont là pour révéler aux stagiaires les conditionnements culturels qui se manifestent dans le travail à domicile. La différence (de « culture »/de classe) faisant l'objet de la formation, on considère dans le projet que les moments les plus riches sont ceux où il y a manifestation des incompréhensions, reproches ou conflits entre stagiaires ou entre stagiaires et formateurs. D'après la formulation du projet, devenir une professionnelle de l'aide à domicile veut dire dépasser l'ethnocentrisme naturel et habituel, apprendre à entrer dans la logique des « autres ». Ces « autres » sont dans le texte surtout les employeurs, ou de toute façon les personnes aidées ou rencontrées sur le lieu de travail. Les employeurs ou clients (français) sont donc présentés comme l'altérité : il s'agit d'une altérité que l'on se donne comme but de connaître et de comprendre en s'y adaptant. La communication « interculturelle » se projette pourtant dans une seule direction. L'« ethnocentrisme » caractériserait uniquement l'attitude des femmes migrantes. Apparemment, l'analogie entre société nationale et communauté domestique s'applique aux deux parties du rapport de travail de manière asymétrique. Il est toujours question de « culture » dans ce cours de formation qui se dit attentif aux contenus interculturels du travail de reproduction rémunéré. Mais lorsqu'on parle de culture on fait référence à l'« ethnocentrisme naturel » que les aides à domicile sont censées dépasser pour devenir de véritables professionnelles. Par contre, lorsqu'on parle de la culture des employeurs, c'est pour faire référence à la singularité des habitudes de chaque domicile et, encore une fois, pour dire qu'on attend des femmes migrantes qu'elles s'adaptent aux styles de vie des différentes familles. Dans les propos d'une formatrice, être professionnelle signifie savoir se plier aux différentes demandes, selon les habitudes et les *envies* des employeurs : « *si je suis l'employeur, je vous paye pour ça, pour faire les fenêtres comme je les veux* ». La valeur de la déférence ne disparaît pas dans la définition professionnalisante du métier.

L'ambiguïté contenue dans la professionnalisation des compétences relationnelles, à partir du

moment où celles-ci sont situées dans un cadre défini comme « interculturel », est évidente dans le témoignage d'une autre formatrice :

Et puis l'interculturel on le travaille transversalement dans toutes les activités de la vie quotidienne, c'est à dire si on doit faire la vaisselle et j'ai une personne qui vient d'un pays où il n'y a pas beaucoup d'eau, si tu la regardes faire, je suis à peu près certaine qu'elle va consommer très peu d'eau, qu'elle va prendre de l'eau froide. Elle se rend pas compte, parce que c'est des gestes qui sont incorporés, si elle vient travailler chez moi et que moi je suis habituée à faire la vaisselle à grande eau avec de l'eau chaude, et si je la vois je trouve qu'elle fait pas bien la vaisselle. Donc il faut qu'elle comprenne dans les gestes concrètement comment il peut y avoir des conflits qui naissent, des malentendus qui naissent du fait qu'on n'a pas la même culture. Ce n'est pas à dire que je leur demande de changer, je leur demande de comprendre ma culture dans laquelle elle travaille, dans laquelle elle vit. Ou alors d'expliquer à la personne, de lui dire: non, vous savez, chez moi je fait comme ça, la vaisselle est aussi bien faite, et en tout cas ça doit sortir de l'invisible, c'est vraiment faire remonter ça et puis être conscient, et c'est vrai que beaucoup de malentendus entre les gens naissent de ces différences culturelles, il y a un exemple qui est très parlant, pas très longtemps il y a une directrice d'association qui m'a raconté qu'il y avait trois nuits à faire chez un couple, la dame était vraiment en fin de vie et le monsieur a appelé la dame africaine qui venait faire les trois nuits, et il l'a accueillie à huit heures du soir et il lui dit : vous avez mangé ? et la personne marmonne quelque chose, entre oui et non, et lui il demande : est-ce que vous voulez que je vous fasse une omelette, et elle dit : oui je veux bien, deuxième nuit pareil, il lui prépare quelque chose à manger, troisième nuit pareil, la dame décède, le monsieur appelle l'association et dit : écoutez, la dame a bien fait son travail mais franchement je suis quand même pas content, c'était pas prévu que je devais la nourrir, et la directrice dit : cela n'a jamais été prévu, quand la dame vient en général elle a mangé. Il a fait tout un scandale en disant : chaque soir j'ai dû faire une omelette... alors que l'autre version de l'africaine en question : « il m'a proposé, je lui ai dit oui par politesse. Chez moi quand j'offre quelque chose à quelqu'un s'il refuse c'est un affront ». Et le monsieur lui il disait: « je lui ai proposé mais j'attendais qu'elle dise non ».

L'ambivalence de l'expression « chez moi » est totale. Dans le propos de la formatrice il y a chevauchement entre la référence au pays de départ, à l'espace domestique de l'employée de maison migrante, à celui des employeurs et à la société d'arrivée dans son ensemble. La société nationale est définie comme une famille, une maison, une communauté culturelle. Il y a aussi superposition entre les attentes concernant le respect du « chez soi » des employeurs dans la sphère des relations professionnelles et le respect de la « culture française » que la migrante se doit de prouver dans sa vie au sein de la société où elle habite (« *je leur demande de comprendre ma culture dans laquelle elle travaille, dans laquelle elle vit* »). De ce point de vue, on confond le respect que la professionnelle devrait montrer à l'égard de l'intimité de la personne dépendante dont elle s'occupe et la déférence qui devrait caractériser tous ses actes dans la société d'arrivée. Les compétences relationnelles ne sont pas extérieures à la vie de la personne migrante, elles ne relèvent pas simplement du domaine professionnel mais investissent la question du sens attribué à la présence des migrants dans la société. On voit ainsi qu'à travers les actions de formation, les procédures qui visent à faire des salariées de ce secteur des « professionnelles » servent simultanément à les construire comme membres de groupes qui se doivent de prouver à tout moment leur bonne foi et leur volonté de s'intégrer⁴⁵ dans les sociétés européennes.

Cela est confirmé par une observation concernant la formation pour directeurs de services aux personnes, organisée par le même organisme. Une discussion est engagée autour de la capacité des salariés à respecter les horaires dans le travail et dans les entretiens d'embauche. On donne l'exemple de quelques salariées qui ne se présentent jamais à l'heure, et certaines responsables d'association grognent sur le manque de ponctualité qui caractériserait les Africains dans leur ensemble. La formatrice souligne alors qu'il ne s'agit pas d'un manque de respect de leur part, mais simplement d'une différence culturelle. Une des stagiaires réplique que pourtant on est en

⁴⁵ A. Sayad (1999), « Immigration et pensée d'état », *Actes de la recherche en sciences sociales* n°129.

France, et il faut respecter les règles françaises. La formatrice approuve, elle explique qu'il s'agit dans ce cas d'un « défaut de sens d'adaptation » de la part de ces salariés, qui n'ont pas encore atteint un niveau de « professionnels ».

L'émancipation passe-t-elle par le travail (domestique) ?

Dans le cours de formation que je suis en tant qu'observatrice participante, les formatrices ont tendance à voir le travail de service à domicile comme une chance d'émancipation pour les femmes immigrées. Cela relève aussi du caractère double de la mission dont ces formations sont chargées. Les orientations des politiques publiques leur confient une mission d'insertion professionnelle et sociale pour les chômeuses, qui compose difficilement avec la vision d'une nouvelle profession à part entière. Le travail domestique, dont beaucoup de femmes européennes essayent de se libérer au moins partiellement, est présenté ici comme le biais d'une « émancipation à travers le travail ». Il est vu comme le moyen que les migrantes ont à disposition pour rééquilibrer des rapports de couple qui les écrasent, pour gagner en autonomie face aux maris « *qui ne font rien à la maison* », pour sortir d'une culture traditionnelle patriarcale. En France, la production (par ailleurs peu consistante) sur le travail des femmes migrantes a montré ses limites dans l'adoption du binôme tradition/modernité. Ce sujet a été souvent abordé avec une approche psycho-sociale visant à montrer les stratégies des femmes immigrées qui gagnent des espaces d'autonomie financière et personnelle⁴⁶. Toujours au cours de la même rencontre entre responsables de services aux personnes, un autre point de conflit entre directrices d'association et salariées est mis en lumière. Il tient à la définition des horaires de travail. D'après quelques unes des participantes, les salariées ont tendance à être trop difficiles quant à leurs horaires de disponibilité, « *elles voudraient avoir des horaires de fonctionnaire* ». On se plaint plus particulièrement de celles qui disent ne pas pouvoir travailler de manière continue dans la journée parce qu'elles doivent rentrer pour préparer le déjeuner pour le mari. Ce type de demande est critiqué comme une revendication incroyable ou insensée. D'autres exigences exprimées par les salariées au niveau des horaires relèvent du fait qu'elles doivent aller chercher leurs enfants à la crèche ou à l'école. Cela aussi pose problème, surtout dans les postes de garde d'enfants, qui demandent les horaires plus longs. On remarque un écart entre ces visions portées par les formatrices et les directrices de structure d'un côté et les propos tenus par les femmes qui se trouvent en formation de l'autre côté. Les stagiaires avec lesquelles j'ai parlé reconnaissent généralement le fait qu'avoir un emploi est important pour elles du fait qu'il leur permet non seulement d'avoir un salaire, mais aussi des relations sociales, la possibilité de sortir (pour une d'entre elles, marocaine : la possibilité d'« *exister* »). En même temps, elles ressentent comme une injustice le bas niveau des salaires, ainsi que l'imposition d'horaires qui ne concordent pas avec les tâches liées à la vie familiale dont elles sont chargées. La difficulté de trouver des arrangements – payants ou gratuits – pour leurs enfants alors qu'elles viennent en formation est un sujet de conversation quotidien dans les pauses ou les repas. Pour utiliser les mots d'une des stagiaires : pour dépenser dans le salaire de la nourrice tout l'argent qu'on gagne à garder les enfants des autres, il vaut mieux rester à la maison avec ses propres enfants. Dans le groupe, ce sont surtout les femmes diplômées ou avec d'autres expériences professionnelles (secrétaire dans la coopération internationale, entrepreneur et directrice d'un atelier de couture) qui trouvent difficile de s'adapter au statut professionnel qu'on leur propose. Les formatrices - heurtées par ces attitudes - ne comprennent pas les difficultés liées au sentiment de déclassement.

Tant au niveau de la recherche qu'au niveau institutionnel, l'attribution aux travailleurs migrants des services aux personnes commence à être reconnue. Il s'agit de voir comment les féministes vont composer avec cette situation – la tradition familialiste de la politique sociale en Italie, les contradictions de la professionnalisation en France, les rapports entre les femmes à l'épreuve de la racialisation des sociétés européennes. Les mobilisations des migrantes affichent aussi des positions partiellement divergentes. En Novembre 2002 à Florence, un atelier sur le travail des

⁴⁶ S. Chaïb, *op. cit.*

migrantes est organisé dans le cadre du premier Forum Social Européen. Il est animé par des militantes appartenant à des associations de femmes migrantes et italiennes. Deux positions émergent, la première faisant appel à la reconnaissance du travail de reproduction accompli par les migrantes dans la société italienne et à la promotion d'action de professionnalisation basées sur des financements publics. La deuxième position met en garde contre le risque d'institutionnalisation de la division « ethnique » du travail. La femme qui intervient explique que, comme elle, beaucoup de migrantes ont d'autres compétences et professions, de diplômes qui ne sont pas reconnus par l'Etat italien. Elles n'ont pas envie de travailler dans les services aux personnes, que cela soit reconnu socialement ou économiquement comme une profession ou non. Elles voudraient être enseignantes, ingénieurs, employées de banque...

Références

- J. Andall (2000), *Gender, migration and domestic service. The politics of black women in Italy*, Ashgate, Aldershot.
- B. Anderson (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, London.
- T. Angeloff (2000), *Le temps partiel. Un marché de dupes ?*, La Découverte et Syros, Paris.
- A. Bassi, G. Casotti, F. Sbordone, a cura di (2000), *Tempi di vita e tempi di lavoro. Donne e impresa sociale nel nuovo Welfare*, Franco Angeli, Milano.
- K.-K. Bhavnani, ed. (1999), *Feminism and « race »*, Oxford University Press.
- J. Bisilliat (1996), *Femmes du Sud, chefs de famille*, Karthala, Paris.
- S. Chaïb (2001), *Facteurs d'insertion et d'exclusion des femmes immigrantes dans le marché du travail en France: quel état des connaissances?*, document de travail élaboré pour la CFDT, *non publié*.
- M. Cognet, « Les effets de la transformation du système de santé canadien sur les emplois de soins et de services chez les femmes immigrantes » in F. Saillant, M. Boulianne, S. Kandjian, (sous la dir. de), *La transformation des systèmes de santé et des services sociaux et le mouvement pour la santé des femmes : enjeux contemporains* (en cours de publication).
- A. Dal Lago (1999), *Non-persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano.
- V. De Rudder, Ch. Poiret, F. Vourc'h (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF, Paris.
- Eurispes (2002), *Il lavoro domestico : sommerso e regolare*, rapport de recherche, Roma.
- D. Fougeyrollas (2000), "Travail domestique", in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (sous la dir. de), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF.
- D. Fougeyrollas-Schwebel (2000a), « Le mouvement féministe: quelle force de changement? », *Regards sur l'actualité*, n°258.
- INSEE-DARES (1999), *Les services émergents et l'emploi*.
- INSEE (2001), *Recensement de la population de 1999*.
- E. Kofman, A. Phizacklea, P. Raghuram, R. Sales (2000), *Gender and international migration in Europe. Employment, Welfare and politics*, Routledge, Londres - New York.
- N. Le Feuvre et C. Parichon (1999), *Le développement de l'emploi dans les services domestiques aux ménages au regard de l'égalité hommes-femmes*, rapport de recherche, Toulouse.
- A. Morice (1997), « Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale », in D. Fassin, A. Morice, C. Quiminal (sous la dir. de), *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Editions La Découverte, Paris.

S. Ongaro (2001), *Le donne e la globalizzazione. Domande di genere all'economia globale della riproduzione*, Rubbettino Editore, Soneria.

L. Oso (2000), « L'immigration en Espagne des femmes chefs de famille », *Cahiers du Cedref*, n°8-9.

S. Palidda (2001), *Migrazioni : tra vecchi e nuovi paradigmi*, *document non publié*.

Parlement Européen (2000), *Information sur la normalisation du secteur domestique dans l'économie informelle*, Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances.

P. R. Pessar (1999), « The role of gender, households, and social networks in the migration process: a review and appraisal », in C. Hirschman, P. Kasinitz, J. De Wind (eds), *The handbook of international migration. The american experience*, Russell Sage Foundation, New York.

Ph. Poutignat, J. Streiff-Fénart (1995), *Théories de l'ethnicité*, PUF, Paris.

A. Réa (1998), *Le racisme européen ou la fabrication du « sousblanc »*, in A. Réa (sous la dir. de), *Immigration et racisme en Europe*, Editions Complexe.

N. Ribas (2001), « ¿Estrategias transnacionales ? Una pregunta acerca de las migraciones femeninas en España », *Arxius de ciències socials* n°5.

A. Rivera, « Immigrés », in R. Gallissot, M. Kilani, A. Rivera (2000), *L'imbroglio ethnique. En quatorze mots clés*, Editions Payot, Lausanne.

J. Rollins (1990), « Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes », *Actes de la recherche en sciences sociales* n°84.

C. Saraceno (2002), « Lavoro d'amore », *La Stampa*, 21 juillet.

S. Sassen (2000), « Women's burden: Counter-geographies of globalisation and the feminization of survival », *Journal of international affairs*, Printemps.

A. Sayad (1999), « Immigration et pensée d'état », *Actes de la recherche en sciences sociales* n°129.

F. Scrinzi (2001), « Consumi culturali. I processi di etnicizzazione delle donne marocchine a Genova », in A. Torre (a cura di), *Non sono venuta a scoprire le scarpe. Voci di donne immigrate in Liguria*, Edizioni Sensibili alle foglie, Cuneo.

J. Streiff-Fénart (1998), « Racisme et catégorisation sociale », in *Quelles initiatives contre le racisme « ordinaire »*, Profession Banlieue, Paris.

E. Terray (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place » in E. Balibar et al., *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Editions La Découverte, Paris.

W. I. Thomas (1923), *The unadjusted girl*, New York.

T. Van Dijk (1987), *Communicating racism. Ethnic prejudice in thought and talk*, Sage, London.

www.adottaunacolf.it

www.cestim.org

www.puntodipartenza.org

www.stranieri.it