

DOCUMENT DE TRAVAIL

ENTRE SERVICE ET SERVITUDE : LA RELATION EMPLOYEUSES ET EMPLOYÉES DOMESTIQUES – UNE ÉTUDE COMPARATIVE FRANCE-COLOMBIE.

Rapport intermédiaire – août 2008
Pascale Molinier

Ce rapport a été réalisé dans le cadre de l'ANR TRAVDUC coordonnée par Patricia Paperman.

1- Problématiques

« Les conditions de vie sont aussi des conditions de vues »¹.

Les axes théoriques et méthodologiques et le « point de vue » qui structurent cette investigation se sont dessinés au croisement de plusieurs rencontres.

MALAISE DANS LA DOMINATION RAPPROCHÉE

La première rencontre est celle d'une femme française avec la différence culturelle des pays d'Amérique Latine, la Colombie surtout, où j'ai fait depuis une dizaine d'années de fréquents séjours. La France et la Colombie se ressemblent et diffèrent sous bien des aspects. Mais l'expérience de la différence culturelle s'est cristallisée pour moi autour de l'omniprésence des employées domestiques dans les foyers des classes moyennes hautes et de la bourgeoisie, aussi bien dans les appartements de ville que dans les maisons de campagne, et à mon propre domicile colombien. Cette omniprésence domestique est vécue par les Colombiens sur le mode de l'« évidence » ou comme « allant de soi », et si personne n'irait jusqu'à dire que les relations entre employeur et employée domestique sont simples et « naturelles », si chacun s'accorderait à penser qu'il faut, pour qu'elles fonctionnent au mieux, que l'employeur produise lui aussi un certain type de « travail », il semble, vu de l'extérieur, que chacun sache à peu près comment s'en débrouiller. Il n'en va pas de même lorsqu'on est étrangère à la culture du pays. J'ai eu l'occasion d'en discuter avec d'autres Françaises ou Européennes, chacune, à sa façon, a ressenti le même malaise. D'abord celui de *ne pas savoir comment faire*, comment se positionner au mieux dans la relation avec les employées domestiques, non seulement celle qu'on peut être amené à employer dans son propre foyer, mais toutes celles que l'on côtoie quotidiennement chez les uns ou les autres. Quelles sont les règles sociales, voire les règles de sentiments (au sens de Hochschild²), qu'il faut savoir mobiliser dans ce type de relation ? Comment trouver la bonne distance ? Ne pas être trop près ou trop loin ? Trop familière ou trop distante ?

Chacune peut également relater des histoires où elle a eu le sentiment pénible d'être l'acteur involontaire ou le témoin passif de situations qui, à ses yeux, relèvent soit de l'humiliation, soit d'une servitude banalisée que l'on n'ose pas questionner. La perception de ce type de

¹ Maria Puig de la Bellacasa, « *Think we must. Politiques féministes et construction des savoirs* », Thèse de doctorat en philosophie, Université Libre de Bruxelles, 2004, p 190.

² Arlie R. Hochschild, « Travail émotionnel, règles de sentiments et structures sociales », *Travailler*, 9, 2008 : 19-49.

rapports de domination, qui combinent les catégories de la classe, du genre et de l'ethnie, est alors décrite comme d'autant plus dérangeante qu'elle fait disruption dans une situation de convivialité ou de loisirs, dans un espace privé, ou qu'elle est tissée dans le fil de l'intimité conjugale. Situations dont le service domestique rémunéré est généralement absent dans la vie ordinaire des Français issus des classes moyennes et supérieures. La relation entre les employeur-e-s et les employé-e-s domestiques peut être appréhendée par la notion de *domination rapprochée* proposée par Dominique Memmi³. Une domination qui ne se joue pas entre classes au sens marxiste du terme ou dans l'espace public, mais dans la maison, dans l'intimité, le plus souvent entre femmes, redéfinissant la topologie du politique clivé en privé/public – *le personnel est politique* - et impliquant pour être saisie de nouveaux outils théoriques.

Compte tenu de l'importance du « point de vue » dans les épistémologies féministes⁴ (Harding, 2003), j'ai choisi d'annexer quelques extraits de mon journal de bord qui témoignent précisément de mon extériorité par rapport à la situation de la domination rapprochée en Colombie et de mon malaise par rapport à celle-ci. Ce journal de bord relate quelques-unes de mes expériences, en 2005, au moment où je commençais à formuler le projet de mettre en place une recherche sur ce thème. En France, j'emploie une femme de ménage, également colombienne, la même depuis 10 ans, 3 heures par semaine.

Actuellement, plusieurs Européennes travaillent sur le travail domestique en Amérique Latine (Félicie Drouilleau en Colombie, Isabel Georges au Brésil). Pour en avoir également discuté avec Isabel Georges, tout comme moi, en utilisant les ressources de son métier, elle cherche aussi à donner du sens à des expériences personnelles souvent indicibles – le thème de la « domination rapprochée » est très délicat à aborder car il touche au plus près à l'intimité des personnes -, et dont la composante subjective est de plus particulièrement ardue à analyser à la première personne.

Un exemple de malaise fréquemment cité par les Françaises avec lesquelles je me suis entretenue est celui du temps de travail supplémentaire, lors d'un dîner ou d'une fête où l'on est invité, qui étend la journée de la ou les employées au-delà de 10 heures, et dont on ne sait pas toujours s'il est rémunéré ou pas et à quelles conditions. Mes « informatrices » font état d'un sentiment de gêne, de ne pas pouvoir « oublier » ou considérer comme normal la présence des employées domestiques à des heures tardives, manifestement fatiguées, à disposition ou parfois dans l'attente de pouvoir finir le travail et observant, le regard un peu dans le vague, les convives plus ou moins imbibés, sans rien dire.

« Essayer de voir les autres avec précision, prêter attention à leurs changements d'expression et, de ce fait, à leurs sentiments et à leurs humeurs, dépend dans une large mesure, de notre décision – c'est dire que c'est une question de volonté. Ignorer les autres peut donc également être un acte volontaire, et pas seulement dans les cas extrêmes, comme lorsqu'une personne détourne la tête ou se couvre les yeux de la main pour éviter de voir quelqu'un. Cette dérobaude peut prendre *la forme d'une incapacité délibérée à voir l'autre en détail*. Dans les situations qui requièrent (selon la norme) une telle concentration, l'absence de concentration revient à voir l'autre comme un objet. C'est la manière dont les maîtres des grands palais voyaient leurs serviteurs. Ils ne les voyaient pas en détail. Ne pas voir les serviteurs en détail signifie ne pas voir dans leur regard un obstacle ou une limitation quelconque à la conduite du maître. On peut fournir en leur présence, c'est-à-dire, par définition, faire vraiment n'importe quoi

³ Dominique Memmi, « Une situation sans issue ? Le difficile face à face entre maîtres et domestiques dans le cinéma anglais et français », *Les Cahiers du Genre*, 2003, 35, pp. 209-235.

⁴ Sandra Harding (dir), *The Feminist Standpoint Theory Reader*, New York, Routledge, 2003.

devant eux. (...). Ignorer les humains, ne signifie donc pas exactement les voir comme des objets, mais plutôt ne pas les voir entièrement ou précisément.⁵»

Cette citation d'Avishai Margalit me permet de formuler un point important : en tant qu'étrangère, nous voyons les Colombiens, employées domestiques ou maîtres et maîtresses de la maison et invités « avec précision », « dans le détail », même et surtout si nous ne les comprenons pas. Et bien sûr, de nombreuses personnes en Colombie sont capables de voir les employées domestiques « dans le détail ». Mais les situations gênantes sont précisément celles où certains ne le font pas, bien qu'il s'agisse de personnes que l'on pourrait juger affables (voir « chez Cati et Samuel », dans l'annexe 1). La situation de référence évoquée par Margalit est celle des « grands palais » du passé. En des termes plus contemporains, je dirai que le vécu pénible que génère la confrontation « culturelle » avec la condition flexible des employées domestiques fait également écho à ce que dit Donna Haraway des formes néolibérales de l'exploitation des travailleuses de service qui leur ferait vivre une « existence à la limite de l'obscénité, déplacée » - obscénité étant à entendre littéralement : « hors scène »⁶.

La condition de « bonne à tout faire »

Mon intérêt pour le travail de Louis Le Guillant est antérieur au développement de ce projet, mais il a été fortement réactivé dans ce nouveau contexte. Louis Le Guillant, en effet, est l'un des principaux précurseurs de ma discipline de référence, la psychodynamique du travail. Il a consacré deux textes importants au crime des sœurs Papin et à « la condition de 'bonne à tout faire' » dans la société française des années 1930-1950⁷. Pour Louis Le Guillant, la « condition » de bonne à tout faire illustre avec une force particulière les mécanismes psychologiques et psychopathologiques liés à ces composantes de la condition humaine que sont la servitude et la domination. La condition constitue une « situation dominante », au sens où elle pèse si lourdement sur toute l'existence qu'il est impossible de s'en soustraire, « comme il est impossible de se soustraire au fait d'être Algérien musulman à Paris, pupille de l'Assistance publique », ou Juif⁸. Le Guillant distingue trois traits saillants de la condition de bonne à tout faire : l'inexistence et la *dépersonnalisation*, l'*isolation* et l'aliénation par impossible identification à l'autre, le *ressentiment*. Le ressentiment constitue sans doute l'intuition clinique la plus remarquable en même temps que la plus dérangeante dans l'analyse proposée par Le Guillant. Le ressentiment générerait une « haine ravalée » dont l'issue psychopathologique – fatale dans le cas des sœurs Papins - pourrait cependant être évitée par le recours à des stratégies de sabotage, de menus larcins, de petite délinquance au quotidien, ou de démissions « subites », la bonne rendant son tablier au moment le moins opportun pour les patrons⁹.

Il semble que les intuitions de Le Guillant gênent avant tout les personnes (notamment au sein de l'université) qui sont en position d'employeur et surtout d'employeuse. J'ai pu constater que pour les personnes qui sont en position d'employées, l'exposé des thèses de Le Guillant ne donne pas objet à la contradiction, mais plutôt à une écoute particulièrement attentive. Ce

⁵ Avishai Margalit (1996), *La société décente*, Flammarion 2007, page 101, souligné par PM.

⁶ Donna Haraway, *Manifeste cyborg et autres essais*, L. Allard et al. (éds), Paris, Exils, 2007, page 59.

⁷ Le Guillant Louis : « L'affaire des sœurs Papin », *les Temps Modernes*, 1963, 216, pp. 869-913 ; « Incidences psychopathologiques de la condition de bonne à tout faire », *Le Drame humain du travail. Essais de psychopathologie du travail*, Toulouse, Octares, 2006.

⁸ L. Le Guillant, « Incidences psychopathologiques de la condition de bonne à tout faire », *op. cit.*, page 295.

⁹ Pour une analyse plus détaillée, voir Molinier, *Les enjeux psychiques du travail*, Payot, 2006, Chapitre 1.

fut le cas lors de la conférence que j'ai faite à Carthagène en 2005 dont le public était constitué d'une assemblée de femmes des quartiers populaires¹⁰. Pour Le Guillant, le ressentiment, plutôt qu'un sentiment conscient, est présent comme une toile de fond affective qui colore le rapport au travail, il ne faut donc pas s'attendre à en trouver seulement des expressions franches, il est même probable que celles-ci sont rares. Le ressentiment peut prendre des formes détournées. J'en donnerai ici un exemple à partir d'un bref entretien informel que j'ai eu l'occasion d'avoir avec une employée domestique colombienne, afrodescendante originaire de la côte pacifique et travaillant à Bogota, qui s'estimait contente de la relation avec ses patrons (un acteur et une avocate). Or, elle ne pouvait décrire sa condition actuelle – satisfaisante à ses yeux – autrement qu'en se référant à tout ce qu'elle aurait pu endurer ailleurs de mépris, d'indifférence, de racisme. « Ici, on me considère comme une personne à part entière et je n'ai pas l'impression de faire un travail indigne », disait-elle en substance, laissant entendre combien le même travail aurait pu l'être dans d'autres circonstances. Si le ressentiment n'était pas présent dans le contenu de ce qu'elle disait vivre, il colorait néanmoins la passion qu'elle mettait à distinguer sa situation plutôt favorable, des situations ordinaires du travail domestique rémunéré.

Le Guillant a-t-il eu raison ou tort d'accorder un statut psychologique aussi déterminant au ressentiment ? En dépit – ou à cause – des résistances que son évocation engendre, cette question méritait d'être étudiée à partir d'un autre cadre théorique que le sien, celui de la psychodynamique du travail.

Un point aveugle de la pensée féministe

Le projet de recherche a aussi été impulsé par la rencontre avec les chercheuses de l'École du genre de l'Université Nationale de Colombie, à Bogota, en particulier par une discussion en 2005 avec Magdalena León¹¹. Tandis que j'insistais sur l'invisibilité du travail domestique, celle-ci faisait remarquer que non seulement il n'existait pas de description à proprement parlé du travail domestique mais que l'on ne savait pas ce que cela change, d'un point de vue psychologique en particulier, de le faire de façon rémunérée pour des personnes n'appartenant pas à sa propre famille ou de le faire de façon gratuite pour soi et pour ses proches.

Des études contemporaines réalisées au Brésil suggèrent que le ressentiment se concentre sur la personne de la patronne (et non du patron ou des enfants)¹². Ceci est une donnée importante dans la construction de ma problématique, qui s'est précisée encore grâce à la lecture du livre de Maruja Barrig, « *El mundo al revés : imagenes de la mujer indigena* », offert par Luz Gabriela Arango¹³. Ce livre met particulièrement bien en évidence comment la situation des domestiques a constitué – et constitue encore – l'un des points aveugles de la pensée féministe, sans doute parce qu'on ne peut pas être « juge et partie ». Et nous autres, les féministes françaises ? me demandais-je. Ne faisons-nous pas comme si nous n'avions pas de problèmes avec nos « femmes de ménages » ? Je dois au livre de Barrig, l'idée qu'on ne peut pas étudier le travail domestique seulement du point de vue de la position des employées domestiques, mais qu'il faut l'envisager également du point de vue des employeuses et plus particulièrement du point de vue des employeuses dotées d'une conscience de genre. Barrig

¹⁰ Cette conférence est reprise dans Molinier, Le care : ambivalences et indécences, *Sciences Humaines*, 177 : 36-38, 2006.

¹¹ Sociologue, professeur titulaire de la Faculté des sciences humaines de l'Université Nationale de Bogota, Magdalena Leon a beaucoup œuvré pour la création et la reconnaissance du statut d'employée domestique en Colombie.

¹² Lautier Bruno, « Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie : tentative d'interprétation d'une bévue », *Les Cahiers du Genre*, 2002, 32, pp. 137-160.

¹³ Sociologue, Université Nationale de Bogota.

décrit en effet avec une grande lucidité et honnêteté les conflits internes motivés par le fait d'être la patronne féministe et de gauche d'une employée domestique et analyse aussi quelques-unes des stratégies pour se protéger de la culpabilité.

L'appui des féministes péruviennes à la professionnalisation des employées domestiques (création de syndicats, sécurité sociale, réglementation des horaires) fut, d'après Barrig, très modéré, les employées domestiques reprochant de leur côté aux féministes de faire partie de leurs exploiteuses. Dans la relation inter-individuelle, l'un des enjeux importants semble avoir été le refus par les employeuses du port de l'uniforme par leur employée, celui-ci marquant visiblement la différence de statut. Toutefois, certaines employées ont parfois contesté cette décision, l'absence d'uniforme les « déclassant » dans la hiérarchie des employées domestiques du quartier. À propos de sa propre expérience, Barrig écrit : « Je lui expliquais que dans cette maison, les employées n'utilisaient pas d'uniforme (...). Je n'oublierai jamais son regard, entre sarcasme et joie, quand elle m'interrompit en disant : 'Oh je comprend, Madame ne veut pas que je me complexe.' (...) L'employée entendit mon explication erratique, certainement reconnaissante qu'elle la sauve de cet inévitable marqueur de la différence, mais comme n'étant finalement rien de plus qu'une concession faite par une patronne, la maîtresse de la maison, à un subordonné »¹⁴. La prise de repas en commun fut également l'un des arrangements adoptés. Toutefois, cela se pratiquait surtout entre femmes, en l'absence des hommes. D'une manière générale, le maintien de la « domination rapprochée » dans l'espace domestique des féministes et la culpabilité qu'elle génère furent rationalisés en termes de « bon traitement » : « *Nosotras las tratamos bien !* ». Selon le principe : « je traite mieux mes employées domestiques (humainement et économiquement) qu'elles ne le seraient ailleurs ». Le témoignage de Barig suggère qu'en l'absence d'une transformation structurelle globale, changer la relation employeuse-employée dans le cadre restreint de l'espace privé était en partie voué à un compromis conflictuel peu satisfaisant.

La relation entre employées et employeuses est un rapport de force. Dans cette investigation, il s'agit d'entendre les deux protagonistes de ce rapport de force. Ce rapport de force oppose des femmes entre elles. Les hommes et les enfants, même s'ils interagissent avec les employées domestiques, ne sont pas concernés de la même façon. Non seulement, « la maîtresse de maison » (du moins quand il y en a une) reste la principale donneuse d'ordre, mais le travail domestique rémunéré *libère* avant tout cette dernière, même si les autres aussi profitent du service domestique. En France comme en Colombie, l'évolution des rapports sociaux de sexe n'a pas effacé des représentations sociales les plus communément partagées l'idée que le travail domestique et le soin des enfants reste une prérogative avant tout féminine. Les hommes quand ils « coopèrent » le font la plupart du temps sur le mode du coup de main¹⁵.

Construire des connaissances sur le vécu psychologique de ce type de relation implique, de part et d'autre, une motivation. Je ne pense pas qu'il y ait grand chose à apprendre des femmes pour qui avoir une employée domestique est « naturel ». Se centrer sur les employeuses féministes, me paraissait donc une entrée méthodologique favorable, puisqu'on pouvait faire l'hypothèse que cela n'allait pas de soi pour celles-ci de construire leur propre autonomie sur la délégation d'une partie du travail domestique à une autre femme, voire qu'il existe un antagonisme entre le fait d'être féministe et d'employer une autre femme à son

¹⁴ Barrig, op. cit, page 43, ma traduction.

¹⁵ Yolanda Puyana, Claudia Mosquera, « Los trabajos domesticos y la proveeduría: entre permanencias, conflictos y cambios. Un análisis de las narrativas de padres y madres bogotanos », *Otras Palabras*, à compléter.

service. Comment les employeuses féministes se débrouillaient-elles de cette contradiction, en France et en Colombie ?

De plus, dans le champ des études féministes, la culpabilité ou la « mauvaise conscience » des employeuses ayant une conscience de genre est un thème non moins dérangeant que celui du ressentiment des employées domestiques et vis-à-vis duquel il serait tentant d'opposer un désaveu. Peut-on aller y regarder de plus près ? Quels sont les affects et les défenses mobilisés par le fait d'être la patronne d'une employée domestique ?

Le rapport social entre employée et employeuse a pour objet la division du travail. Le Guillant avait mis avant tout l'accent sur la relation sociale de subordination, mais il ne s'est pas intéressé aux tâches accomplies par les employées domestiques, ni aux modalités de leur prescription. Mon hypothèse est que le ressentiment est en relation avec la servitude. C'est dire que le ressentiment trouverait son origine et s'accumulerait dans des tâches réalisées sans qu'il existe le désir de les faire : toutes celles qui peuvent être désagréables pour qui les réalise et qui sont imposées aux employées domestiques bien qu'elles ne fassent pas partie du contrat – formel ou plus souvent tacite. L'un des objectifs de l'investigation est de délimiter ce que les employées, d'un côté, les employeuses, de l'autre, considèrent comme ce qui peut être demandé ou réalisé, sans problèmes de part et d'autre. Mais il est important de souligner immédiatement qu'il existe forcément un décalage entre la représentation que chaque personne a des limites du service et la réalité quotidienne. Mon hypothèse est que la demande va toujours plus loin que les intentions initiales et que l'on accepte toujours d'en faire plus que ce que l'on avait prévu initialement.

DU « QUOI » AU « COMMENT » : LE TRAVAIL DOMESTIQUE EST-IL THÉRAPEUTIQUE ?

Par ailleurs, si Le Guillant insiste sur la « condition » des bonnes à tout faire, plutôt que sur leur activité à proprement parlé, on peut penser que c'est par défaut d'avoir les outils théoriques qui lui permettraient d'investiguer cette dimension, mais aussi parce qu'en tant que psychiatre, il est bien placé pour savoir que le travail peut aussi, sous certaines conditions, participer de la guérison des symptômes psychotiques¹⁶. Nombre de psychiatres ont employé à leur service, pour faire le ménage, le jardinage ou s'occuper de leurs enfants, des malades mentaux, ainsi qu'en témoigne l'extrait du texte suivant de Roland Kuhn :

Marie U. souffre d'une schizophrénie héréditaire, elle est normalement intelligente, très consciencieuse, dévouée, religieuse ; elle a toujours servi comme femme de ménage chez des gens étrangers. Elle supporte très difficilement la mort de ses parents. A l'âge de 52 ans, elle entra dans une dépression accompagnée d'idées de culpabilité. Après une rémission de 7 ans, elle tomba à nouveau dans une dépression de caractère paranoïde, cette fois accompagnée d'idées de persécution. Une nouvelle rémission fut de courte durée, puis se manifestèrent des états de confusion. Un essai de placer la malade pour travailler dans une famille échoua. (...) Plusieurs tentatives pour la sortir de la clinique se terminèrent de la même façon. (...) A 66 ans, il fut possible de lui confier les soins du ménage d'un médecin de la clinique nouvellement marié. Cela lui convint parfaitement. Lorsque deux ans plus tard, la femme du médecin, qui travaillait aussi, donna le jour à une fille, elle prit activement soin de l'enfant, ainsi que des deux autres qui se suivirent à dix-huit mois d'écart. Elle se montra très gentille avec les enfants qui grandissaient, s'occupant d'eux comme si elle avait été formée selon les méthodes les plus modernes, et les enfants l'aimaient beaucoup. Durant tout ce temps, rien n'était visible de la schizophrénie. Quand la famille du médecin partait en vacances, la patiente

¹⁶ Voir en particulier le dossier « le travail inestimable », dans le numéro 19 de la revue Travailler.

retombait très rapidement dans son état de stupeur, dont elle sortait à nouveau dès qu'on lui annonçait le retour de la famille. Elle endura calmement les maux dus à l'âge, notamment des hémorragies rétinienne et des troubles passagers de la mémoire, et travailla jusqu'à 77 ans où elle déclina soudain et fut emportée en peu de semaines par une pneumonie.

Qu'est-ce qui, pendant ces années, a permis à cette malade d'être dans un état de santé psychologique pratiquement normal ? Était-ce seulement parce que ce qu'on attendait d'elle correspondait de façon idéale à ce qu'elle était capable de faire, ou bien la joie que lui procurait son activité jouait-elle le rôle décisif ? Bien des choses prêchent en faveur de la seconde hypothèse. En effet, la clinique la garantissait de toute exigence excessive pendant l'absence de la famille du médecin ; dans le petit service, où elle vivait aussi pendant son temps libre au cours de l'année, elle avait l'habitude de trouver beaucoup de compréhension de la part d'une infirmière âgée et dont l'expérience était grande.

En exagérant à peine, on pourrait dire que les psychoses peuvent disparaître ou, au moins, passer à l'arrière-plan lorsque les malades peuvent faire ce qu'ils aiment. Souvent, on n'arrive pas à trouver l'activité qui convient proprement au malade, ou, alors, cette activité peut difficilement se réaliser. Nous ne pouvons pas préciser davantage. (...)

Une manière de voir superficielle et naïve pourrait nous conduire à penser à tort que le sentiment de plaisir auquel se trouve liée, chez nos malades, l'absence plus ou moins importante de symptômes, doit être rapportée au «quoi» de l'activité du malade, au fait que (...) Marie U. soigne des enfants. À mieux regarder, c'est pourtant autre chose qui apparaît. (...) Marie U. a essayé souvent de tenir un ménage sans jamais y réussir, au point que, résignée, elle disait, lors de sa dernière hospitalisation, qu'elle n'était plus bonne à rien. *C'est donc le «comment» qui importe; c'est-à-dire un certain mode de vie ou de présence dans lequel le malade peut «se mouvoir»¹⁷.*

S'il était encore fréquent, à l'époque, que les psychiatres confient leurs propres enfants et le soin de leur ménage à des patientes, ils les choisissaient plutôt parmi les « tranquilles ». Or, au moment où il met en place les principes de la psychothérapie institutionnelle dans le quartier des agitées de Maison Blanche, Philippe Paumelle tente, lui, et avec succès de les confier à Marceline, « la malade terreur » du quartier¹⁸.

« Plusieurs fois elle se sectionne gravement le pli du coude, mais le lendemain elle est capable, après avoir arraché son pansement et ses agrafes, de grimper sur le seul buffet du quartier. De cette position élevée, elle nargue le personnel qui la supplie de se calmer en menaçant ou lui promettant des douceurs. Munie de projectiles, elle vise avec succès les lampes électriques, démonte le téléphone et saccage le signal d'alarme, augmentant ainsi l'effet de terreur. » (...) Deux ou trois fois par semaine, ses violences envers d'autres malades, ses menaces ou ses mauvais tours joués aux infirmières obligent à la camisolier, après une lutte sans merci où elle est capable de contusionner plusieurs personnes. L'effectif des veilleuses a dû être augmenté, et c'est souvent qu'on doit appeler du renfort des pavillons voisins. Elle est d'ailleurs très difficile à maintenir car, souple et robuste, elle sait se décamisolier en quelques minutes pour commettre systématiquement d'importants dégâts matériels... Certaines infirmières se sentent particulièrement visées, déclarent qu'elles ont peur, menacent de démissionner et toutes gémissent: 'elle nous tue à petit feu'. Par son sens de l'occasion favorable, Marceline les oblige à demeurer toujours en éveil, et par sa sûreté à trouver le mot qui blesse, elle sait les faire sortir de leurs gonds. ¹⁹»

¹⁷ Roland Kuhn, « L'errance comme problème psychopathologique ou déménager », *Présent à Henri Maldiney*, Lausanne, L'Âge d'Homme, 1973, souligné par PM.

¹⁸ Philippe Paumelle, *Essais de traitement collectif du quartier d'agités*, Éditions ENSP. 1999. Voir aussi Pascale Molinier, Lise Gaignard, « Comment désentraver les agités ? Peurs et contraintes en psychiatrie », *Actes des savoirs*, 3, 2007, pp.145-162.

¹⁹ Paumelle, op. cit., pages 83-85.

Compte tenu de la peur qu'elle génère pour les infirmières, Paumelle décide de sortir Marceline au maximum de son cadre habituel. Fin septembre 1951, il décide de lui confier la garde de ses enfants toute la journée, « prenant ses repas sur place et jouissant d'une liberté maximum ». « L'hôpital prend peur en la voyant ainsi se promener dans le parc avec ces trois petits et nous prédit la catastrophe. Celle-ci ne se produit pas », commente sobrement Paumelle²⁰. Ce sera le début d'une succession de temps d'élaboration progressive pour Marceline, interrompue parfois de crises qui pourront être courtes et supportables pour elle comme pour les membres du personnel. Le 27 novembre 1951, les infirmières consignent : « *comportement normal, va travailler au terrain de sport* ». Le 19 janvier 1952 : « *très calme depuis le 7 novembre, très sociable* ». Au printemps 1952, les progrès sont remarquables, elle « encaisse » les provocations de certaines sans riposter, elle tient la comptabilité de l'atelier d'étiquettes ; elle est chargée du fonctionnement du pick-up offert au pavillon par une famille. Dans le courant de mai, il est possible d'envisager avec elle une tentative de sortie et à la fin de ce mois, elle attend son départ comme fille de salle dans un préventorium.

Kuhn a raison de le souligner, car ceci est aujourd'hui un point bien établi de la théorie en psychodynamique du travail, aucun travail n'est en soi pathogène ou thérapeutique, de même toutes les bonnes à tout faire n'assassinent pas leur patronne, le fait est même plutôt rare. Dans le rapport subjectif au travail, c'est le « comment » qui importe, et non le « quoi ».

CARE ET TRAVAIL DOMESTIQUE

En Colombie comme en France, le travail domestique a longtemps été défini dans une perspective marxiste comme le travail réalisé au foyer pour maintenir et reproduire la force de travail, c'est-à-dire pour réparer l'énergie des membres de la famille qui accomplissent des activités productives ou qui se préparent à le faire²¹. Cette définition subordonne strictement la sphère reproductive à la sphère productive, non seulement sur le plan pratique : le travail domestique n'aurait d'autres finalités qu'entretenir les forces productives, mais aussi du point de vue conceptuel : le domestique est appréhendé avec les outils qui problématisent les rapports de production. Il en résulte que les dimensions de l'expérience domestique qui échappent aux critères des rapports de production ou d'exploitation ne peuvent être saisies et demeurent occultées. Dans ce cadre conceptuel, il est très difficile d'analyser, formaliser et valoriser la contribution du travail domestique en tant que telle. Les théories du *care* permettent de surmonter cette difficulté en faisant des activités de care une réponse à notre vulnérabilité et notre dépendance. « L'analyse du *care* a pour vertu de faire surgir derrière l'image rassurante d'une société constituée d'adultes compétents, égaux, autonomes, en bonne santé, la permanence des activités de soins, organisées selon le principe hiérarchique du genre et effectuées pour une part importante dans la sphère domestique ou privée. Le déni de nos dépendances à l'égard des fournisseurs de soins résulterait de cette « privatisation » des activités de soins, du maintien – à cet endroit- de la dichotomie entre le public et le privé. ²²»

Soin doit être ici entendu au sens large de « prendre soin », de faire attention à, et ne concerne donc pas seulement les activités réalisées au service du confort ou de la guérison des personnes malades, mais de façon bien plus large les activités qui participent au maintien de

²⁰ Paumelle, op. cit, page 87.

²¹ Juanita Baretto (dir), *Trabajo doméstico infantil y juvenil en hogares ajenos : De la formulación de los derechos a su aplicación. Cuatro estudios locales en Colombia*. ave the Children Reino Unido. Oficina para América del Sur Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF Oficina de Area para Colombia y Venezuela Bogotá D.C., Colombia - Octubre de 2001.

²²

la santé et de la vie. Le *care* est un terme anglais sans équivalent en français. L'une des raisons pour lesquelles je maintiens l'utilisation du terme anglais est qu'il ne désigne pas seulement un concept, mais un champ interdisciplinaire où se croisent philosophie, sciences humaines et sociales, et dans lequel s'inscrivent mes propres travaux. « En français « care » est souvent rendu par les termes de sollicitude, de soins, d'attention et ou de responsabilité. Ces termes couvrent certes une large portion du champ sémantique mais aucun d'entre eux isolément n'est en mesure de prendre en charge la complexité de ce genre de relation. À la fois réponse pratique à des besoins concrets qui sont toujours ceux d'autrui singuliers (qu'ils soient proches ou non), activités nécessaires au maintien des personnes qu'elles soient « dépendantes » ou « autonomes », travail accompli tout autant dans la sphère privée que dans le public, engagement moral à ne pas traiter quiconque comme partie négligeable, le « care » est nécessairement une affaire concrète, collant aux particularités des situations et des personnes »²³.

Maïté Martin propose de « domestiquer » le concept de travail à partir de la perspective du *care*. « Aborder le *care* comme un travail implique, au moins, trois questions de différents niveaux : a) réviser le concept qui s'est consolidé dans le XVIIIème siècle, porteur implicitement d'un type déterminé de division sexuelle du travail et supposant une valorisation inégale, en faveur de qui l'a développé ; b) reconceptualiser le travail pour l'adapter aux importants changements sociaux qui se sont produits dans et à l'extérieur du foyer, c) récupérer la valeur sociale que le *care* a pour la vie, non seulement en termes de temps ou d'argent mais aussi à un niveau éthique. »

Le travail domestique fait partie de l'ensemble des activités réalisées pour les autres – des autres qui peuvent payer pour ces activités, qui n'ont pas le temps ou ne veulent pas les faire eux-mêmes ou ne peuvent pas les faire (comme dans le cas des enfants, des vieillards, des personnes handicapées). Du point de vue des théories du *care*, le travail réalisé par les employées domestiques va beaucoup plus loin que le simple service (comme laver une voiture, par exemple). Il est nécessaire d'étudier ce travail comme un travail qui implique une responsabilité vis-à-vis du bien-être des personnes, et plus fondamentalement vis-à-vis de leur vie, ce qui est obtenu par l'attention qu'on leur accorde et le travail qui s'en suit. Ainsi défini, en référence au *care*, le travail domestique apparaît comme une activité complexe, ainsi que les relations qui se tissent entre employées et employeur-e-s.

Une féministe péruvienne témoigne de cette intrication complexe entre les relations de classe et l'affectivité du *care* : « J'ai été fille de 'mamas'. Avec ma mère, j'avais une relation plus distance que celle que nous avons avec nos enfants aujourd'hui et, de plus, j'étais la plus petite de toutes mes sœurs. Réellement, je me suis élevée beaucoup avec les 'mamas' de la cuisine. Mais d'un autre côté, je fut militante de gauche et donc là tu élabores ta relation avec les pauvres, différente, et en même temps, j'avais Rosa et avec elle, j'ai eu une relation très spéciale. Rosa est la 'mama' de mes enfants et elle est restée ensuite toujours avec moi, avec elle, ce fut un peu la tension de toutes les relations. D'un côté, Rosa était la 'mama' de mes enfants, mais d'un autre côté elle pouvait être potentiellement une 'camarade'. Donc, j'imagine que c'est pour ça que toujours j'ai eu tant de conflits et tant d'amour avec elle et elle aussi avec moi. Parce qu'elle, ce qu'elle voulait était que je sois une patronne

²³ Introduction du livre *Le souci des autres, Ethique et politique du care*, sous la direction de Patricia Paperman et Sandra Laugier, collection Raisons pratiques, Éditions de l'EHESS, 2006.

traditionnelle et elle voulait un traitement qui ne correspondait pas avec la trajectoire que nous avons (...) ; Alors Rosa est le fusible de ces deux histoires, mon histoire en tant que militante et mon expérience infantile » (Barrig, page 63, traduction PM)²⁴.

Comment problématiser ensemble le souci et le ressentiment ? L'un est-il exclusif de l'autre ? Ou bien, dans certaines situations, le souci pourrait-il générer du ressentiment ? Existe-t-il des situations de subordination qui permettent la mobilisation du travail de care et d'autres qui n'autorisent qu'une interprétation instrumentale de la tâche ? Le ressentiment participe-t-il également du vécu de travail domestique réalisé gratuitement pour ses proches ? Quels sont les relations entre le travail domestique et le plaisir dans le travail ?

POURQUOI UNE COMPARAISON ENTRE LA FRANCE ET LA COLOMBIE ?

Le projet est construit sur une approche comparative entre deux pays, la France et la Colombie, très différents du point de vue du mode d'organisation domestique.

En France, depuis la seconde guerre mondiale, et sauf exceptions, la majorité des employées domestiques sont des femmes qui vivent dans leur propre maison et peuvent vendre leurs services à plusieurs employeurs. Il existe en revanche en Colombie de nombreuses employées *internas*, c'est-à-dire logées au domicile de la famille qu'elles servent. Compte tenu de la grande pauvreté majorée par le phénomène des déplacés de la guerre, les salaires peuvent être dérisoires pour des amplitudes horaires de dix à douze heures de travail. Il existe également des enfants qui sont employés domestiques (Baretto). Des situations similaires existent sans doute en France (par exemple, on m'a parlé de femmes immigrés auxquelles l'employeur confisque les papiers, ce qui crée un rapport de subordination totale, proche de l'esclavage), mais elles y sont beaucoup plus exceptionnelles. Le rapport de force y est moins tendu, ce qui ne signifie pas qu'il n'en existe pas.

Étudier le travail domestique seulement du point de vue d'une étrangère me semblait comporter un risque majeur : celui d'un regard surplombant, voire condescendant, qui fait l'économie de s'interroger sur lui-même. Aussi l'idée de construire une problématique comparative entre France et Colombie s'est-elle imposée.

Comparer les deux pays est intéressant parce que travailler une même problématique dans deux situations apparemment si différentes est une excellente occasion de stimulation intellectuelle et de coopération et parce que cela ouvre à un plus grand nombre de situations susceptibles d'enrichir la connaissance du travail domestique. Ce type de travail comparatif permet aussi de construire une distance par rapport à l'objet, ce qui me paraît une bonne manière d'échapper à la « culpabilité » que les chercheuses pourraient être susceptibles d'éprouver en tant qu'employeuses. Enfin, ce dispositif croisé devrait sans doute favoriser la possibilité de déconstruire nos stéréotypes sur la « nature » ou la mentalité des employées domestiques de nos pays respectifs. Il convient de souligner à ce propos que, dans les grandes villes des deux pays, une majorité d'employées domestiques, quel que soit leur statut, sont soit des migrantes (de l'intérieur en Colombie – Jeanny Posso), soit des femmes issues de l'immigration (en France) ; ceci implique que la dimension du rapport social de classe est, la plupart du temps, intriquée avec celle du rapport social de race ou d'ethnie.

²⁴ Voir aussi le roman de Magda Szabó, *La porte*, Viviane Hamy, 2003.

EMPLOYEUSES FÉMINISTES DE FEMMES DE MÉNAGE - FRANCE

«De quoi voudrions-nous vraiment connaître le sens? De la farine dans le quartant; du lait dans la casserole; de la balade dans la rue; des nouvelles du bateau; du coup d'œil; de la forme et de l'allure du corps.»²⁵

«Sans cette confiance en notre expérience, qui s'exprime par la volonté de trouver des mots pour la dire, nous sommes dépourvus d'autorité dans notre propre expérience»²⁶.

GROUPE DE DISCUSSION PARIS MAI 2008

Méthodologie

L'enquête a été réalisée en collaboration avec Valérie Moreau.

La méthodologie qui a été utilisée combine la méthodologie des « groupes de discussion » féministes avec celle de la psychodynamique du travail.

Un groupe de discussion féministe pour « conscientiser » l'expérience domestique

Dans les années 1970, les groupes de discussion féministes visaient à socialiser et mettre en discussion pour les élaborer et les transformer des dimensions de l'expérience féminine jusqu'alors vécues sur le mode personnel sans conscientisation de leur dimension sociale et politique, et pour certaines d'entre elles, comme le corps et la sexualité, considérées comme tabou. Réunir pour trois séances de trois heures, des femmes féministes qui emploient des femmes de ménage, plutôt que de les interroger individuellement, visait à se décaler par rapport à l'espace privé, l'individualité, l'intime, pour créer les conditions d'une réflexion collective sur un sujet, jamais abordé autrement que sur le mode de l'échange informel, en lui donnant le statut d'un objet digne de ce nom pour la pensée et l'action féministe. Il s'agissait donc bien de re-signifier le vécu personnel comme un vécu collectivement partagé.

Ce dispositif collectif s'est avéré également répondre à une difficulté pour les chercheuses que nous n'avions pas anticipée. Je m'explique : du point de vue de la culture hégémonique, le travail domestique est l'une des dimensions les plus banalisées et les plus dévalorisées de l'expérience quotidienne des femmes. Pour ma génération, dans les années 70-80, s'émanciper signifiait « travailler », c'est-à-dire échapper au confinement domestique. Dans cette perspective, le travail domestique n'était pas perçu comme un travail : quand on me demandait ce que faisait ma mère, j'ai longtemps répondu « elle ne travaille pas ». D'un point

²⁵ Ralph W. Emerson, 1982 [1837] «The American Scholar», in *Selected Essays*. New York, Penguin Books («Penguin Classics»): 83-106. [Trad. franç.: Critique, 1992, 541-542: La Nouvelle Angleterre.], cité par Sandra Laugier dans « L'ordinaire transatlantique. De Concord à Chicago, en passant par Oxford », Études et essais, à compléter.

²⁶ Stanley Cavell, à compléter.

de vue subjectif, le travail domestique symbolisait la sphère aliénante de « la condition féminine » dont nous souhaitons nous affranchir. La vacuité attribuée au travail domestique structure les représentations de sens commun et savantes – comme les théories et les concepts du travail. En dépit du fait que nous soyons formées à, et actrices de, la déconstruction de ces représentations hégémoniques, nous avons, à plusieurs reprises, en travaillant nos notes, eu l'impression de traiter d'un non-objet scientifique et il nous est arrivé de douter de la pertinence de notre démarche²⁷. Quel intérêt, par exemple (voir infra dans le rapport), de relever que Dominique a dû renoncer à utiliser des produits de nettoyage bio parce qu'ils nettoient moins bien et que la femme de ménage, pour cette raison, n'en veut pas ? Une des participantes, Nadège, s'est d'ailleurs assise à la première séance du groupe de discussion en disant, en matière de plaisanterie : « Alors, c'est bien ici le groupe Tuperware ? » La dynamique collective, l'intérêt que nous y trouvions toutes, participantes et chercheuses, nous a aidé à tenir le cap que nous nous étions fixées : assumer notre objet comme étant aussi digne d'intérêt et de conceptualisation que le travail dans les grandes entreprises, les industries dangereuses, les services hospitaliers ou encore la police, pour évoquer certains des terrains plus classiques et reconnus dans les sciences du travail (et sur lesquels, je suis intervenue). Néanmoins, l'absence de tradition sur laquelle s'appuyer en toute sécurité, l'impossibilité d'appliquer les méthodologies existantes et déjà éprouvées, la nécessité d'innover, d'adapter, de remettre en question les cadres théoriques et idéologiques à partir desquels nous pensons habituellement, mais aussi la sensation récurrente de ne pas parvenir à s'en extraire suffisamment, ont généré, tout au long de ce travail, l'impression bizarre d'avancer sur du sable, sur un terrain incertain, friable, comme si le sol – *le sens* - a tout moment menaçait de se dérober. Un sentiment tenace d'insécurité et de scepticisme face à une « évanescence du réel », d'un réel si proche et si quotidien, que l'on pourrait aussi mettre en relation avec ce que Sandra Laugier appelle, avec Stanley Cavell, « l'inquiétante étrangeté de l'ordinaire » et dont le vécu constitue en soi, à mon avis, une donnée importante de ce travail où les psychologues, comme dans l'image wittgensteinienne du philosophe de l'ordinaire, se trouvent « explorateur d'une tribu étrangère : cette tribu, c'est nous, en tant qu'étrangers et étrangères à nous-mêmes ».

La constitution du groupe

Le groupe a été constitué par la méthode dite « boule de neige ». Nous avons lancé beaucoup d'appels, par mails, par réseaux, de vive voix et si beaucoup de personnes ont salué la démarche en la jugeant intéressante²⁸, une jeune chercheuse s'est même écrié : « Ah ! mais tu t'attaques à un sujet tabou ! » -, très peu de personnes ont finalement accepté de participer au groupe de discussion²⁹.

²⁷ J'avais éprouvé un sentiment comparable au début de l'enquête réalisée avec Elisabeth Klein auprès des épouses ou compagnes de travailleurs postés dans l'industrie de process où il s'agissait d'analyser leur contribution à la préservation de la santé de ces derniers (Molinier).

²⁸ Certaines personnes ont remis en question le fait que le critère « femme » soit plus pertinent que le critère « classe ». Voici l'un des courriers les plus représentatifs de cette critique (femme, 42 ans, consultante en sociologie, enceinte d'un 2^{ème} enfant) : C'est intéressant comme enquête. Pour ma part, si j'employais quelqu'un pour faire le ménage, (ce que je ferai dès que je le pourrai), cela me poserait davantage des difficultés "de classe" que "de genre". Enfin, c'est pas en tant que femme (ou en tant qu'elle est femme) que je serais un peu gênée aux entournures. D'ailleurs, la seule période de ma vie où j'ai employé quelqu'un pour ça, c'était un homme. Je pourrais aussi être gênée par le fait que c'est quelqu'un de plus âgé que moi... ou que c'est quelqu'un de nationalité étrangère, facilement associée à ce genre de tâches (portugaise...).

²⁹ Une personne toutefois a envoyé une lettre à propos de sa propre expérience, voir annexe 2. Il semble, d'après les témoignages de certaines participantes qui ont essayé d'en convaincre d'autres, que certaines personnes n'ont pas osé venir, car elles rémunèrent leur femme de ménage sans contrat, de la main à la main, « au noir ».

Voici la lettre que nous avons fait circuler qui élargit la dimension « féministe » à celle moins militante de « conscience de genre » (quand nous avons présenté l'enquête de vive voix, nous avons généralement utilisé le terme de féministe de façon plus étroite).

Dans le cadre d'un programme de recherche intitulé "le travail du *care* : familles, institutions, situations de crise", nous souhaitons investiguer les modalités concrètes du partage du travail domestique entre employeuse et employée, ou pour le dire autrement entre "patronne" et "femme de ménage". Par "femme de ménage", nous voulons souligner que la délégation des tâches concerne en premier chef le travail domestique, mais l'activité peut être mixte et contenir aussi de la garde d'enfant (mais pas seulement de la garde d'enfant).

Le recueil de données sera réalisé au travers de discussions collectives, entre employeuses, dans un groupe, entre employées, dans un autre groupe ; les employées n'étant pas celles des employeuses. Nous recherchons pour participer au groupe "employeuses" des femmes qui font appel au service d'une femme de ménage au moins une fois par semaine (quelque soit le type de "contrat"). L'autre critère est que ces femmes aient une "conscience de genre", c'est-à-dire qu'elles ne considèrent pas la sous-traitance du travail domestique à une autre femme comme allant entièrement de soi. Il s'agit de mettre en discussion où passe la ligne de partage entre ce que l'on considère comme légitime de demander de faire et ce qui ne pourrait pas être délégué. Plus largement, il s'agit de mieux comprendre comment est vécu ce type de relation particulière qui engage le rapport à l'intimité.

De fait, le groupe est d'une très grande homogénéité générationnelle et professionnelle. Il s'agit de 7 femmes, blanches et hétérosexuelles, entre 37 et 60 ans qui travaillent et disposent d'un revenu suffisamment confortable, elles ont un niveau d'études supérieures et sont pour la plupart des intellectuelles. Qui plus est certaines d'entre elles s'intéressent très directement au travail des femmes, en tant que consultant ou en tant que chercheuse. Pour revenir à ce que je disais en introduction de mon propre positionnement par rapport à l'emploi domestique, on peut dire que le groupe est très proche de moi sur le versant « chercheuse », mais aussi de Valérie Moreau sur le versant « consultant ». Nous appartenons toutes à une culture commune et partageons, en dépit d'évidentes variations individuelles, un langage commun, un style de vie, des goûts, des aspirations et des valeurs qui constituent le terreau d'une reconnaissance mutuelle. Cet « entre-soi » a sans doute facilité la rencontre, mais n'étions-nous pas trop proche ? On verra plus loin que cette apparente homogénéité recouvre des positions parfois très contrastées à l'intérieur du groupe et par rapport aux hypothèses de notre binôme d'investigation. En particulier, alors que nous partions du pré-supposé qu'être féministe et employer une « femme de ménage » étaient en contradiction, nous verrons que cette contradiction n'en est pas une pour les participantes, sous certaines conditions.

L'apport de la psychodynamique du travail

La méthodologie en psychodynamique du travail implique avant tout l'existence d'une demande d'élucidation de la souffrance dans le travail (Dejours, 1993, Dessors, Jayet, 1990, Molinier, 2003). Notre investigation ne se situe pas dans ce cadre. Néanmoins, la méthodologie en psychodynamique du travail repose sur la mise en discussion du vécu du travail, dans de petits groupes homogènes, c'est-à-dire entre des personnes qui vivent les mêmes situations de travail ou des situations suffisamment proches pour qu'elles fassent sens pour tous. Le critère de participation n'est pas celui de la représentativité, mais celui du volontariat. Vient qui veut venir. Critère respecté dans notre investigation car il est garant de l'authenticité de la parole : on ne peut pas contraindre les gens à parler de ce qu'ils ressentent. Par l'expérience des enquêtes en psychodynamique du travail, nous sommes donc

accoutumées à écouter une parole sur le travail exprimée dans un collectif et nous savons que cette socialisation de la parole permet de distinguer ce qui relève d'une problématique psychologique personnelle et ce qui relève du vécu d'une situation qui concerne tout le monde. Ou pour le dire autrement : qui résiste de la même manière ou de façon très comparable pour tous, même si les solutions mises en œuvre pour y répondre diffèrent parfois. Nous sommes également sensibles à la dynamique défensive des propos tenus, aux différentes formes de rationalisation qui rendent plus supportables les situations. Si le dispositif n'est donc pas celui de « l'enquête canonique » en psychodynamique du travail, notre écoute clinique n'en est pas moins guidée par les mêmes principes.

De la méthodologie en psychodynamique du travail, nous avons également repris le déroulement séquentiel : peu de séances³⁰, peu éloignées dans le temps et une restitution du rapport au groupe, lequel est ensuite destinataire du travail fini. Il va de soi que dans cette investigation, le rapport n'est pas destiné à nourrir les débats sur la transformation de l'organisation du travail, comme c'est le cas dans les enquêtes de psychodynamique du travail. Il constitue simplement une trace de la réflexion que nous avons menée ensemble avec les participantes. Le contrat « moral » étant qu'elles seront également destinataires, une fois l'ensemble de l'investigation terminée, et comme toutes les personnes qui y auront participé, du rapport final.

Enfin, sur le plan technique, les entretiens ont été pris en note et non enregistrés. Je ne discuterai pas ici du pourquoi de cette technique (Dejours, 2009). Les propos tenus ont fait l'objet d'une restitution orale et d'une validation auprès du groupe, puis d'une seconde validation par des allers et retours du rapport écrit.

LES PARTICIPANTES (dans l'ordre du tour de table)³¹

Audrey est âgée de 37 ans, maître de conférences depuis 7 ans dans une discipline des sciences sociales. Elle vit en couple dans une famille recomposée qui comprend 5 enfants, dont elle a « conçu » les deux derniers. La mère des aînés habite « à 300 mètres de chez nous ». Les enfants ont respectivement 19, 17, 13, 5 et 2 ans. L'aînée et les deux derniers vivent au domicile d'Audrey, les deux autres sont en garde alternante, une semaine sur deux. Avant la naissance des deux derniers enfants, Audrey et son compagnon partageaient l'ensemble des tâches domestiques. Ils faisaient le ménage ensemble la semaine où les enfants étaient chez leur mère, ils remettaient tout d'aplomb, réparaient tout. La mécanique s'est coincée avec l'arrivée du premier bébé d'Audrey. C'est là qu'ils ont commencé à employer quelqu'un deux fois par semaine pour les gros nettoyages, la salle de bain. Puis avec l'arrivée du deuxième bébé, les grands ont trouvé qu'Audrey et son compagnon « ne suivaient plus le rythme », surtout pour le linge. Donc la femme de ménage vient 8 heures par semaine.

Véronique est chercheuse dans un laboratoire de sciences sociales. Elle a 60 ans et a participé à la création d'institutions qui ont été pionnières dans le champ des études sur le genre. Elle se définit comme « féministe et mère ». Des aides à domicile, j'en ai eu constamment, dit-elle. Elle a 3 enfants, tous adultes, et plusieurs petits-enfants.

Lorsqu'elle a eu son premier enfant, elle était enseignante et le faisait garder par sa mère pendant ses douze heures de cours hebdomadaires. Pour le second, qui est arrivé très vite, elle a « cherché quelqu'un ». La personne avait mis une annonce à la boulangerie, elle avait

³⁰ Les réunions ont eu lieu les lundi 5, 19 et 26 mai 2008 de 19 heures 30 à 22 heures, à l'Inetop, 41 rue Gay-Lussac, Paris 75005.

³¹ Tous les prénoms ont été changés, le sexe des enfants n'est pas mentionné, ni la discipline précise dans les sciences sociales pour les trois universitaires, afin préserver l'anonymat.

environ 55 ans, « c'était une dame toute petite, elle s'est occupée de la maison et des enfants ». Ca a duré jusqu'à ce que le troisième naisse. Véronique travaillait alors à temps complet. Elle a déménagé pour une grande maison et elle a eu pendant 4 ans « quelqu'un à temps complet ». Elle était alors mariée avec quelqu'un « qui avait de l'argent » et qu'elle a quitté par la suite. Elle est alors venue vivre dans un cadre où il lui était possible de partager la garde des enfants avec le voisinage. C'est alors qu'est arrivée, par l'intermédiaire de gens qu'elle connaissait, une femme originaire des caraïbes, sans papier. Véronique raconte qu'embaucher une personne non déclarée était alors contre tous ses principes. Mais « la personne est arrivée avec toute une famille autour et un bébé entre ses bras », comme quelqu'un qui avait vraiment besoin de boulot. Cette personne, ensuite régularisée, est restée 5 ans, puis a recommandé quelqu'un d'autre et plusieurs femmes du même pays d'origine ont ensuite successivement travaillé chez Véronique, jusqu'il y a deux ans où la dernière a pris sa retraite. Véronique s'occupe maintenant du ménage, « j'en ai ras le bol », dit-elle. La dernière femme de ménage en date était âgée, « elle faisait le ménage d'une façon qui ne me plaisait pas ». Je ne lui laissais aucune consigne écrite, elle ne savait pas lire. Elle ne suivait pas les consignes générales de toute façon. Elle ne m'a pas redonné l'adresse de quelqu'un.

Nadège est maître de conférences en sciences sociales et ses recherches s'inscrivent dans une perspective féministe, elle a une petite cinquantaine, deux enfants de 19 ans et 16 ans, dont l'un ne vit plus à son domicile. Elle est séparée du père de ses enfants depuis 15 ans. Nadège qui dit « avoir horreur du ménage » utilise les services d'une association de femmes en réinsertion. Ce système d'emploi qui lui a été très favorable sur le plan fiscal lui permet également de ressentir moins de culpabilité, car cela la « dédouane d'être directement employeuse » et l'association offre aux femmes quelques avantages en termes de formation et d'organisation du travail (les clients sont sectorisés, le travail s'enchaîne). Elle utilise actuellement les services d'une « aide à domicile », 5 heures par semaine (au lieu de 6 quand elle avait ses deux enfants).

Maité est traductrice et auteure pour la jeunesse. Elle travaille à domicile, ce qui, pense-t-elle, change la relation avec la femme de ménage. Elle a deux enfants de 21 et 16 ans, le premier ne vit plus à son domicile depuis un an et demi. « Mon mari a toujours été élevé avec une femme de ménage, dit-elle et je suis privilégiée car j'ai quelqu'un 9 heures par semaine ». C'est une femme qu'elle estime, avec qui dit-elle : « on fait le ménage ensemble, on fait la cuisine ensemble, on jardine ensemble ».

Florence est psychiatre en libéral. Elle a une cinquantaine d'années, 3 enfants, dont l'aîné a 21 ans et des jumeaux de 17 ans. La femme de ménage est une Tunisienne, la même depuis 21 ans, ce qui crée « une sorte de proximité ». « C'est aussi la femme de ménage de ma belle soeur, de mes voisins, c'est elle qui connaît tout le monde ». Elle vient deux fois par semaine.

Elsa est consultante en entreprise. Elle a 40 ans, n'a pas d'enfants. « J'ai vachement honte » dit-elle. Avec Rachida, sa femme de ménage, « on s'aime énormément », comme une « relation mère-fille ». Les parents d'Elsa sont pied-noirs, il y a toujours eu des nounous, des femmes de ménage à la maison, « sauf quand mes parents ont divorcé et que ma mère travaillait ». Elsa se définit comme n'étant pas féministe, au sens militant du terme, mais dotée d'une conscience de genre.

Dominique travaille dans les RH depuis 15 ans, elle a 38 ans, est mère de 3 enfants, militante dans une association féministe et elle a une femme de ménage, environ 6 ou 7 heures par semaine, « quand elle vient ». Dominique n'a pas « horreur du ménage », elle aime bien

« repasser devant la télé », mais elle ne repasse pas les chemises de son mari. Elle a suspendu les heures de ménage à chaque fois qu'elle était en congés maternité ou au chômage. Elle se plaint que les femmes de ménage « la plaquent ». Ca défile, dit-elle, il y doit y avoir trop de boulot ». « Mes enfants, c'est le souk ». C'est elle qui recrute les femmes de ménage, « c'est mon boulot, dit-elle ». À quelqu'un qui lui fait remarquer qu'elle ne le fait peut-être pas très bien, elle répond : « mon boulot c'est le recrutement, pas la fidélisation. »

À compléter, SVP

PRÉNOM	AGE	PROFESSION	STAT. FAM.	ENFANTS
AUDREY	37	Maître de conférences	Union libre	3 + 2
VÉRONIQUE	60	Chercheuse	Divorcée	3
NADÈGE	49	Maître de conférences	Divorcée	2
MAÏTÉ		Traductrice Auteure pour la jeunesse	Mariée	2
FLORENCE		Psychiatre en libéral		3
ELSA	40	Consultante en entreprise	Célibataire	0
DOMINIQUE	38	Consultante en RH	Mariée	3

Pourquoi décider d'employer une femme de ménage ? La pacification conjugale

La dimension de la « tradition » a été évoquée par plusieurs participantes. Le fait d'avoir été élevé avec des femmes de ménage ou des nounous durant l'enfance semble faciliter la décision. En ce sens, on peut dire que l'origine de classe est un facteur favorisant. La question d'employer un homme de ménage ne semble pas avoir traversé l'esprit des participantes au moment de la décision. Seule Nadège y fera allusion, durant la seconde séance, comme à un stratagème pour éviter d'avoir à s'interroger sur les relations entre féminisme et exploitation domestique.

Pour Audrey et Véronique, la décision d'employer une femme de ménage découle de la charge de travail supplémentaire avec l'arrivée des enfants. Toutefois, Audrey par différence avec Véronique, décrit un couple égalitaire où les activités domestiques étaient, avant la naissance des deux derniers enfants, non seulement partagées, mais mieux maîtrisées par son compagnon que par elle-même. Le choix d'embaucher une femme de ménage s'est imposé car elle est « asphyxiée » et ne sait pas comment mener une maison avec autant d'enfants. Audrey se distingue du reste du groupe par le fait qu'elle s'estime incompétente dans les tâches ménagères. Elle apprécie de voir que c'est fait, « c'est clean », et n'a aucun problème à déléguer complètement quelque chose. « Mon temps est compté. Avant (la naissance des enfants), ça ne me dérangeait pas, une journée, on s'y mettait tous les deux. À la limite, c'est moi qui n'en faisais pas assez. Mon mec savait mieux que moi, ça collait bien avec mon idée féministe du couple... »

Pour Dominique, les relations étaient égalitaires avant les enfants et sont devenues inégalitaires ensuite. « Tout à coup, tu changes ». Ce changement a commencé à se dessiner pour elle lors de son premier congé maternité, où « il n'y a plus que ça à faire (le ménage) ». Mais surtout, Dominique et Audrey décrivent « une vaste mécanique d'injonctions extérieures qui se met en place », depuis la sage-femme ou la PMI puis la maternelle où l'on entend dire « c'est bientôt l'heure des mamans ». « Les mecs sont repoussés » dit Audrey qui raconte que son compagnon, déjà père de 3 enfants d'une première union, et de ce fait plus compétent qu'elle,

s'est pourtant entendu dire par le médecin de la PMI : « Vous direz à la maman que... ». Comme il le lui faisait remarquer, le médecin a répondu : « C'est vrai qu'on a de mauvais réflexes ». De même, dans les milieux de travail, une femme pourrait dire « je vais chercher les enfants », un homme non. Dominique souligne qu'il n'est pas facile de « soutenir les regards culpabilisants de tous les personnels de la petite enfance » et d'assumer la position de la « mère indigne ». Ces témoignages des plus jeunes sur la permanence des stéréotypes de la maternité/paternité étonnent celles qui ont une génération de plus.

« Vous direz à la maman... » peut être mis en écho avec le « tu diras à la femme de ménage ... » formulé par certains conjoint. Cette délégation de la prescription évoquée avec humour est refusée par toutes : « On n'est pas porte-parole... » « Elle vient quand, la femme de ménage ? » demandent aussi certains conjoints... alors qu'ils connaissent très bien les jours de passage, ce qui est donc vécu plutôt comme une remarque déguisée sur le fait que la maison n'est pas propre, en désordre et que la responsabilité leur en est attribuée à elles.

Florence qui dit avoir « horreur du ménage », dit également avoir pris une femme de ménage pour éviter les conflits avec le père des enfants à un moment où elle était fréquemment en déplacements pour son travail. Pour les autres participantes, le choix d'employer une femme de ménage est lié à des considérations égalitaires dans le couple, qui sont amplifiées par l'arrivée des enfants, mais n'y trouvent pas leur origine.

Nadège : « J'ai horreur des tâches ménagères ! Moi j'ai horreur des tâches domestiques. Je pense que j'ai eu une femme de ménage avant la naissance de ma fille. Je me vois enceinte ouvrir le frigo désert. La femme de ménage a été une réponse sur le fait qu'il n'en foutait pas une. Il s'agissait de résoudre la tension. »

Elsa : « J'étais en couple et je ne voulais pas faire les tâches ménagères. Je suis obsessionnelle, tout doit être parfait. Si je me mets à recurer les chiottes, il doit le faire aussi ».

Dans le cas de Maïté, la proposition de prendre une femme de ménage vient de son mari qui le lui a proposé car « il a toujours été élevé avec des femmes de ménage ». Si Florence et Nadège ont « horreur du ménage », tandis qu'Audrey s'estime incompetente, Dominique, Maïté, Véronique et Elsa, elles, aiment sinon le ménage, en tout cas, certaines tâches, comme le repassage ou le rangement, et il leur arrive de partager certaines tâches avec la femme de ménage. Elles ne se vivent pas comme étant non-expertes et ont un point de vue sur la qualité du travail effectué. Les participantes distinguent le fait de cuisiner des autres tâches domestiques. Cuisiner peut être un plaisir même pour celles qui n'aiment pas le ménage. Les corvées sont le gros nettoyage, toilettes et salle de bain, tout ce qui bouge de la poussière, le linge. Le repassage est une tâche déléguée qu'elles sont plusieurs à dire « ne pas savoir faire » et qui est la seule qui soit reconnue sans ambiguïté par toutes comme une compétence professionnelle. L'horreur du ménage n'est pas le critère le plus déterminant dans la décision. Les participantes s'accordent à penser avec Audrey que le critère du « temps compté » est plus important.

Véronique (actuellement sans femme de ménage) : « C'est moi qui le fais, c'est difficile, c'est fatigant, combien de temps, ça me prend ? Alors que ça ne m'avait jamais travaillé... le fait de l'avoir fait... »

La dimension de l'évacuation des conflits avec le conjoint apparaît comme le critère le plus partagé (à l'exception d'Audrey). Même si le conflit n'est jamais complètement élué.

Dominique : « Même avec la femme de ménage, il reste toujours à faire – c'est très élastique, ça mon mec, il ne le voit pas. Il n'a pas compris que ça ne suffit pas. » Il reste donc une part de travail qui n'est pas partagé avec la femme de ménage, ce résidu est encore susceptible de faire conflit dans le couple. Dominique manifeste son ras-le-bol en faisant des « grèves du linge ».

Dominique s'interroge : « Qu'est-ce qui se passerait si on arrêta ? Rien ? sans doute... »

Maïté : « Depuis un mois, je travaille énormément. Je laisse la place à mon mari. Il se retrouve à faire le marché, la cuisine. Hier on a mangé tartiflette à midi et purée le soir, je ne critique pas... Avant, il frappait à la porte : 'je fais comment, c'est rangé où ?' Maintenant, il a des initiatives. J'ai d'autres priorités. Il est ravi, je suis moins derrière son dos. Il va au supermarché sans demander la liste. Ça prend du temps la liste, il faut visualiser le Franprix... Maintenant, il fait le tour des placards, il voit s'il manque du café, qu'il faut en racheter... »

Cependant, à d'autres moments de la discussion, Maïté décrit son mari comme particulièrement rétif au partage des tâches. Quand Dominique parle de la grève du linge, Maïté enchaîne : « Le mien (si je faisais la grève du linge), il allait au pressing ou il s'achetait des chemises. » Elle raconte aussi qu'il calcule les jours où la femme de ménage vient pour organiser des dîners. La femme de ménage range le lendemain, ce qui lui épargne d'avoir à le faire, alors que le rangement est sa part à lui dans leur partage des tâches. « Avec la machine à laver, il fait exprès de faire mal... » Dominique commente : « Bien sûr... T'as jamais été stagiaire, t'as jamais cassé la photocopieuse ? »

Quand elles s'absentent quelques jours ? « C'est pizzas et la salade d'il y a 15 jours est toujours dans le bac... », dit Dominique.

Donc, finalement, on peut se demander si cela ne marcherait pas aussi bien avec un peu moins de zèle domestique. L'autre question étant de savoir si le partage des tâches n'est pas plus facile à négocier qu'on le croit... mais seulement une fois que les enfants sont partis (cf. la bonne surprise des initiatives du mari de Maïté ?)

Enfin, le groupe s'accorde à penser que prendre une femme de ménage peut être une bonne solution pour apaiser les conflits dans le couple quand celui-ci unit une femme avec des aspirations égalitaires à un homme qui ne les partage pas en ce qui concerne l'investissement dans les activités domestiques. La délégation des tâches domestiques à une autre femme participe donc de la construction d'un compromis pacifié entre féminisme et vie conjugale. Il n'y a pas nécessairement contradiction entre le fait d'être féministe et d'employer une femme de ménage. Maïté fait remarquer qu'on est, dans ce groupe, entre personnes « gentilles », « cool », « bonne employeuse », elle évoque sa belle-mère bourgeoise et, comme disait celle-ci, « ses petites bonnes ». ce qui fait dire à Nadège que le problème, c'est celui de l'exploitation : « Comment ne pas être comme ta belle mère ? » Il existe bien un contre-modèle à l'employeuse féministe : en l'occurrence, « la belle-mère » condescendante et sa propension à maintenir les bonnes « petites », c'est-à-dire dans une catégorie subalterne. Le problème à résoudre serait donc celui de l'exploitation.

Comment ne pas être une exploiteuse ?

L'argent

À notre remarque : « la posture féministe cherche à émanciper les femmes de la fonction domestique », Nadège répond sans hésiter : « Mais aujourd'hui on les paye pour ça ». Le fait de payer, c'est à la fois l'acte qui reconnaît qu'il s'agit d'un travail (salaire = reconnaissance) et l'argument qui minimise l'exploitation. Le raisonnement est le suivant : Si on faisait le

même travail en tant qu'épouse, conjointe ou mère, on le ferait gratuitement, donc on se ferait plus exploiter que les femmes de ménage que l'on rémunère pour le faire.

Et à la remarque complémentaire : « la posture féministe cherche aussi à émanciper les femmes des rôles professionnels stéréotypés donc y compris de la « fonction domestique professionnelle », Nadège répond : « aujourd'hui il y a beaucoup d'hommes de ménage », et ce bien qu'elle n'ignore pas qu'objectivement, ils restent minoritaires.

Le thème de l'argent est évoqué plus amplement au début de la seconde séance comme une question importante parce que « compliquée ».

Maïté : « c'est toujours les femmes qui m'ont dit » (sous-entendu le tarif horaire et le nombre d'heures réalisées que Maïté paie à la fin du mois, par chèque). Elle constate que sa femme de ménage « ne l'a pas augmenté », une façon de dire qui fait rire, alors qu'elle a augmenté des voisines qui l'emploient aussi. Maïté donne des étrennes (environ un mois en plus) et une petite boîte de chocolat, ce qui paraît beaucoup à certaines. Dominique : « je ne donne pas d'étrennes, je comprends pourquoi elles me quittent !! »

Dans le cas de Maïté, la femme de ménage fonctionne comme une prestataire indépendante qui décide des tarifs et fait sa facture et Maïté est la cliente, ce qui tend à inverser la relation et à réduire le rapport de subordination employeur/employée.

Véronique : « Un truc dont je ne suis pas fière, j'ai toujours payé les cotisations sur la base forfaitaire, tu leur fais une retraite au smic, car dans le cas du forfait les cotisations sont calculées sur une base « plancher », ce dont Dominique ne s'était pas rendue compte. Et Véronique d'ajouter : « elles ont de mauvaises conditions de travail car souvent pour gagner de l'argent, elles ont des emplois du temps éclatés et en plus les contrats sont précaires ».

Nadège : « C'est pour éviter d'avoir à m'en occuper que je passe par une association qui gère le système, je ne veux pas le savoir, ça fait une corvée en moins. »

Éviter d'être « patronne », éviter les ordres, éviter les conflits

Nadège ne veut pas devenir « patronne », c'est ce que lui éviterait le recours à l'association d'insertion. Nadège essaie aussi de limiter au maximum « les ordres ». Le premier jour, elle dit ce qu'il y a à faire et quelles sont ses règles, quelques consignes, du genre : « si vous ne savez pas où ranger, vous laissez dehors ». Sinon, elle limite la prescription au maximum.

Dominique : « Je dis mes priorités : cuisine et salle de bain d'abord. Le reste, si elle peut. Pour le repassage : les chemises de mon mari d'abord. Je n'utilise pas le sèche-linge, je lui dis de ne pas vider les machines... »

Maïté, bien qu'elle dise que le fait qu'elle travaille à la maison, change beaucoup la relation en obligeant à plus de proximité relationnelle, voire affective, cloisonne soigneusement son espace de travail et celui de son employée et évite de la sorte de savoir ce qu'elle fait : « Je ne sais pas ce qu'elle fout. Après le café, elle bosse... ».

Véronique : « Le boulot, elle le faisait pas bien. Je n'arrivais pas à lui dire. Il n'y avait pas la même complicité qu'avec les précédentes (...). Je n'arrivais pas à lui dire. (question : Pourquoi ?) Je lui avais dit, mais elle résistait. Tans pis, cela ne mettait pas la maison dans un état épouvantable. J'avais envie de mettre de la distance. Ca passait à côté. Elle était fatiguée, usée. Elle avait des ennuis. Elle vivait avec un neveu qui avait dû faire du téléphone rose. Elle s'est retrouvée avec une facture... elle ne comprenait pas... il fallait lui expliquer... C'était

différent d'avec la première, où il y avait un échange, un vrai partage d'expérience, qui elle était professionnelle, super clean.

Nadège : « Il y avait une femme de ménage qui venait avec des enfants. Je n'arrive pas à lui dire. Je ne peux pas lui dire de ne pas venir avec ses enfants... »

Nadège : « À la limite, ce n'est jamais moi qui me rends compte que ça ne va plus. Ma sœur vient et dit : « Mais tu as toujours une femme de ménage ? T'es sûre qu'elle bosse ? » Il y a un cycle de la femme de ménage en association. Elle démarre très très fort. Passée la deuxième année, ça va en se délitant... c'est une accumulation, comme c'est pas fait à fond, ça vient d'un coup... Mais je n'ai jamais eu besoin de le dire... Il y a toujours une occasion, les vacances, et à la rentrée, elle a pris d'autres personnes, je demande quelqu'un d'autre... On doit remplir une évaluation, je ne dis jamais rien... sauf une fois, parce qu'elle ne voulait rien faire en hauteur, tout était trop haut, ça dépassait plus la hauteur des yeux, elle s'arrêtait là, ce n'était pas possible.... »

Si la délégation domestique sert à réduire de façon efficace le conflit avec le conjoint, le conflit autour des tâches ménagères menace toujours de réapparaître dans la relation avec la femme de ménage. Mieux vaudrait parfois que le travail soit mal fait plutôt qu'il soit source de conflit avec l'employée, de travail supplémentaire (prescrire, chercher comment dire au mieux sans froisser) ou de compromission dans le rôle de patronne. Pour Nadège, cette difficulté est en partie surmontée par le recours à la médiation par l'association qui « cadre » la relation (avec comme contrepartie une faible latitude laissée aux « arrangements »). Pour Véronique, concernant la dernière femme de ménage, le conflit est résolu par le fait qu'elle passe à la fois « derrière » et au-dessus et juggle son irritation par un certain fatalisme (tant pis, la maison n'est pas dans un état épouvantable).

Le groupe, à l'exception d'Audrey, s'accorde aussi sur une stratégie discrète concernant la « vérification » du travail fait. Quand l'une est présente et occupée à son propre travail, pendant que l'employée domestique travaille, elle ne peut parfois s'empêcher de se dire : 'mais elle en met du temps pour faire cette pièce'. Ou quand il y a un bruit bizarre : 'tiens, mais elle a pas cassé quelque chose ?' » Pourtant, ce n'est qu'une fois l'employée partie que la plupart vont vérifier ce qui est fait... Maïté: « J'ai énormément de mal à le dire... Ben, elle apprécie pas trop. Dès qu'elle est partie, je vais vérifier. C'est moyennement fait. »

Ou bien elles se débrouillent pour faire leur requête sous une forme acceptable (sans avoir à le demander), par exemple : « vous n'avez pas eu le temps de faire la poussière, n'est-ce pas ? » Nous nous sommes d'abord demandé si l'apparente réticence à prescrire ou à contrôler ouvertement était une défense féministe. Ce qui a donné lieu, lors de la dernière séance à une discussion où Véronique, en particulier, a insisté sur le fait que les employées résistent elles aussi à ce qu'on leur prescrive le travail, la prescription étant vécue, selon elle, comme « une mise en cause de leurs compétences ». Face aux résistances professionnelles, des compromis sont établis. Dominique : « Les produits ménagers bio, on a essayé, elle n'en veut pas, ça nettoie moins bien, il faut frotter plus, ça prend beaucoup plus de temps.... ».

Les conflits sont également évités par le truchement d'une division du travail qui épargne aux employées de commettre certaines erreurs redoutées ou de générer des situations d'agacement.

Maïté : « Je m'occupe du linge, je mets le linge dans la machine. Je suis très maniaque, je ne veux pas que les affaires soient abîmées (allusion à ce qui peut déteindre, se feutrer, etc.) ».

Dominique : « Le rangement, je ne veux pas courir après un saladier ! »
Certaines tâches sont prohibées car elles sont jugées ne pas faire partie du travail de l'employée.

Florence : « Les enfants étaient assez bordéliques. Interdit de ranger la chambre des enfants ». Toutefois, il existe de fréquentes dérogations aux principes.

Maïté : « Je fais toujours mon lit... Mais il arrive... oui, elle change les draps. »

Nadège : « Y'a un moment, j'ai du passer un cap... Avant je ne le déléguais pas, je rangeais les sous-vêtements... maintenant... »

Le « profil » de l'employée : ni trop haut, ni trop bas

La relation que décrivent les participantes est caractérisée par une forte asymétrie en rapport à la nationalité, à l'origine sociale, au niveau d'éducation, à la génération (beaucoup des employées évoquées sont plus âgées que leurs employeuses).

Audrey est la seule à n'avoir pas mentionné spontanément « l'origine » de sa femme de ménage³². Toutes les autres participantes ont parlé de femmes venant de pays du tiers-monde ou de pays européens plus pauvres que la France : le Portugal et la Pologne. Aucune n'a parlé d'une femme de ménage française.

Les femmes employées par l'association de Nadège sont en « réinsertion » avec de gros problèmes socio-économiques. L'employée caribéenne de Véronique n'avait pas de papiers. Bien que celle-ci ait maintenant obtenu sa régularisation, et qu'elle ne travaille plus pour Véronique, il semble que son statut reste modeste : « Je lui file tous mes vêtements ». Ici l'asymétrie est aussi doublée d'une relation de gratitude : « je l'ai sauvée ».

Toutes les participantes ont un niveau de formation très élevé. Certaines de leurs employées domestiques sont analphabètes, ne peuvent pas lire de consignes écrites.

Toutefois, cette asymétrie semble, jusqu'à un certain point, jouer comme un facteur facilitant pour supporter la relation de patronne/employée domestique. On peut opposer de ce point de vue, la situation des femmes qui, comme le dit Véronique, « ne pourront jamais rien faire d'autre » avec le cas d'une Polonaise qui avait un diplôme d'opticienne ou celui d'une Burkina qui était professeur d'histoire. L'opticienne, selon Dominique, « n'était pas super bonne en ménage ». Je me sentais mal qu'elle fasse du ménage », dit Nadège à propos de la professeur d'histoire, « c'était génial pour les enfants... mais je me suis débrouillée pour lui trouver autre chose, je crois qu'elle a eu un poste de pion ».

Lors de la seconde séance, la discussion fait apparaître que la femme de ménage de Maïté était couturière dans son pays. « Elle m'a appris à coudre et à couper ». Quand il n'y a plus de ménage à faire, souvent elle coud, elle coud des pantalons. Dominique fait remarquer en riant qu'à payer la couture au prix d'une heure de ménage, Maïté est super gagnante... À ce moment-là, la discussion bifurque étrangement sur l'évocation de romans dont l'héroïne est une bonne à tout faire, en particulier un roman de Mary Wesley où la patronne demande à la femme de ménage d'être mère porteuse. Finalement, si l'on associe les deux discussions, celle sur les employées domestiques trop qualifiées et celle qui lui succède sur les romans, qui apparaît comme une forme de défense, une mise à distance, on peut se demander si ce qui est en jeu n'est pas la difficile question de savoir, non pas seulement où se trouve la limite de ce qu'on peut demander – de la couture, être mère porteuse – mais d'une certaine manière à qui on peut le demander. Quel est le profil de l'employée qui ne culpabilise pas son employeuse ? Quel profil d'employée ne fait pas d'elle une vile exploiteuse ?

³² Lors de la dernière séance (restitution), comme on lui faisait remarquer, elle racontera que son employée lui a un jour demandé : « Pourquoi vous ne m'avez jamais demandé d'où je viens ? (du Magreb).

Notre question initiale était : *Quelle tâche* peut-on légitimement demander de faire ? Elle se déplace : *Quelle tâche* peut-on légitimement demander à *qui* ?

Elsa raconte « quelque chose qui s'est passé entre les deux séances » et a, selon elle, un rapport avec le groupe de discussion. Sa famille a une maison de villégiature et elle en décrit le principal propriétaire, son père, comme « un maniaque complet » qui fait tout. Les « autres » prennent quelque un 2 heures pour nettoyer la maison avant de partir. La personne qui vient habituellement est décrite comme une Marocaine « très émancipée ». Mais la dernière fois, elle n'a pas pu venir et c'est sa sœur qui a fait le travail à sa place. Il a fallu aller la chercher dans un village éloigné et elle est arrivée, ne parlant pas bien français, voilée et accompagnée de sa petite sœur de 8 ans, à la fois pour l'aider à communiquer et « sûrement » pour « la surveiller ». « Tout dépend de la personne et de la façon de vivre », commente Elsa. Elle ne pouvait pas supporter de demander à cette femme qui incarnait pour elle « l'enfermement total » ce qu'elle demandait sans problème à sa sœur « émancipée ». Comme si, dans le cas présent, trop d'asymétrie rendait l'intrication des rapports sociaux de race, de classe, de sexe insupportable, brisant la possibilité d'établir une relation sur des bases moralement acceptables pour Elsa, alors même qu'elle se demande par ailleurs si sortir du village, voir des gens, ne serait pas quand même pas profitable à la « sœur voilée ».

Une « professionnelle »

Maïté : « Je pense qu'elle gagne mieux que moi. La traduction, c'est très mal payé, quand c'est facile, c'est rentable, mais parfois on y passe beaucoup de temps, c'est pour ça que je considère que c'est un vrai travail de faire le ménage ». Cette remarque est importante : au-delà du salaire, les participantes s'accordent à reconnaître le travail domestique rémunéré comme un vrai travail, la reconnaissance de sa dignité intrinsèque participant de la lutte à mener contre « l'exploitation ».

Maïté : « C'est un métier comme un autre. Il y a des nanas, j'en suis sûre, qui s'éclatent à faire le ménage (point de vue minoritaire dans le groupe). Elle nuance aussitôt : « Bien sûr, j'irai pas jusqu'à dire 'quand je serai grande, je serai femme de ménage' ». « C'est pas forcément dégradant, c'est fatigant, c'est du temps » ajoute quelqu'un.

Florence distingue très nettement le travail de la femme de ménage de la fonction des « jeunes filles », recrutées pour s'occuper des enfants sur des « compétences dans le lien », « jeunes, joyeuses » et non sur des savoir faire domestiques. Véronique a évoqué à plusieurs reprises, le cas d'une des employées domestiques qui a travaillé chez elle et qui revendiquait « une expertise ménagère », considérait qu'elle exerçait un métier à part entière, à partir duquel elle pouvait donner son point de vue sur la façon de faire, prendre des initiatives, ce que Véronique appréciait beaucoup et n'a pas retrouvé par la suite. « Il n'y avait plus la même complicité », dit elle.

Audrey : « J'ai un niveau d'exigence bas au départ », dit-elle. « Elle m'étonne, il n'y a pas longtemps elle a proposé de vider tous les placards pour les nettoyer, une autre fois de ranger le sous-sol. Je n'en revenais pas, une fois rangé, cela devenait une vraie pièce. En fait, dit-elle, c'est l'employée domestique plus âgée et plus expérimentée qu'elle qui lui apprend à tenir une maison, qui en sait « le plus long » et, finalement, qui s'auto-prescrit le travail. Audrey est donc dédouanée d'avoir à demander quoi que ce soit...

Des remarques de Véronique et d'Audrey, qui toutes deux décrivent favorablement des situations où l'employée à un niveau élevé d'expertise domestique, on peut déduire que celui-ci n'est pas seulement un gage d'efficacité mais aussi qu'il tendrait à faciliter la relation des deux côtés – pas besoin de prescrire ou de se faire prescrire – et la rendrait plus égalitaire, chacune ayant son domaine d'expertise, son métier. Même si dans la dernière séance, Audrey ajoutera : « Elle aurait préféré faire un autre boulot. Si elle était resté en Algérie, elle n'aurait pas fait ce travail. Elle investie beaucoup sur la scolarité de ses filles, elle me parle de ce qu'elles font, le seul sujet où elle me considère comme experte. Cela me déculpabilise que ça s'arrête à elle. »

Des pratiques de réciprocité

Elsa : « On sent bien qu'elles ont besoin de nous voir. Seule, c'est pas rigolo. Elles sautent sur l'occasion. »

Plusieurs participantes décrivent des stratégies de réciprocité. C'est le cas du café fait et servi par l'employeuse. Certaines ne le font pas et ne se verraient « pas du tout le faire » (Nadège) ou bien ce rite a lieu avec la belle fille aînée comme dans le cas d'Audrey. Parfois, le café est servi, mais il n'est pas partagé, parce que l'employeuse a du travail : je lui pose son café sur la planche à repasser et je m'en vais dans mon bureau (Maïté). L'employée domestique de Dominique ne prend pas le café, « cela lui donne des tachycardies ». Le temps du café est un temps d'échange, de discussions informelles.

Maïté et sa femme de ménage partagent certaines activités ensemble – couture, cuisine, jardinage - et se font des cadeaux, elle raconte que celle-ci lui a rapporté des vêtements de chez une personne qui travaille dans la mode. « J'adore cette femme », dit alors Maïté. On verra plus loin que certains cadeaux ont été moins appréciés.

Elsa et sa femme de ménage en sont à un stade de confiance où elles peuvent même se rendre les cadeaux qu'elles se font quand il ne leur plaise pas, on verra plus loin qu'un « cadeau » pourtant, a mis Elsa particulièrement mal à l'aise. Elsa tend à réduire l'impact de la relation patronne-employée en s'efforçant de mettre la main à la pâte, mais de façon plus occasionnelle que dans le cas de Maïté, comme dans la situation où elle a demandé à la femme de ménage (marocaine) de servir dans un baptême qui réunissait une quarantaine de pieds-noirs. Il semble que l'origine des convives rendait la situation plus servile. Motif d'un premier refus qu'Elsa a réussi à transformer en acceptation en proposant qu'elles serviraient toutes les deux ensemble. Toutefois, il n'est pas toujours facile de comprendre et d'évaluer pourquoi une tâche est vécue comme plus pénible ou servile que d'autres. Elsa décrit une situation où elle est obligée de prescrire une activité qui manifestement est vécue comme une corvée par son employée et qu'elle ne ferait pas de sa propre initiative : faire les cuivres et particulièrement la poignée extérieure de la porte, parce que, selon Elsa, ce serait faire un travail « somptuaire » et non simplement utile. Elsa laisse ainsi soupçonner qu'elle comprend qu'un travail « somptuaire » pourrait être un travail humiliant. La discussion met au jour une hypothèse supplémentaire : ce n'est peut-être pas parce que la poignée de porte est en cuivre, que l'employée répugne à la nettoyer spontanément, mais parce qu'elle est située à l'extérieur de l'appartement et qu'ainsi des personnes peuvent la voir travailler dans l'activité dévalorisée de « femme de ménage », ce qui redoublerait l'humiliation.

Des relations affectives

Elsa : « Pour régler la question de l'exploitation, on introduit un rapport de famille, ce qui évite la culpabilité ». Elsa est la seule à nommer par son prénom sa femme de ménage³³. Elle décrit une relation très étroite et affective. « Quand elle me dit, ton canapé, il est pourri, je l'écoute », ce qui a pour effet de beaucoup surprendre les autres participantes. Nadège commente : Ah, mais ce n'est vraiment pas la même relation ». « Elle a mal aux épaules, son avenir m'inquiète, elle a 54 ans, mais elle est abîmée, je lui cherche du travail pas trop dur », poursuit Elsa. Elle évoque, sans trop préciser, « une certaine prise de pouvoir sur son espace », avant de dire : « Elle fait comme moi. Si je fais des travaux dans ma salle de bain, elle en fait aussi, ça me culpabilise... ». Quelqu'un s'exclame avec une sorte d'effroi : « Oh elle s'identifie à toi ! Mais moi, je trouverai ça très inquiétant ! ». Ce mimétisme étant alors perçu comme quelque chose de menaçant... (pour qui ? pour quoi ?) Quelqu'un demande pourquoi fait-elle cela ? Elsa répond que ce sont des travaux que chacun repousse toujours, on a besoin d'une impulsion pour le faire, dit-elle, donc finalement c'est bien. Puis : « Elle fait ça aussi pour lutter contre les mêmes choses que moi, lutter contre l'asservissement. Elle me compare aussi souvent à son fils. Alors quand elle met mes petits coussins sur mon lit, alors qu'ils sont tout le temps partout, ça m'attendrit... Si c'est maman... alors, il n'y a plus de problématique d'asservissement ».

Pas de culpabilité ?

Nadège : « je n'ai aucune culpabilité pour ne pas faire un travail que je n'aime pas. Quand elle n'est pas là, je ne le fais pas... La culpabilité est arrivée parce que j'ai rencontré des femmes formidables, touchantes et parce que ça ne se passe pas toujours bien ».

La culpabilité n'est pas complètement absente, on peut la saisir dans une tournure de phrase ou une remarque en passant, mais d'une manière générale, elle s'exprime de façon modérée au regard d'autres témoignages (voir annexe 2), mais elle est évoquée plus fortement à propos de certaines situations de gêne.

Nadège exprime une culpabilité à travailler chez elle quand la femme de ménage est là. « C'est par rapport à nos métiers (tâches intellectuelles), les enfants ne comprennent pas que c'est du travail. Ils me voient prendre un livre, ils me parlent, ils ne comprennent pas que je travaille ».

« Je veux lire un bouquin, je suis gênée. » dit une autre personne. Quelqu'un reprend dans le groupe : « Je ne m'installerai pas pour lire le journal ». Donc, il est sous entendu que pour la femme de ménage, comme pour les enfants, le travail intellectuel n'en serait pas un ? Curieuse inversion : habituellement, ce sont les tâches domestiques qu'on considère comme du non travail, alors que tout le groupe tend à valoriser l'activité des employées domestiques comme relevant d'un vrai travail. Comment interpréter cette gêne ? Alors, est-ce parce qu'elles sont des femmes qu'elles ne peuvent pas lire un livre devant la femme de ménage ?

L'étrangère dans la maison

Dans la deuxième séance, Véronique revient sur une relation ancienne avec l'une des premières personnes qu'elle a employées. Elle a, à l'époque, profité d'un déménagement pour

³³ Dans la dernière séance, Audrey désignera son employée par son nom : Madame X, dont on peut déduire que c'est ainsi qu'elle s'adresse aussi à elle.

se « séparer » de cette femme qui réalisait à la fois des tâches ménagères et gardait ses enfants.

C'était une femme isolée, dira-t-elle d'abord, dont la solitude faisait qu'elle vivait sa vie à travers la vie de la famille de Véronique. Sa solitude, ça m'arrangeait... Elle nuancera ensuite ce premier tableau en disant : « Mais ce n'est pas vrai ! Il y avait un homme avec qui elle vivait. Cet homme est mort, elle m'en a voulu de n'être pas allé à son enterrement ». « C'était lourd, c'était pesant » dit Véronique pour qualifier son vécu de la période durant laquelle cette femme travaillait encore chez elle, mais savait déjà qu'elle « ne suivrait » pas après le déménagement. Ce qui était oppressant, dira Véronique en réponse à nos questions, c'était de « me sentir plus ou moins pas gentille de ne pas l'emmener, de ne pas poursuivre une relation qui a duré 10 ans. De ne pas lui donner toute la reconnaissance, de me séparer d'elle. »

Mais en même temps, « se séparer d'elle », « ça me soulageait ». Comme on fait remarquer à Véronique, que ce n'était pas seulement le temps de la séparation qui avait du être lourd, mais quelque chose qui avait aussi motivé son désir de séparation, elle dit :

« Elle était tout le temps à valoriser ce qu'elle avait fait. Elle adorait mes parents, mes beaux parents... Elle m'en voulait. Elle n'a pas apprécié de ne pas avoir mon troisième enfant en nourrice, comme les deux précédents, elle avait vécu ça comme une première trahison ».

Nous faisons remarquer à Véronique qu'elle insiste sur l'attachement aux parents et beaux parents, mais pas sur l'attachement avec les enfants. Nous nous demandons, sans le formuler ouvertement, si la culpabilité et le malaise de Véronique n'étaient pas en lien avec le fait de rompre le lien d'attachement de cette femme avec des enfants dont elle s'est occupée pendant 10 ans, ce qui pourrait passer pour cruel. Véronique raconte alors l'histoire suivante :

Longtemps après, l'employée domestique lui a raconté que lorsque Véronique partait de la maison, son aîné qui « n'était pas bien vieux » pleurait tout le temps et quand elle rentrait, Véronique demandait si cela s'était bien passé : 'oui, oui'. En réalité, l'enfant ne se calmait pas et pleurait très longtemps. Je comprends dit Véronique, qu'elle ne disait rien, parce qu'elle avait besoin de ce boulot, mais si j'avais su... j'aurais pu expliquer autrement à l'enfant... C'est à ce moment-là, qu'il revient à Véronique que l'employée ne vivait pas seule. « C'était quelqu'un de pas clair... une image qui s'embrouille un peu, une personnalité qui ne se laisse pas saisir... ».

Cette discussion se situe dans la dynamique du groupe après l'évocation des bonnes à tout faire comme héroïnes de roman, et l'histoire de Véronique fait apparaître quelqu'un avec une épaisseur psychologique, des motifs qui échappent, et qui construit finalement une présence qui « pèse », « une sorte d'emprise », dit Véronique.

« Célibataire ou pas célibataire, on veut bien d'une femme de ménage, mais surtout qu'elles fassent leur vie ailleurs que chez nous » dira une participante.

Dominique : « Je l'ai ressenti avec les baby sitters. J'ai eu des au pair. En fin d'année : vivement qu'elle parte ! Avoir un adulte chez soi, ne pas regarder ce qu'on veut à la TV. Je me sens jugée par les baby... Je veux être la mauvaise mère que je veux. »

Maïté : « Les choses se sont inversées. C'est pas moi qui a le pouvoir. C'est presque sa maison. Elle me demande tel type de produit ».

Maïté, après avoir dit en début de séance qu'elle partageait beaucoup de choses avec sa femme de ménage, « on cuisine ensemble, on jardine ensemble, on prend le café », ajoute : il y a quand même des choses qui me gênent. Par exemple, dans la chambre de mon fils, il avait des nounours (on comprend que comme il est maintenant adolescent, il les a dans un coin, moins visibles), systématiquement elle les remet (alignés) sur le lit.

Tous les ans, elle va au Portugal, elle ramène des trucs, la dernière fois une assiette de porcelaine... un truc très moche. Dans ma cuisine, il faut savoir que j'ai une œuvre d'art, faite par une copine, enfin, on en pense ce que l'on veut... Elle dit : « Ca, on l'enlève (et elle met l'assiette portugaise à la place). Qu'est-ce qu'on fait ? On a remis notre... On a fini par se débarrasser de l'assiette. Une autre fois, c'est une petite Fatima pour porte-bonheur, c'est très laid. Elle impose que ça soit visible. Elle trouve ça beau. C'est pour marquer son territoire. »

Elsa : « Elle déplace les meubles quand je ne suis pas là. Comme si elle voulait me montrer qu'elle est venue. Genre cadeau. Une fois, elle me dit qu'il y avait une surprise pour moi dans la pièce à côté... Je vais voir : il y avait un bébé sur le lit... Bon, je n'ai pas d'enfant... Il fallait s'occuper du bébé tout le temps où elle faisait le ménage. »

Audrey : Parce que moi, la personne est très invasive. J'avais fait une liste théorique, ça, ça et ça, mais à échelle réduite. Elle a dit : il y a aussi ça, ça et ça. Je n'y avais pas pensé. Le matin, il y avait le fait de devoir débarrasser la table du petit-déjeuner, j'essayais de faire en sorte que ça soit fait avant qu'elle arrive, retirer les casseroles de l'évier, de temps en temps, elle me voyait courir pour le faire. Elle m'a dit que ce n'était pas la peine. Elle a gagné. Elle a défini le territoire. J'en suis réduite à avoir des limites de temps. Il ne faut pas que je sois en retard. C'est la seule limite qu'il me reste (sous-entendu, tout le reste est décidé par la femme de ménage). Par exemple, mon linge... c'est comme une colonie de vacances, il y a un effet d'échelle, mais mon linge là-dedans, je ne sais même pas où il est... En plus, c'est moi qui ne sait pas bien faire la lessive, qui rétrécit tout... Ce qu'il me reste : je fais des tas, tous les soirs, je fais 7 tas, je suis la seule à savoir à qui appartient chaque vêtement.

Cette discussion revient à la deuxième séance.

Dominique : « Elle met les coussins comme j'aime pas (sous-entendu : bien symétrique) ». Dominique évoque une autre femme de ménage qui mettait « tous les bibelots au cordeau, les 4 trucs aux 4 coins ». Ou bien, dit Maïté : « le plaid sur le canapé, elle le plie. Ca m'énerve. Dès qu'elle est partie, je le remets ouvert... »

Pourquoi les femmes de ménage font-elles ? Parce qu'elles font comme elles feraient chez elles, dit Maïté, ou « pour que leur passage se voit. »

Pourquoi les employeuses laissent-elles faire et ne disent-elles rien, alors que cela les énerve ? Elsa : « C'est fait avec vachement de soin, avec de la conscience professionnelle. C'est attendrissant... Elle cherche à mettre sa pâte esthétiquement chez moi ».

Audrey : J'avais une banquette, elle trouvait le tissu pas joli, j'étais un peu angoissée de ce que ça allait donner, mais elle m'a apporté un super tissu (oriental), on l'a adopté. Je voudrais bien que ça ne se reproduise pas. Est-ce que ça ouvre une porte ? C'est quand même chez nous.

Discrétion ou dépersonnalisation ?

Nadège : « Je voudrais que cela soit fait comme je voudrais mais sans lui dire ».

Cette formule assez radicale résume bien la teneur des attentes de chacune. Il ne faudrait pas avoir à prescrire : « Si je dois décomposer les tâches avant qu'elle le fasse, c'est du travail en plus ».

Véronique : « Ce que je voulais, le quotidien du travail : que ça soit fait sans moi et qu'à la limite, je ne le vois pas... »

En matière de transparence, Nadège et Véronique décrivent des stratégies d'évitement : partir avant que la femme de ménage n'arrive, pour n'avoir pas besoin, ni de discuter avec elle, ni de lui prescrire le travail, ni d'être en train de se demander ce qu'elle fait ou encore de culpabiliser d'être en train de faire une tâche intellectuelle (comme lire un livre qui apparaît comme « ne rien faire ») pendant que l'employée fait le ménage.

Le travail doit donc être invisible pour être réussi, la femme de ménage doit se substituer à son employeuse, deviner comment celle-ci ferait. Nadège estime avoir actuellement l'employée parfaite, très discrète, elle remet chaque objet à sa place. Elle est « transparente ». « Elle remet à l'identique. Sûrement... ça prend plus de temps... ». Ce travail discret qui implique pour être bien fait de ne pas répondre à une demande ou à une prescription, mais de savoir quoi faire et comment le faire. Cette exigence de transparence est en contradiction avec la reconnaissance du travail et expose aussi les employeuses à ne pas trouver la forme adéquate pour exprimer des critiques quand elles en ont. De plus, la discrétion requise n'est pas toujours obtenue et fait même l'objet d'une résistance de la part de l'employée domestique qui se visibilise à travers des objets qui portent la marque de ses propres goûts esthétiques, de sa culture. Ce faisant, elle « marque son territoire » disent encore les participantes.

Ce qui les visibilise dans ce cas de figure, c'est la « faute de goût » et donc ce qui est mis en échec c'est aussi toute la stratégie de l'employeuse pour réduire l'asymétrie sociale et culturelle qui se retrouve ici exprimée dans un jugement esthétique qui oppose le beau dont on peut juger (l'œuvre d'art) et qui reste relatif au laid qui relève d'un constat sans appel (c'est moche) puisque, dans l'enquête, on est entre gens de même classe censés partager le même type de style de vie et de valeurs (femmes occidentales très qualifiées).

Commentaire

Dans *La société décente*, Margalit évoque « 'la poudre à disparaître' que l'on répand pour ainsi dire sur les Arabes des territoires occupés qui travaillent en Israël – une poudre qui les rend invisibles : 'Un bon Arabe doit travailler, pas être vu' ». Ici, le territoire n'est pas indûment occupé – « on est quand même chez nous ». Pourtant, pour que le travail soit apprécié, la personne qui le fait doit également disparaître. Margalit utilise d'ailleurs lui aussi la terminologie de la « transparence » pour parler de la relation humiliante à l'indigène.

Le travail domestique, on le sait, pour être bien fait ne doit pas se voir et ne pas gêner la vie quotidienne des personnes qui en bénéficient, sinon, il est raté. On sait aussi que cette caractéristique discrète du travail domestique a pour conséquence qu'il ne se voit que quand il est mal fait – saladier perdu, vêtements feutrés, moutons sous le lit qui n'échappent pas à la vigilance des expertes (Véronique ou Maïte, par exemple), mais que ne voient pas Nadège ou Audrey. Il est à noter que cette absence de critères experts pour juger le travail n'entrave pas la reconnaissance sur le versant du jugement d'utilité : « c'est clean », aux yeux d'Audrey, cela ne dérange rien, aux yeux de Nadège. Ce qui est jugé primordial étant ne « n'avoir pas à le faire » : « je n'ai aucune culpabilité pour ne pas faire un travail que je n'aime pas. Quand elle n'est pas là, je ne le fais pas... »

Les participantes confirment donc à leur façon que l'usager du travail domestique apprécie particulièrement le savoir faire discret des employées domestiques. Toutefois, leurs propos mettent en évidence un point important : non seulement le travail doit disparaître, mais la personne physique des employées avec. « On attend des serviteurs, écrit aussi Margalit, qu'ils fournissent l'effort nécessaire pour que leurs maîtres les ignorent aisément et en toute sécurité (op. cit, page 102). » C'est ce à quoi parvient l'employée appréciée par Nadège : la « transparence ». Cette transparence est le résultat d'une combinaison entre le savoir-faire de l'employée et l'absence de Nadège au moment où celle-ci travaille. On peut toutefois se demander si ce succès n'est pas à mettre en relation avec l'usure que Nadège mentionne également : « Il y a un cycle de la femme de ménage en association. Elle démarre très très fort. Passée la deuxième année, ça va en se délitant... » Comme le souligne Elsa : « On sent bien qu'elles ont besoin de nous voir. Seule, c'est pas rigolo. Elles sautent sur l'occasion. »

Dans les relations de plus longue durée, il apparaît que la présence et les expressions de la personnalité de l'employée provoquent de la gêne. Selon les différents récits, elles peuvent être vécues comme une menace d'invasion (« la personne est invasive », « c'est quand même chez nous » - Audrey) ou de fusion-confusion (cf. la réaction de Nadège aux travaux mimétiques de la femme de ménage d'Elsa), voir comme un poids qui génère un malaise diffus (Véronique). Or, on ne peut pas dire que *le désir que l'employée disparaisse en tant que personne humaine* soit le fruit d'une volonté de l'humilier, de la rabaisser ou de la soumettre, comme on l'interprète généralement dans les analyses classiques de la relation entre maître et domestique, ou entre colon et colonisateur. Je ne reviens pas sur l'ensemble des dispositions prises par les participantes pour ne pas « exploiter » les employées domestiques et reconnaître une dignité à leur travail à rebours du sens commun (« ce n'est pas dégradant »)³⁴.

Le matériel recueilli suggère que la difficulté psychologique que soulève une présence trop personnalisée de l'employée est en lien avec leur appropriation de l'espace domestique, du « chez soi » et non avec le rejet de la personne en tant qu'être humain. Ce rejet fait l'objet d'un souhait voire d'une nécessité, mais il n'est pas une finalité en soi, plutôt une conséquence de la difficulté que génère le fait qu'une « étrangère » appose des traces personnelles dans l'intimité du foyer et transforme « la forme de vie » que celle-ci exprime pour la « maîtresse de maison » (« on veut bien d'une femme de ménage, mais surtout qu'elles fassent leur vie ailleurs que chez nous »). Les employées voudraient « marquer leur territoire ». On peut entendre cette métaphore, à un premier niveau, comme particulièrement péjorative : *comme si* les employées domestiques étaient des animaux. Mais on peut aussi penser que « le territoire » renvoie, *pour l'employeuse également*, à des dimensions vitales et archaïques qui ont à voir avec la préservation de sa propre intégrité. Les fantasmes de menace d'intrusion et de confusion sont en effet clairement exprimés.

Quoi qu'il en soit, les participantes signifient qu'elles constatent l'expression d'une intentionnalité – ces conduites qui les dérangent ont un sens pour les employées, un sens que les participantes définissent comme vital. Par ailleurs, cette intention est perçue par les participantes comme leur étant adressée : « comme si elle voulait me montrer qu'elle est venue ».

³⁴ Toutefois, « l'humiliation n'exige pas d'humiliateur », ainsi que le souligne Margalit, et l'on ne sait pas comment les employées perçoivent et ressentent les stratégies « poudre à disparaître » de leurs employeuses « cool ».

Si on revient sur la *dépersonnalisation* imposée aux « bonnes à tout faire » par leurs patrons, dans l'analyse de Le Guillant, celle-ci consiste, pour reprendre cette fois-ci les termes de Margalit, à créer les conditions qui permettent de « ne pas voir les personnes dans le détail », de neutraliser les expressions de leur individualité, comme s'ils étaient des objets dans le décor (par le port de l'uniforme ou l'interchangeabilité des prénoms – le même pour toutes les bonnes qui se succèdent -, pour reprendre deux exemples de Le Guillant). Mais ce que je voudrais souligner ici est la chose suivante : la dépersonnalisation est désirable côté maître, et le désir inconscient peut sans doute créer les conditions de l'humiliation, même quand il n'y a pas de « volonté de puissance ». De fait, l'omnipotence de ce désir a déjà été exprimé dans le domaine artistique. Cocteau en a donné une représentation perverse dans le château de *La Belle et la Bête*, où les domestiques sont réduits à des instruments de chair (la main qui sert à table l'eau de la carafe ou le bras chandelier). Jacques Demy une représentation incestueuse, dans *Peau d'Âne*, où la peau et la livrée des domestiques sont de la couleur qui symbolise le royaume du maître (bleu dans le château du père, rouge dans le château du prince), comme s'ils ne formaient qu'une seule chair. Les domestiques transformés en pulsions partielles dans *La Belle et la Bête*, sont d'ailleurs victimes associées du maléfice qui transforme le Prince en Bête. Ces représentations fantasmatiques du côté du maître contrastent avec la représentation bien plus politique du *Negro Utopico* de Liliana Angulo, située du côté domestique, où les vêtements du personnage se confondent avec le papier peint des murs, ce qui rend visible l'invisibilité des domestiques afrodescendants dans la société colombienne, en même temps que le personnage s'en affranchit par l'exubérance d'une énorme perruque afro.

L'enquête avec les employeuses féministes suggère que la dépersonnalisation répond à un besoin psychologique qui permet d'endurer la présence d'une « étrangère » dans la maison. Mais elle montre aussi que les « résistances » des employées domestiques consistent précisément dans un refus de disparaître comme sujet. Elles expriment leur présence singulière. Cette expressivité prend des formes culturelles du fait de leur origine (classes populaires des pays pauvres) : en ce sens, elles sont doublement étrangères dans la perception de leur intrusion.

L'activité subjectivante

On peut aussi rappeler qu'il n'existe pas d'activité de travail purement instrumentale ou cognitive. Toute intervention sur le monde implique un processus décrit par Boehle et Milkau dans une perspective gestaltiste en termes d'*activité subjectivante* où il s'agit de faire corps avec l'environnement de travail, le sujet percevant son environnement non pas comme des objets extérieurs, étrangers, mais comme une partie, ou plutôt un *prolongement de lui-même*. L'activité vise à fusionner, à former un tout avec l'environnement, à se synchroniser avec lui. Pour cela, l'environnement est 'humanisé', c'est-à-dire que des objets inertes sont perçus, eux aussi, quasiment comme des êtres doués de la vie.

La subjectivation de l'environnement passe par un *fantasme vitaliste*. Ce n'est pas l'être humain qui devient machine mais l'être humain qui humanise la machine. « Il ne s'agit toutefois pas d'une projection de caractéristiques humaines sur l'environnement : celui qui agit se réfère plutôt à des caractéristiques, des données de l'environnement, etc. qui font apparaître des analogies avec des caractéristiques humaines.³⁵ » Cette proximité va consister à rapprocher la machine de soi et non pas se rapprocher de la machine, selon un rapport de type

³⁵ Ibid, page 24.

analogique entre l'homme et la machine, mais toujours dans le sens humanisation de la machine. L'environnement devient ainsi une création de la subjectivité. »

Cette théorie a été établie pour analyser la relation des opérateurs à des machines dans des systèmes techno-industriels complexes qui, a priori, étaient censés ne faire appel qu'à la cognition des opérateurs, et non à leurs tacit-skills, ou savoir-faire empiriques qui mobilisent avant tout la perception sensible (comme le coup d'œil ou le flair, par exemple). Or ce que montrent les auteurs est que sans la capacité de mobiliser ce type d'activité subjectivante, les machines ne fonctionnent pas. On le voit d'ailleurs très clairement quand on observe un « maladroit ». Un « maladroit » est quelqu'un qui, pour une raison ou pour une autre, ne parvient pas à faire corps avec son environnement (son ordinateur par exemple) et à lui prêter sa vie.

Le travail domestique lui aussi nécessite ce type d'appropriation sensible de l'environnement domestique. Ou pour le dire en d'autres termes, le travail domestique pour être réussi devrait être discret, mais on ne pourrait pourtant le faire sans y mettre sa propre marque, sans y imprimer son propre style de vie.

La vie qui est donnée à cet environnement est celle de la personne qui réalise le travail domestique. Cette vie emprunte donc nécessairement aux caractéristiques personnelles et culturelles de la personne en question. Dans cette perspective, le soin qu'on apporte à un espace domestique est nécessairement *personnalisé à l'image de soi*.

Et la dimension du care ?

Le care, l'attention portée à l'employée domestique en tant que personne, est en contradiction avec le souhait de dépersonnalisation³⁶. Le souci, l'attention à la personne de l'autre, est mise en œuvre pratiquement dans le rite du café, dans les cadeaux échangés, dans les gestes de réciprocité, de prohibition ou de partage des tâches désagréables. Il figure en filigrane dans maintes remarques exprimées par Véronique. D'abord, à propos de la première employée arrivée avec un bébé dans les bras, ou lorsqu'elle évoque une autre femme, dépassée par les événements, à qui il faut expliquer ce que l'augmentation de sa facture de téléphone signifie (l'usage du téléphone rose par le neveu) ou quand elle s'inquiète d'avoir mal anticipée la retraite de ses employées et mentionne les atteintes à la santé que celles-ci subissent en termes de TMS.

La dimension du souci de l'autre est enfin tout à fait explicite dans les propos d'Elsa qui s'inquiète du vieillissement de son employée et dans la tonalité attentionnée de la plupart de ses propos. Concernant le soin que les employées apportent à la maison, Elsa est la seule à évoquer les transformations de son « chez soi » comme relevant d'un « souci », d'une attention teintée d'affection. « C'est fait avec vachement de soin, avec de la conscience professionnelle. C'est attendrissant... Elle cherche à mettre sa pâte esthétiquement chez moi ». Dans cette perspective, l'activité subjectivante des employées domestiques prend une autre dimension. Celle d'un travail qui implique des dimensions affectives, mais aussi esthétiques et éthiques : comment créer un bel environnement pour bien vivre. Pour que les personnes y vivent bien. Sa réalisation fait appel à des systèmes de valeur qui ne sont pas universels, mais au contraire très singularisés et fortement ancrés dans la culture de chacun. Les différences de génération, de culture et d'origine jouent ici un rôle fondamental. Les participantes et leurs employées ne mobilisent pas les mêmes ressources pour subjectiver leur environnement en lui donnant une dimension de *caring*, de travail attentionné. On peut se

³⁶ Concernant le care des employées à l'égard des enfants, le seul exemple qui en est donné, par Véronique, est un exemple négatif : l'employée laisse pleurer l'enfant et ne le dit pas, par crainte de perdre son emploi.

demander quel type de rapport subjectif à l'environnement de travail et à ceux qui y vivent développent celles qui parviennent à se fondre dans le style de vie de leur patronne jusqu'à devenir « transparentes ». Cette expression discrète du care qui consiste à aller jusqu'à effacer sa propre présence ne mobilise sans doute pas le même type de valeurs et d'affectivité.

Justice ou care ?

On peut, au prix d'un certain schématisme, opposer la stratégie de Nadège et celle d'Elsa.

Nadège ou la stratégie du contrat de service

Pour Nadège, le respect de l'employée passe par le fait de ne pas l'exploiter. Elle privilégie la contractualisation de la relation par la médiation d'une instance tierce, qui assure à la fois le respect des salaires et conditions de travail, en même temps qu'elle offre des ouvertures en termes de formation. Le recours à l'association crée une indépendance pour les deux parties : les employées peuvent choisir de travailler pour d'autres personnes si elles le souhaitent, sans perdre leur emploi. Nadège, même si elle n'a jamais eu besoin de le formuler explicitement, peut aussi changer d'employée quand le travail ne convient plus. La relation est fort peu personnalisée ou en tout cas, elle est décrite comme telle. La démarche de Nadège s'inscrit plutôt dans une recherche de justice et de respect des droits, et en termes de prestation de service clairement contractualisée qui évite les transgressions de part et d'autre (les arrangements sont limités). Bien que cela n'ait pas été discuté dans le groupe, on peut souligner que cette stratégie est dans la continuité des préoccupations professionnelles de Nadège vis-à-vis de l'emploi et des salaires féminins.

Elsa ou la stratégie du souci de l'autre

Dans le cas d'Elsa, sa relation avec Rachida est décrite comme « affective » et par analogie avec la relation mère-fille : Si c'est maman... alors, il n'y a plus de problématique d'asservissement ». Le souci est partagé, Elsa se soucie de la fatigue, du vieillissement de Rachida, tandis que Rachida compare Elsa à son fils et se soucie d'elle. Le « cadeau » insolite du bébé peut lui-même être interprété en ce sens : comme si Rachida témoignait par là qu'elle se souciait du fait qu'Elsa n'avait pas d'enfants. Par ailleurs, Elsa a aussi mentionné que vivant seule, elle avait souvent pensé que s'il lui arrivait quelque chose, c'est Rachida qui la trouverait. L'interprétation en termes « d'attendrissement » de petits détails qui pourraient être irritants – les objets déplacés ou arrangés différemment – suggère qu'Elsa admet aussi que son « chez soi » porte l'empreinte personnalisée de Rachida, qu'elle peut le tolérer psychologiquement sans trop de gêne. Comme elle semble admettre une certaine perméabilité entre sa vie personnelle et celle de Rachida sans (trop de) crainte de confusion : le mimétisme dans les travaux. Finalement, Elsa décrit une relation où ce qui fait énigme pour elle, c'est l'implication affective de par et d'autre. Alors que pour Nadège, le conflit moral de « l'exploitation » est en partie résolu par la médiation de l'association et son faible niveau d'exigence prescriptive qui régulent le cadre de ce qu'il est possible de demander et d'obtenir, pour Elsa, il semble que ce conflit soit toujours susceptible de se réactiver dans des situations concrètes où se renégocient les limites de ce qu'il est acceptable de demander ou de faire : servir dans un banquet, faire un travail « somptuaire ».

Bien que ce point n'ait pas été abordé, il est frappant que la relation décrite comme la plus affective est aussi celle des deux seules employeuse et employée qui ont aussi, plus qu'une origine, une histoire douloureuse en commun – l'une est fille de pieds-noirs, l'autre est marocaine. L'une vient du côté des colons, l'autre du côté des colonisés. Ceci n'est pas neutre. Elsa évoque explicitement une situation où Rachida semble avoir exprimé plus que de la gêne à servir dans une fête des pieds-noirs, c'est-à-dire d'une certaine façon à reproduire la

situation coloniale. Comment expliquer que la relation la plus « caring » soit aussi celle où la dimension du politique (la colonisation et la guerre d'Algérie) soit aussi la plus présente et de façon conscientisée, semble-t-il, pour les deux parties ? Quel est le poids de l'Histoire avec un grand H dans le souci de l'une par rapport à l'autre ?

ANNEXE 1 - Extrait de mon journal de bord – 2005

J'ai choisi de restituer ces notes sans les amender, en leur conservant leur caractère « naïf » d'origine. Les prénoms seuls ont été changé.

La petite fille de Guasca

Elle me regarde, attentive et mélancolique, parce qu'elle s'étonne de m'entendre parler un langage inconnu. Elle est la fille des employés de la maison de campagne de Matilda. Nous sommes dans la cuisine, ou plutôt nous sommes dans cet espace délicat de l'entre-deux classes, celle des maîtres et celle des serviteurs. L'espace de la « domination rapprochée », où je ne me sens pas tellement à l'aise. Je ne suis en effet ni des uns, ni des autres, quelle chance d'être perçue seulement comme « étrangère » et de pouvoir garder secrète mon *excentricité*, d'être à la fois dehors et dedans. Dedans, je le suis puisqu'on me sert moi aussi. Ils ont fait du feu, dressé la table, pour nous. Nous dînons à quatre dans la salle à manger où trois tables massives peuvent aisément contenir trente convives. Je me fais l'effort d'être dans une gentilhommière anglaise, la cheminée sans doute. Au restaurant aussi, l'on est servi, choyé, nourri, mais dans une tout autre relation de service, bien que le travail soit le même. Il flotte ici un parfum d'aristocratie et de servage, de part et d'autre les corps sont contenus, ne s'abandonnent pas. La petite fille vient et sert le pain, déjà.

Eduardo me fait remarquer que cette famille est bien payée, qu'elle est logée et dispose sans doute d'autres avantages en nature. Je suis d'accord. On ne peut pas parler d'exploitation pure et dure. L'exploitation signifierait une force de travail extorquée indûment. Ici, il semble que le rapport contribution-rétribution soit plus équitable. D'autres outils, d'autres concepts pour penser le trouble que génère malgré tout ce type de relation et ce que cela signifie politiquement. Naître du côté de ceux qui servent, ce n'est pas rien. Elle sert le pain, déjà. Que pense-t-elle ? Comment voit-elle la bipartition du monde des adultes, exposé là, sous ses yeux, ses parents qui servent, et les autres, différents puisque servis. Disposant d'un privilège sur les autres, ceux qui lui sont proches et familiers. Comment fera-t-elle pour ne pas penser que ceux qui sont servis le sont parce qu'ils sont supérieurs ? « Elle a l'habitude de voir des bourgeois » dit Eduardo, comme s'il s'agissait du spectacle offert par les déambulations d'une autre race. Deux mondes, en tout cas, dont l'un est exposé, et le regard de la fillette ici prend toute sa valeur critique, elle voit, nous ne voyons pas, nous n'entrons pas chez eux, nous ignorons leur intimité et leurs pensées. Eux, les bourgeois, moi qui observe aussi, je vois qu'ils sont gentils, que tout est demandé avec respect et avec politesse. Mais les lits restent au matin défaits sur les sueurs, le sperme, les liqueurs corporelles. Et qu'est-ce que cela leur fait, à eux, de s'exposer ainsi ? Que doivent-ils effacer, dans leur propre pensée, de leur humanité et de celle de la lingère ? Pour pouvoir en jouir, il ne faut pas le penser, il faut s'oublier, oublier ce savoir domestique de l'intime, ce savoir destiné à échapper. Cet oubli, si on l'envisage, est profondément angoissant. Une part de soi reste inconnue, une inconscience sociale qui n'est pas seulement méconnaissance de l'autre, le dominé, mais de soi, dominant, une méconnaissance intrinsèque au privilège. Il faut admettre qu'à chaque fois que l'on accepte d'être servi par un domestique, on le paie de devenir un peu plus bête. Être servi peut-être délicieux, mettre les pieds sous la table... mais il me semble que cela ne peut l'être

authentiquement qu'à la condition que l'échange porte à réciprocité le service, tu me sers aujourd'hui, je te sers demain. Alors, mais alors seulement, la relation de service domestique cesse d'être politique, s'extrait de la domination rapprochée.

Nazira et Rafael, ou la petite délinquance des employés domestiques

Autre maison de Matilda, à Cartagena, quartier San Diego, au cœur de la vieille ville coloniale, piscine, patios luxuriants, meubles d'antiquaire, tableaux de Triana, air conditionné réfrigérant.

Elle nous prête la maison, et les employés domestiques avec. Nazira et Rafael ne nous laissent pas débarrasser une tasse, la cuisine est leur territoire et ils n'apprécient pas que l'on en franchisse la porte, ce que nous faisons néanmoins pour nous servir de l'eau et... en dernière extrémité, pour vérifier le contenu du frigo. Car ce rapport domestique obséquieux est d'une grande hypocrisie. Les courses qu'ils font le jeudi pour nous par kilo (de riz, de farine, de tomates, d'oignons...) sont surtout destinées à alimenter leur propre garde manger. Le dimanche, demandant une *arepa con huevo* supplémentaire, nous apprenons qu'il n'en reste plus, des œufs. Cela devrait pourtant, selon la liste des courses, ils en ont acheté 10, et nous en avons consommé 6. Plus de farine non plus ! Nous trouverons un demi paquet entamé dans la cuisine. Et pour *almorzar* ? Rien, il ne reste rien. Ou bien, il faudrait payer encore pour ce que nous avons déjà acheté. Sur la liste des courses, figure aussi un fromage qui apparaîtra dans le frigo... une heure avant notre départ, les deux compères ayant du sentir « le vent tourner ». Le dernier jour, nous déjeunerons dehors et pas de pourboire.

Toute la littérature sur le sujet, depuis le dix-neuvième siècle, l'ouvrage de Ryckère sur la « servante criminelle », jusqu'à aujourd'hui, les recherches sur les employées domestiques brésiliennes, mentionne les vols de nourriture, lessive, etc. Il s'agit manifestement d'une défense pour supporter la « condition » d'employé-e domestique. Une manière tordue de restaurer une équité. Mais quelle équité ? Une équité symbolique à l'usage seulement des domestiques. Une équité fondée sur le ressentiment ? Cela se pourrait bien. Cette équité n'est pas d'ordre économique, Nazira et Rafa sont bien payés et profitent d'une demeure splendide. Non, c'est autre chose que la nécessité qui les pousse à voler. C'est de servir des adultes compétents, qui pourraient se servir tous seuls, ou, a minima, débarrasser leurs assiettes. Comme cela se pratique d'ailleurs dans d'autres familles, chez les frères d'Antonio, par exemple, ou chez nous. Ce rapport asymétrique radical, les employés domestiques de la maison de Cartagena finissent par l'imposer à quiconque se retrouve de l'autre côté de la barrière, en position d'être servi, même si celui-ci ne le désire pas. Il est pénible d'être contraint à les remercier sans cesse, pour des choses que l'on pourrait largement faire soi-même, mais qu'ils anticipent - avant même que l'on ait le temps de dire ouf, l'assiette vide a disparu. Ce rapport est tout simplement pourri, et la « domination rapprochée, une tare morale politique qui ronge la société colombienne depuis l'intérieur des maisons bourgeoises, au moins autant que d'autres tares plus visibles, comme le narcotrafic ou les para-militaires - toutes ces tares sont liées entre elles par un lien complexe et difficile à dénouer. Chez Matilda, bourgeoise éclairée, généreuse, la relation patrons-employés de service, à Guasca ou à Cartagena, s'apparente à la relation maître-valet dans le monde aristocratique. Nazira et Rafael doivent penser de surcroît que je ne suis pas digne d'être servie, cela se voit que je n'en ai pas l'habitude. Mais ils n'imaginent certainement pas que je réproouve la chose. Je me demande comment ils ont vécu de servir Nadia, la traductrice, qui est pure afro-descendante. Et nous parlions, elle et moi, sur un pied d'égalité, en français, certes, mais l'égalité se lit dans la posture des corps et dans l'intonation des voix, pas besoin de comprendre ce qui se dit pour le deviner.

Sans doute, servir un bourgeois colombien estampillé, cela n'est pas la même chose qu'une Française amie avec une « noire »... serait-ce plus honorable ? Le dernier matin, sentant bien, je l'imagine, qu'il ne serait plus possible de me rouler dans la farine en me faisant payer des quantités astronomiques de nourriture envolée, Nazira se tortillait devant ma fenêtre essayant de faire la gentille... Avait-elle peur que nous rapportions à Matilda ? Il flottait un petit parfum de culpabilité dans son tortillement mielleux. Nous avons décidé de ne rien laisser savoir de leurs piteux arrangements.

Domage pour Ketty, privée de pourboire elle aussi, qui nettoyait les sols et faisait le lit, dont je n'ai pas réussi à savoir si elle était la domestique de Matilda ou celle de Nazira. Plus jeune, aux yeux verts, nous l'avons trouvée aussi le dimanche sur la plage à Boca Grande, avec son beau fiancé, apparemment simples et sans vices.

Dîner chez Cati et Roberto

Deux domestiques le soir à 8 heures, l'une dans la chambre de l'enfant-reine, l'autre, Sofi, officie dans la cuisine. Avec son uniforme pantalon blanc, elle ressemble à une infirmière, me fait remarquer Eduardo. Cati crie du salon, sans y mettre les formes : « Sofi, cenicero ! », ou « Sofi, mas empanadas ! ». Sofi est une blanche de 45 ans avec des lunettes et l'air revêché. La cuisine est à l'américaine, elle assiste donc à tout le repas. Une fois celui-ci servi, elle nettoie méticuleusement la vaisselle (maison de luxe sans lave-vaisselle) avec de grands gants en plastique noir. Cet accoutrement, uniforme blanc et gants noirs, lui donne, en effet, une certaine dignité de technicienne que renforce son visage fermé. On dirait, plutôt qu'une infirmière, une laborantine ou une pharmacienne. Le dîner, excellent, n'a cependant pas l'air de sortir d'une cornue. Je trouve absurdes les propos de gauche d'Eduardo dans le contexte, et même certaines blagues. Tout le monde rit, commente et Sofi reste imperturbable. Attentive tout de même, puisqu'elle s'étonne que la Senora Cati ne prenne pas de café, tandis que celle-ci lui demandera à un moment si elle a mangé. Sofi s'en va, elle est déjà dans le pas de la porte quand Eduardo la remercie pour le dîner, tous font alors de même, un sourire lui échappe comme malgré elle, le compliment d'Eduardo l'a touchée. Pas de glace finalement, la Sofi. Ce qui est surprenant aussi est le décalage de génération entre Sofi et la bande de bourgeois trentenaires (exceptés nous !) qu'elle sert. Certains que j'ai connus à Paris vivaient dans des deux pièces de 40 mètres carré. Que répondrait-elle à la question du juge à Léa Papin : « Aimez-vous vos maîtres ? ». Léa répondit : « je les servais, c'est tout ».

La classe moyenne

Certains naissent pour être servis, d'autres pour servir, écrit Maruja Barrig... mais la classe moyenne n'appartient à aucune de ces deux catégories et en perturbe les « arrangements », au sens de Goffman (cf. l'arrangement entre les sexes). Ces arrangements, me semble-t-il, visent à rendre supportable psychologiquement, de part et d'autre, la domination rapprochée. Comme me le fait remarquer Eduardo à propos de Matilda ou Maria, par exemple, celles-ci touchent physiquement leurs employées domestiques, utilisent des formules de politesse appuyées pour demander et recevoir les services, maintiennent ainsi une relation où l'autorité se combine avec la familiarité : c'est ce que je veux dire par « relation d'autorité « naturelle ». Bien que celle-ci ne le soit pas, naturelle, elle parvient néanmoins à le paraître : comme s'il était « naturel » que certains soient servis et d'autres non (la fameuse seconde nature de l'habitus). Du côté de ceux qui sont servis, accéder à la « naturalité » de la domination rapprochée n'est possible qu'à la condition d'avoir toujours été servi, de s'être identifié de

façon précoce à des parents occupant ladite position d'autorité et d'avoir acquis ce « naturel » par le biais de l'imitation prestigieuse (Mauss). Cette relation de service-servitude ne peut, en revanche, qu'apparaître factice aux yeux de la classe moyenne, qu'elle se le dise consciemment ou non. Il lui manque les ressources incorporées du dominant. Dès lors, tous ses efforts d'autorité ne peuvent que « sonner faux » à ses propres yeux, et aussi bien pour la classe dominante que pour ceux qui sont accoutumés à la servir, eux aussi dès leur plus jeune âge. J'ai l'impression que l'irruption de la classe moyenne dans le jeu de la domination rapprochée ne brise pas la naturalité de la relation traditionnelle entre servis-serviteurs. La facticité n'affecte que les comportements de la classe moyenne « parvenue » jugés comme factices, en particulier par la classe moyenne haute (peut-être aussi par les employés domestiques). La facticité de la domination rapprochée n'est ainsi pas remise en question. Seuls sont stigmatisés l'arrivisme et le mépris de la classe moyenne. Celle-ci, dès lors qu'elle ne refuse pas les privilèges de la classe dominante, mais cherche à en jouir aussi, ne peut représenter une véritable force de transformation sociale. Il lui faudrait *renoncer* à être servi (pour en rester au domaine qui nous intéresse et sans parler du reste). Par défaut de ce renoncement, la classe moyenne cultivée rate le rendez-vous qui aurait pu la constituer en une véritable alternative politique, tout comme ce rendez-vous a été raté partiellement par les féministes latino-américaines ainsi que le démontre Barrig.

ANNEXE II – Lettre envoyée en réponse par une personne contactée pour participer au groupe de discussion (militante féministe, travaille dans le secteur de la culture) – retranscrite ici avec son accord.

La chose ne va pas de soi...

En ce domaine, j'ai fait appel à une aide, il y a plus de 12 ans, lorsque les enfants étaient petits (8 et 3 ans à l'époque) à une personne « femme de ménage » pour me donner un coup de main « à tenir la maison ».

Donc le contexte, deux enfants, un père « bordélique », et moi surbookée au boulot. Un pavillon de 6 pièces que nous venions d'acquérir 3 ans avant l'intervention de la femme de ménage. J'ai dû l'imposer à mon ex, qui intermittent du spectacle était souvent à la maison, mais qui ne contribuait en rien au ménage domestique. Pour lui cela n'était pas nécessaire. Donc c'est moi qui la rétribuait en direct.

La personne à qui j'ai fait appel n'était autre que la « femme de ménage » appelons-là « XX », qui était déjà employée par ma voisine (profil : elle cadre, mari enseignant, un fils de 15 ans, propriétaire de leur pavillon et d'un autre en Bretagne).

« XX » était d'origine sénégalaise.

Voilà pour le contexte.

En ce qui concerne la question posée par ton étude, j'ai envie de dire d'emblé que j'ai vécu cette expérience avec divers niveaux de « culpabilité ».

- mon incapacité à tenir le tout (pression de l'ex)
- de faire appel à une « noire », avec toutes les images du colon blanc
- la honte que la maison soit en désordre à la venue de « XX »

Du coup avant sa venue, je commençais par ranger toutes les choses à leur place pour qu'elle n'ait plus qu'à passer l'aspirateur et la serpillière suivi du repassage de temps à autre. Parfois même il ne restait plus que du repassage.

Je vivais la chose d'autant plus mal qu'en raison de mes horaires de travail décalé, j'étais parfois présente quand elle était là.

Aussi, je n'osais pas faire autre chose sur mon temps de repos, ni lire, ni dormir un peu plus. Mais toujours être en mouvement dans cette immense maison à ranger.

Il y avait là un triple asservissement pour moi, le regard de l'Étrangère sur mon intimité, du fait de son jugement supposé, du fait de déléguer un travail sensé m'incomber, le sentiment d'exploiter une personne, renforcé par la couleur de sa peau.

J'étais alors assez admirative de ma voisine qui ne semblait pas avoir ce type d'état d'âme, j'étais alors persuadée qu'il fallait certaines qualités que je n'avais pas pour faire appel à ce type de service. D'abord je me suis dit que j'avais une incapacité à déléguer des choses qui

étaient de l'ordre de l'intime « un intérieur à tenir », de donner des ordres etc..., de jouer la patronne en somme.

Un jour pourtant elle n'est plus revenue, sans explication sans rien.

D'abord je me suis dit que c'était à cause de moi, parce que je ne jouais pas la patronne, que je n'y avais pas mis assez les distances, en raison d'avoir cherché un minimum de complicité.

Qu'elle avait pensé que je pouvais me débrouiller toute seule. Qu'elle avait pensé ne pas être indispensable. Bref me culpabiliser encore et encore.

J'ai appris la raison beaucoup plus tard, une fois que j'avais quitté mon ex. Il lui avait prié de ne plus venir.

Dans cette expérience, j'avais conscience de la question du genre sans avoir pu la formuler à l'époque de manière explicite, moi-même étant un sujet ayant intégré des tâches assignées allant de soi, de la culpabilité par laquelle j'étais habité

Par ce que je dis plus haut :

- de faire appel à une « noire », avec toutes les images du colon blanc
- la honte que la maison soi en désordre à la venue de « XX »