

## LES ÉCOLES DU CARE AUX PHILIPPINES

Le devenir travailleuse domestique au prisme de l'altérité

Julien Debonneville

Armand Colin | « Revue Tiers Monde »

2014/1 n° 217 | pages 61 à 78

ISSN 1293-8882

ISBN 9782200929022

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2014-1-page-61.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Armand Colin.

© Armand Colin. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# TRAVAIL, FEMMES ET MIGRATIONS DANS LES SUDS

## LES ÉCOLES DU *CARE* AUX PHILIPPINES

Le devenir travailleuse domestique au prisme de l'altérité

Julien Debonneville\*

Cette contribution a pour objectif d'étudier les processus de production de l'altérité dans le cadre de l'économie mondiale du *care* et du travail domestique. À partir de l'étude des carrières migratoires des femmes philippines employées comme travailleuses domestiques, nous montrerons comment ces dernières sont réifiées autour de qualités supposées – tels que la « docilité », la « capacité d'ajustement », le « dévouement » – héritées d'une histoire coloniale, et maintenues dans un dispositif migratoire par des enjeux économiques et politiques. Nous mettrons en avant comment les frontières sociales et symboliques sont intriquées dans les formations et les processus de sélection afin de produire de l'altérité, et réifient la figure de « *la filipina* » à la croisée de rapports sociaux de sexe, de classe et de « race ».

**Mots clés :** Migrations, travail domestique, intersectionnalité, altérité, docilité, Philippines.

« Philippine : 1. *Femme originaire des Philippines* 2. *Employée de maison* »<sup>1</sup>. Le dictionnaire *Merriam-Webster* publiait, dans son édition mondiale de 2005, deux acceptions du mot « Philippine ». Deux acceptions qui soulignent l'internationalisation du travail reproductif rémunéré et du transfert de travailleuses des « Suds ». Deux acceptions qui soulignent également l'emprise des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » sur les femmes philippines employées comme travailleuses domestiques.

Prisées pour des qualités supposées telles que la « docilité », l'« humilité », la « capacité d'adaptation », le « dévouement au travail », ou encore la « bonne humeur », les travailleuses domestiques philippines sont devenues, depuis les années 1980 – sous l'impulsion de l'État philippin –, une référence tant du point de vue

\* Assistant - doctorant, Institut des études Genre, Université de Genève, julien.debonneville@unige.ch  
1. <http://www.monde-diplomatique.fr/2011/09/BRYGO/20917>, consulté le 2 mai 2013.

quantitatif que du point de vue de leur réputation sur le marché global de l'économie du *care* et du travail domestique. Désormais, cette figure d'altérité de « *la filipina* » marque profondément les représentations sociales associées à ce type d'activité professionnelle jusqu'à pénétrer les imaginaires sociaux des employeur-e-s comme le souligne Rhacel Salazar Parreñas : « *the notion of their docility also makes Filipino women more attractive as nannies and elderly care workers. Indeed, Filipino women have been stereotyped as naturally suited carers for the elderly and children in richer nations of Asia, Europe, and the Americas* » (2007, p. 43). Plus largement, Ana Guevarra précise que les « *employers possess preconceived racialized notions about where this "love" comes from* » (2010, p. 10), révélant ainsi une division sexuée et « raciale » du travail domestique (Glenn, 1992).

Cependant, bien que les travailleuses domestiques philippines soient régulièrement reconnues pour leurs compétences et leur professionnalisme, elles n'ont, paradoxalement, jamais occupé un emploi de travailleuse domestique avant de quitter le pays comme le précise Filomeno Aguillar « *in the Philippines, middle class emigrants who move to advanced capitalist countries [...] are often juxtaposed to labor migrants from middle and lower classes who work contractually in a range of destinations around the world* » (Aguilar, 2003, p. 139). Plus précisément, une enquête menée par le BIT soulignait que les profils sociologiques des travailleuses aux Philippines différaient fortement de celles qui émigraient au point de constituer deux populations distinctes : « *A common misconception is that the domestic helper population abroad shares the same demographic profile as domestic helpers in the Philippines* » (Sayres, 2007, p. 10). Dès lors, comment se fait-il que les Philippines soient l'un des premiers pays exportateurs de travailleuses domestiques et que ces dernières soient reconnues parmi les travailleuses les plus compétentes et professionnelles à l'échelle internationale, alors que les candidates philippines à l'émigration dans l'économie mondialisée du *care* n'ont pas d'expérience professionnelle dans ce domaine ?

La littérature foisonnante sur la migration des travailleuses domestiques philippines rend compte de différents facteurs participant à l'essor de cette migration. Le contexte socio-économique philippin, le coût de la main-d'œuvre, une société fortement marquée par des pratiques familialistes et le fait de prendre soin (*sic*), des réseaux migratoires étendus, une connaissance de l'anglais des migrantes, des affinités religieuses (catholicisme et islam), ainsi qu'un système institutionnalisé d'exportation de main-d'œuvre sont souvent mis en avant afin d'expliquer cette prédominance (Aguilar, 2003).

Il semble indéniable que ces facteurs puissent expliquer cette prééminence. Cependant, nous aimerions apporter une explication complémentaire pour rendre compte de cet essor en problématisant cette migration au prisme des processus d'altérisation hérités de la colonisation – à comprendre ici comme les assignations identitaires de l'autre – en questionnant la dimension processuelle

du devenir travailleuse domestique à la croisée des rapports sociaux de « race », de sexe, de classe. Ce cadrage sur les parcours migratoires légaux permet d'éclairer la dimension processuelle du devenir travailleuse domestique en raison des diverses formations requises par le gouvernement philippin. La migration légale constitue ainsi un révélateur socio-anthropologique intéressant pour rendre compte de la façon dont se nouent les représentations sociales liées au travail domestique. Ce cadrage rend également compte de ce que signifie devenir l'*autre* concrètement et comment se nouent les injonctions à des modèles de conformité dans les discours et les pratiques institutionnelles pour sortir d'une vision essentialiste du travail domestique. Nous tenterons dès lors de comprendre comment ce *devenir* « travailleuse domestique » s'inscrit dans des processus d'altérisation et, plus directement, comment, dans les pratiques et les discours, les femmes philippines candidates à l'émigration sont administrées et *deviennent* des travailleuses domestiques.

Outre le pays de destination, nous avançons que les foyers de production de l'altérité sont à chercher du côté du pays d'origine, et plus spécifiquement du côté du dispositif migratoire philippin. Nous présumons que le devenir travailleuse domestique est intriqué à des processus d'altérisation qui se matérialisent dans des pratiques de sélection et d'apprentissage de frontières symboliques et sociales tout au long des carrières migratoires. Nous montrerons que la professionnalisation, qui a pour objectif assumé de protéger les migrant-e-s et de valoriser le travail domestique, participe paradoxalement à renforcer l'altérité « *filipina* » en figeant, par l'intermédiaire de frontières, des marqueurs sociaux fondés sur des qualifications naturalisées requises dans le travail domestique.

Afin de saisir comment la construction de l'altérité marque de son empreinte les carrières migratoires, nous reviendrons, dans un premier temps, sur la notion d'altérité afin d'en dessiner les contours théoriques. Dans un deuxième temps, nous tenterons de comprendre comment a émergé cette figure de « *la filipina* » à la lueur de l'histoire coloniale américaine, afin de saisir l'héritage des représentations sociales, avant de poursuivre sur l'émergence du cadre institutionnel migratoire philippin. Enfin, nous plongerons au cœur des formations menées par différents acteurs locaux (agences de recrutement, centres de formation) pour éclairer les fondements concrets des processus d'altérisation dans le travail domestique.

Précisons que cette recherche s'inscrit dans une enquête de terrain effectuée à Manille entre novembre 2012 et juillet 2013. Les matériaux produits s'appuient sur 110 entretiens (semi-directifs) auprès de représentant-e-s du gouvernement, de propriétaires d'agence de recrutement, d'instructeur-trice-s de centre de formation, de recruteur-e-s indépendant-e-s, et de migrant-e-s. Le travail de terrain se compose également d'une série d'observations auprès d'une douzaine d'agences de recrutement et de centres de formation. Ces acteurs ont été choisis

sur la base de leur influence dans le dispositif migratoire, mais également en retraçant les réseaux de collaboration des acteurs.

## LES FRONTIÈRES DE L'ALTÉRITÉ

Avant de saisir comment on passe de régimes pluriels de carrière migratoire des femmes philippines dans l'économie du travail domestique à une figure homogénéisée et homogénéisante de « *la filipina* », et comment cette figure d'altérité est imbriquée aux parcours migratoires institutionnels, nous définissons en premier lieu cette notion de processus d'altérisation.

Au cœur de la perspective théorique des études postcoloniales, la notion d'altérité, développée notamment par Edward Saïd (2005 [1978]), interroge les assignations identitaires afin de comprendre la construction du rapport à l'autre. Cette notion invite à penser les frontières sociales et symboliques qui cristallisent les oppositions dichotomiques et hiérarchiques telles que « nous/eux », « intérieur/extérieur », « civilisé/sauvage ». Proche de la figure de l'étranger décrite par George Simmel (1999) par l'ambiguïté du rapport proximité-distance qu'elle suscite et les frontières qu'elle implique, la figure de l'autre est à la fois externe et interne, proche et lointaine, et a pour fonction de dessiner des frontières sociales et symboliques de l'entre-soi (Guénif-Souilamas, 2007, p. 347) qui assignent des identités sur la base de représentations sociales genrées, classées et racialisées (Lamont, Molnár, 2002). Le genre, la « race », l'« ethnique », la « classe » ou encore la « culture » constituent en ce sens des marqueurs efficaces afin de produire de la catégorisation et des hiérarchisations. Comme le souligne l'anthropologue Fredrik Barth (1999) sur la construction des « groupes ethniques », ces frontières socialement construites sont mobiles, situationnelles, perméables, mais aussi conflictuelles. En pointant le rôle des frontières dans la production d'identité, Barth met en avant la dimension processuelle et relationnelle de la création de ces identités. Il s'agit dès lors d'interroger les mécanismes de création et de reproduction des représentations sociales et des pratiques identitaires qui reposent sur la distinction et la séparation de l'autre dans une perspective processuelle (Hasdeu, 2007). Dessiner la figure de l'altérité à partir des frontières produites et maintenues nous permet de comprendre comment l'assignation identitaire se noue à la croisée des frontières.

Afin de saisir la production de ces frontières, il incombe notamment de prendre en compte des acteurs supra-locaux tel que l'État, comme le soulignent de nombreux-euses chercheur-e-s étudiant les questions liées à la construction des nations et des ethnicités (Amselle, 2005 ; Barth, 1999). À ce sujet, Barth affirme que « *we must start by analyzing the policies of each state by linking these policies to features of the regime, that is, the state's policy-making core. We are then able to depict the power represented by the state as a specifiable third player in the*

*boundary construction between groups* [...] » (Barth, 1994, p. 20). L'État constitue en ce sens un acteur moteur dans la délimitation et la production des frontières. Interroger une migration fortement institutionnalisée sous l'impulsion de l'État, tel que celle des travailleuses domestiques philippines, constitue dès lors un espace propice pour comprendre comment sont produites et maintenues les frontières sociales et symboliques qui façonnent une altérité telle que celle de « *la filipina* ». Une figure d'altérité visible du point de vue des employeur-e-s outre-mer, mais également des acteurs philippins dans le cadre d'un marché mondialisé de la domesticité qui met en contact des identités territorialisées.

## D'UN SYSTÈME COLONIAL VERS UNE INDUSTRIE MIGRATOIRE : L'ÉTAT PHILIPPIN ET LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Pourquoi cette altérité existe-t-elle ? D'où provient-elle ? Afin de comprendre comment le dispositif migratoire philippin participe aujourd'hui à la production d'une altérité genrée, classifiée et racialisée, il semble incontournable de revenir sur la genèse de ce système migratoire et plus spécifiquement sur le rôle de la colonisation américaine<sup>2</sup> dans l'essor de cette pratique de production actuelle.

### Du pouvoir colonial à la colonialité du pouvoir : migrations et économie du *care* aux Philippines

Véritable système de production et d'exportation, le dispositif migratoire philippin s'institutionnalise dans les années 1970 et constitue aujourd'hui un « modèle » international de gestion de la migration. Bien que les années 1970 constituent un tournant dans l'émergence de ce dispositif migratoire, les pratiques de recrutement, de formation et d'exportation de la main-d'œuvre philippine puisent cependant leurs fondements lors de la colonisation étasunienne comme le souligne Robyn Rodriguez : « *the colonial labor system under the United States, including the introduction of training programs for overseas employment and the labor recruitment industry, would form the backbone of the contemporary migration apparatus* » (Rodriguez, 2010, p. 9). Cette époque coloniale constitue un moment clef dans l'intériorisation par les autorités philippines de leur entreprise d'exportation. Avec une série de nouvelles lois américaines sur l'immigration, tel que le *Gentlemen's Agreement* (1907), qui bannissent certaines immigrations en provenance d'Asie, on assiste à une massification des flux philippins vers les États-Unis de 1906 à 1934, date du *Philippine Independence Act*. Des flux principalement dominés par les ouvriers

2. Suite à la guerre hispano-américaine qui se termine avec le traité de Paris en 1898, les États-Unis récupèrent certaines terres coloniales espagnoles, dont les Philippines. Dans le cas de l'archipel, l'administration coloniale américaine maintiendra sa domination jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale et l'occupation japonaise (1942) avant qu'en 1946, les Philippines acquièrent officiellement leur indépendance.

agricoles travaillant dans les plantations de sucre à Hawaï, les infirmières en Californie, les marins, mais composés d'un nombre marginal de travailleuses domestiques. L'importation de travailleur-euse-s philippin-e-s était un moyen pour les États-Unis de répondre à des impératifs économiques et politiques en s'assurant les services d'une main-d'œuvre étrangère bon marché (*idem*, p. 4), une main-d'œuvre dûment formée sous l'égide du pouvoir colonial américain, tant aux Philippines qu'aux États-Unis, participant, dans le même temps, à la professionnalisation de certains secteurs d'activité économique tels que celui des soins (Choy, 2003, p. 41).

Dès les années 1910, le travail domestique est inscrit dans le curriculum des filières féminines des écoles primaires et contribue à distinguer un peu plus les rôles sociaux de sexe entre les sphères de production et de reproduction aux Philippines (Gonzalez-Rosero, 2000). Dans la prolongation des réformes coloniales espagnoles qui fondent le socle de l'organisation sociale patriarcale actuelle sur la base d'une division sexuée du travail, la colonisation américaine joue un rôle majeur dans l'assignation des femmes au travail domestique et l'accès au travail rémunéré aux Philippines (*idem*). Suite à des réformes économiques majeures, la participation au travail de production (notamment dans le secteur agricole) est restreinte aux femmes qui se retrouvent assignées au rôle de « femme au foyer » (*ibid.*). Cette catégorisation du travail féminin va avoir pour effet de distinguer un peu plus les femmes américaines des femmes philippines sur le marché du travail, mais également de situer socialement les femmes philippines en différenciant les femmes des classes sociales moyennes-supérieures exerçant des professions d'infirmières, d'enseignantes, de secrétaires qui vont externaliser le travail de reproduction aux femmes de milieux plus modestes (*ibid.*).

Dans le même temps, l'entreprise coloniale engendre une racialisation des migrant-e-s et la production de qualités stéréotypées telles que la « docilité » ou la « soumission » (Choy, 2003). Ces processus de racialisation marquent en profondeur l'organisation sociale de la société par l'intermédiaire de la « construction de la sphère domestique » et des conceptions nationalistes de l'époque (Rafael, 2000). On le voit ici, des frontières sociales et symboliques autour des questions raciales et de genre se mettent en place aux Philippines lors de cette période coloniale afin de mettre à distance l'autre. Ces processus de racialisation opèrent également dans les pratiques d'exportation de main-d'œuvre et forgent une vision genrée et racialisée de l'altérité philippine des deux côtés du pacifique (Choy, 2003), dans laquelle les infirmières, mais également les travailleuses domestiques et les travailleuses du sexe, sont encore aujourd'hui dépeintes sous les traits de la docilité ou la soumission comme le précise Ana Guevarra : « *this racialized and sexualized discourse of Filipina nurses' productive femininity can be read as being indebted to the country's long history of colonization, which depicts Filipinas as subservient and compliant service providers, not only*

*in domestic labor but also in sex work* » (Guevarra, 2010, p. 135). Le cadre colonial préfigure ainsi la construction d'une altérité produite à l'intersection de différents rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » qui continue aujourd'hui à marquer les carrières migratoires des femmes philippines dans l'économie du *care* (Choy, 2003). La racialisation répond donc à des besoins de l'économie-monde et forge une division du travail dans laquelle les discours sur l'altérité hérités de la colonisation subsistent sous de nouvelles formes (Balibar, Wallerstein, 1998).

Précisons que, même si l'histoire institutionnelle semble discontinue au regard du renouvellement des acteurs et des transformations organisationnelles, nous pouvons néanmoins entrevoir une certaine continuité sur le plan des idées. En effet, comme le souligne Odine de Guzman : « *Government policies and regulations on labor migration up to this period [1970's] were but slight refinements of the Commonwealth government's laws from 1915 to 1933, all of which focused on the economic benefits the United States government could gain from this enterprise. The Labor Code of 1974 only made the provisions in the previous laws more organized and economically viable* » (de Guzman, 2003, p. 3). On le voit, les contours de cette altérité philippine réputée « docile » et « aimante » prennent racine lors de la période coloniale américaine<sup>3</sup>.

### **Le dispositif migratoire philippin et les politiques de formation des travailleuses domestiques**

L'institutionnalisation de la migration aux Philippines se met en place dans les années 1970 sous l'impulsion d'un nouveau code du travail lancé en 1974 par le dictateur Marcos et les plans d'ajustement structurel imposés par les institutions financières internationales qui dirigent l'économie philippine vers une industrie d'exportation des biens de « petite » manufacture et de la main-d'œuvre qualifiée (Bello *et alii*, 2006 ; Tyner, 2000). L'exportation de la main-d'œuvre constitue pour le pays une stratégie de réduction du chômage, mais également un moyen de rééquilibrer les balances des paiements par l'importation de devises étrangères et de réduction de la dette extérieure du pays par l'intermédiaire des transferts d'argent des migrant-e-s (Tyner, 2000). Avec des transferts d'argent estimés à plus de 24 milliards de dollars US<sup>4</sup> (chiffre en croissance continue) qui représentaient près de 10 % du PIB du pays en 2012, l'industrie migratoire philippine constitue une stratégie économique stable et durable, à l'épreuve des crises économiques et politiques, pour le gouvernement philippin qui capitalise sur ses ressortissants pour nourrir le PIB de l'archipel.

3. Cette généalogie coloniale n'a pas pour fonction de retracer des déterminismes historiques, mais plutôt de temporaliser les dynamiques sociales et politiques afin de revisiter les configurations contemporaines.

4. <http://www.bsp.gov.ph/statistics/keystat/ofw.htm>, consulté le 15 janvier 2013.

Derrière cette somme d'argent, ce sont 10 455 788<sup>5</sup> philippin-e-s d'outre-mer qui étaient recencé-e-s par le gouvernement en 2011, dont près de 10 % en situation irrégulière selon l'OIM<sup>6</sup>, notamment du fait au recrutement illégal, mais également en lien avec les stratégies des migrant-e-s pour contourner les barrières économiques de la migration institutionnelle, comme nous avons pu le constater lors de notre enquête<sup>7</sup>.

Depuis les années 1980, on assiste à l'émergence de nouveaux pôles d'émigration tels que le Moyen-Orient, et l'Asie du Sud-Est et ses dragons à forte croissance industrielle. En effet, le boom pétrolier des Pays du Golfe dans les années 1970 précipite la demande de main-d'œuvre dans le secteur du *care* en provenance de certaines régions du Sud-Est asiatique réputées « docile » afin de minimiser les tensions politiques locales (Aguilar, 2003, p. 144).

Depuis 2006, c'est plus d'un million de philippin-e-s qui émigrent chaque année dans le monde entier par l'intermédiaire d'un contrat. En 2012, ce nombre s'élevait à plus de 1 800 000<sup>8</sup> (« *landbased and seabased workers* » et « *new hire and rehire* » compris). Une population migrante qui se distingue par la proportion importante de femmes, au point que le pays est souvent cité dans les exemples de féminisation de la migration (Catarino, Morokvasic, 2005), féminisation alimentée principalement par le nombre croissant de travailleuses domestiques migrantes. Pour la seule année 2012, hormis les marins (*seabased*), on dénombrait plus de 155 000 travailleuses domestiques philippines (« *household service workers* ») nouvellement employées sur un total de 555 000 travailleur-e-s migrant-e-s, constituant ainsi le premier type d'emploi, loin devant les infirmières (15 000)<sup>9</sup>. Une majorité d'entre elles se destinait avant tout vers des pays des « Suds » tels que Hong Kong, le Koweït, les Émirats arabes unis, l'Arabie saoudite et le Qatar. Cinq pays qui recoupaient à eux seuls près de 80 000 des travailleuses domestiques philippines en partance<sup>10</sup>. Outre sa dimension quantitative, la migration des travailleuses domestiques se distingue également par les ressorts institutionnels dont elle fait l'objet. L'État philippin, véritable courtier et exportateur de main-d'œuvre (« *Labor Brokerage State* ») (Guevarra, 2010 ; Rodriguez, 2010), a voté en 1995 – dans le sillage de ce qui est devenu « le cas Flor Contemplation » – le *Republic Act No. 8042* afin de « protéger », mais également de « produire », des travailleuses domestiques

5. Ce nombre comprend 47 % de migrant-e-s permanents, 43 % de migrant-e-s temporaires, 10 % de migrant-e-s en situation illégale.

6. [http://publications.iom.int/bookstore/free/CMReport\\_Philippines2013.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/CMReport_Philippines2013.pdf), consultée le 6 septembre 2013.

7. Sur ce sujet de la légalité, nous avons pu observer que la migration illégale était parfois privilégiée par les actrices pour des raisons économiques (réduction de frais d'inscription ou de formation), de gain de temps ou dans une optique de « *stepping stones* » (tremplin), c'est-à-dire pour postuler pour un autre emploi légal une fois arrivé dans le pays de destination.

8. [http://www.poea.gov.ph/stats/2012\\_Stats.pdf](http://www.poea.gov.ph/stats/2012_Stats.pdf), consulté le 6 septembre 2013.

9. *Idem*.

10. *Idem*.

qualifiées et compétentes. Cette nouvelle loi a pour objectif d'améliorer la protection et de réduire la vulnérabilité des migrant-e-s (en particulier des migrantes) par l'intermédiaire de formations professionnalisantes assurant l'enseignement de compétences pratiques et morales, tout en maintenant l'attractivité de la migration, tant du point de vue des migrant-e-s que des employeur-e-s (Rodriguez, 2010).

Avant de quitter le territoire philippin, les travailleuses domestiques doivent dès lors passer un test médical et participer à des formations informelles souvent imposées par les agents et agences de recrutement, ainsi que trois programmes officiels de formation tarifés : le *Pre-Departure Orientation Seminar (PDOS)*, le *Household Service National Certificate II* et le *Comprehensive Pre-Departure Education Program (CPDEP)*.

Le PDOS est une formation d'une journée, payante, requise depuis 1983 pour l'ensemble des migrant-e-s en situation légale, dispensée par des *PDOS Providers* (agences privées et ONG accréditées par l'OWWA – *Overseas Workers Welfare Administration*). L'objectif de ce programme est de sensibiliser les migrant-e-s à diverses thématiques – telles que « *Migration Realities, Country Profile, Employment Contract, Health and Safety, Financial Literacy, OWWA Programs and Services, Travel Procedures and Tips* » – pour faciliter l'adaptation dans le pays de destination (Notes de terrain, mai 2013). Les *PDOS providers* sont mandatés par les agences de recrutement qui choisissent ces derniers, selon notre enquête, sur la base des critères de prix, de réseaux interpersonnels et de proximité géographique. La seconde formation née en 2006 est le *Household Service National Certificate II* sous la direction de TESDA (*Technical Education and Skills Development Authority*) (*Memorandum circular NO. 10*) de 216 heures, et est également obligatoire, payante et assurée par des centres de formation accrédités par TESDA. Elle a pour objectif officiel d'enseigner les compétences pratiques du travail domestique (*cleaning, bed setting, washing and ironing clothes, preparing meals, etc.*)<sup>11</sup>. Depuis 2006, le CPDEP a été introduit par OWWA et s'articule autour de sessions de « *language training* », de « *culture familiarization* » et de « *stress management* » conduites par une trentaine d'instructeur-trice-s, et dont la durée varie entre un et six jours selon le pays de destination. Ce programme vise à augmenter les compétences linguistiques et à faciliter l'« adaptation culturelle » dans l'idée de réduire les vulnérabilités (*sic*).

Nous comprenons ici que, derrière ces flux migratoires, se dessinent une architecture institutionnelle complexe, une forme de *dispositif* de pouvoir au sens de Michel Foucault (2001), qui produit, définit, ordonne, régule, gouverne, normalise les trajectoires migratoires des philippin-e-s et qui, dans le même temps, participe activement à alimenter cette figure de l'altérité. Une architecture

11. [www.tesda.gov.ph/inc/files/Household%20Services%20NC%20II.doc](http://www.tesda.gov.ph/inc/files/Household%20Services%20NC%20II.doc), consultée le 28 janvier 2013.

institutionnelle que, dans la veine des travaux de Julien Bret (2011) et de Hana Jaber (2005), nous nommerons *dispositif migratoire* composé d'acteurs et d'institutions privés-publics, formels-informels, légal-illégal, et local-national-transnational.

## LE DEVENIR « DOMESTIQUE » À L'ÉPREUVE DE L'ALTÉRITÉ

Les parcours migratoires des femmes dans l'économie du *care* et du travail domestique commencent en général soit par une rencontre avec des agents qui les mèneront vers des agences de recrutement, soit en s'inscrivant directement auprès d'une agence dans laquelle elles signeront leur contrat<sup>12</sup>. Les agents de recrutement travaillent le plus souvent de façon indépendante en tant que « chasseurs de têtes » et mettent en lien des candidates à l'émigration avec les agences<sup>13</sup>. Un lien précieux sachant que les agences interrogées déboursent entre 200 et 400 dollars US par candidate. Lors de notre enquête, nous avons observé que les agents mettent en œuvre diverses stratégies pour cibler des candidates. Selon les réseaux et les moyens économiques des agents, les régions de recrutement sont choisies selon des logiques bien précises qui révèlent également comment les frontières sociales et symboliques se mettent en place. Ces frontières s'inscrivent avant tout dans des rapports sociaux de sexe, réifiant une féminité « naturellement » liée à des pratiques de prendre soin comme le confiaient les agents. Ces derniers recherchent ainsi des candidates, et non des candidats, car, au-delà de représentations sociales marquées par une division sexuée du travail dans laquelle le travail de reproduction se doit d'être féminin, les agents justifient ce choix par la nécessité de se conformer aux attentes des employeur-e-s.

D'autre part, nous avons pu observer que le recrutement s'organisait selon les réputations des régions. Par exemple, la région d'Ilonggo jouit d'une réputation favorable auprès des agents car elle abriterait « depuis toujours » une population dévouée dans son travail (« *hardworking* »), « *sweet* » et « *polite* », des composantes essentielles pour devenir travailleuse domestique selon les agents. Nous constatons clairement comment les frontières sociales et symboliques, par l'intermédiaire de stéréotypes culturels régionaux, marquent d'entrée les carrières migratoires.

---

12. Soulignons qu'il ne s'agit pas de l'unique moyen de souscrire à un contrat. Outre l'intermédiaire des agents indépendants et des agences, d'autres possèdent un contrat direct avec leur employeur-e (« *direct hire* ») en général pour les migrant-e-s déployées en Europe ou au Canada. Il est néanmoins difficile d'en connaître les proportions bien qu'au regard de notre enquête les deux premiers étaient majoritaires.

13. Notons que certaines agences ont des employé-e-s directement affecté-e-s au recrutement dans les provinces afin d'assurer des conditions de recrutement requises, c'est-à-dire d'éviter le prélèvement d'argent auprès des migrantes qui constitue une pratique illégale, mais est, semble-il, encore répandue, selon les responsables d'agence interviewés.

Finalement, un recrutement dans les régions les plus pauvres est privilégié, telles que Mindanao, qui représente un réservoir de personnes sans emploi selon les agents, mais également dans les zones rurales qui constituent une assurance de trouver des « *hardworkers* » qui ont l'habitude de travailler durement du fait de la pénibilité des conditions de vie et de travail dans ces zones. Selon les agents, ces régions garantissent le recrutement de travailleuses « dévouées et dociles », qui s'adaptent et ne sont pas « *maarte* » (difficiles, pénibles). Dans ce cas, ce sont bien des catégorisations selon l'appartenance de classe sociale supposée des migrantes qui fondent les frontières.

Autre gage d'assurance des compétences, le « test des mains ». Les différents agents mentionnaient que « les mains ne mentent pas ». Pour ces derniers, une femme aux mains rugueuses et râpeuses est une femme qui a l'habitude de travailler et qui ne va pas rechigner à la tâche, en opposition à des mains douces et soignées. On le voit, les différentes corporalités signent l'appartenance à des catégories, le corps étant un lieu privilégié pour faire figurer les frontières entre ces catégories.

Sur la base de ces pratiques de recrutement, les agents vont par la suite promouvoir leurs recrues auprès des agences, en louant ces qualités de « dévouement au travail » et de « docilité » afin de garantir une transaction des plus lucratives. Les agents que nous avons interviewés spécifiaient qu'ils/elles s'adressaient à des agences sélectionnées selon l'un ou plusieurs des paramètres suivant : la légalité de l'agence, leur réseau personnel et les sommes attribuées. On comprend ici que les techniques de sélection reproduisent des frontières sociales et symboliques en terme de classe, de genre et d'origine, incluant et excluant des candidates sur la base de représentations sociales de ce que doit être une « bonne travailleuse » domestique, le tout dans une logique de marchandisation.

Après avoir donné leur accord, les candidates sont priées de rejoindre Manille<sup>14</sup>, en général, trois à huit semaines avant le départ (selon les pays de destination), le temps de procéder aux formations requises, au test médical et au traitement des documents officiels. En 2013, on dénombre environ 3 500 agences<sup>15</sup> de recrutement officiellement reconnues par POEA. Parmi ces agences, certaines se sont spécialisées dans l'exportation des travailleuses domestiques – un marché lucratif selon les agences qui nous ont confiés recevoir, en général, entre 300 et 4000 USD<sup>16</sup> « par tête ».

14. Le dispositif migratoire philippin se concentre dans la région de Manille (Tyner, 2000).

15. Ce chiffre peut fluctuer rapidement. La moindre entorse au règlement, tel que la collecte de taxes auprès des migrant-e-s, peut mener les agences à être mises sur « liste noire ».

16. Ce chiffre varie selon les pays et la situation du marché international de la domesticité. 4000 dollars US se réfère par exemple à des transactions avec des agences d'Arabie saoudite en période de forte demande. Précisons qu'il s'agit toujours de la somme payée par le/la futur-e employeur-e, à laquelle il faut toutefois déduire les frais des intermédiaires, de transport, de formation, d'administration (visa, passeport, etc.) ou de logement dans certains cas.

Afin de promouvoir les travailleuses domestiques philippines sur le marché global du travail domestique, nous avons observé que les agences mettent en avant les compétences professionnelles (formations suivies) et linguistiques des candidates (anglais, mais également arabe, cantonais ou mandarin), mais insistent surtout sur les capacités d'adaptation, d'humilité, de dévouement *quasi* « naturel » au travail de celles-ci, ainsi que sur leur capacité à tenir adéquatement une place de subalterne. Des compétences qui s'inscrivent dans un discours culturaliste et essentialisant du type « les philippin-e-s s'adaptent facilement, c'est dans notre culture », mais également genré, dans lequel les femmes sont dépeintes comme des personnes « naturellement » enclines à prendre soin des autres. Un discours qui se matérialise dans des pratiques sociales de recrutement/sélection très précises dans lesquelles les candidates doivent prendre en charge les travaux domestiques de la maison du/de la gérant-e de l'agence et apprendre les marques de *déférence* linguistique et corporelle appropriées. Elles doivent également apprendre à gérer leur mal du pays (« *homesickness* »), ce qui constitue un enjeu central dans le recrutement au point de couper les candidates de moyens de communication lors des formations. En effet, ces agences redoutent avant tout le retour précipité des candidates, entraînant une rupture de contrat qui décrédibiliserait la réputation de l'agence et l'obligerait, d'un point de vue contractuel, à prendre en charge les frais qui en découlent. Les candidates sont alors incitées, par divers moyens de pression, à combler leur manque du pays par un (sur)investissement dans le travail. Une « bonne travailleuse domestique » (et candidate rentable) devra s'adapter rapidement et être dévouée dans son travail afin d'honorer son employeur-e, et indirectement son agence. Les représentations sociales de la figure de « *la filipina* » s'articulent autour de frontières symboliques et sociales qui se matérialisent ici dans les pratiques de *coaching* des agences et qui, par conséquent, excluent ou incluent les candidates sur la base de leur capacité de gestion du mal du pays, de dévouement au travail, de tenue de corps, ou encore de respect de l'employeur.

Ces discours de dévouement au travail, de docilité et d'ajustement promus par les agences auprès des employeur-e-s sont ainsi le fruit de pratiques sociales de recrutement qui alimentent dans le même temps un discours sur l'altérité. Les symboles de cette figure d'altérité doivent cependant être compris et traduits dans les divers contextes de circulation et de signification dans lesquels gravite cette figure.

En écho aux études de Barth sur l'ethnicité (1999), nous avons en outre pu observer comment les frontières sociales et symboliques produisent de la « race » dans le cadre des pratiques de recrutement. Bien que notre enquête ne comprenne pas d'entretien avec les employeur-e-s, nous avons interrogé les agences sur les attentes habituelles de ces dernier-e-s, du moins telles qu'elles sont perçues, afin de saisir comment ces attentes peuvent peser sur les stratégies de

recrutement et constituer des frontières symboliques et sociales dans la sélection de travailleuses domestiques modèles. Pour exemple, une agence spécialisée dans l'exportation de travailleuses domestiques vers Hong Kong mentionnait que les employeur-e-s insistent souvent pour avoir recours aux services d'une employée « mince » et « en bonne condition physique », le catalogue et les vidéos opérants comme garantie. Certain-e-s employeur-e-s spécifient parfois ne pas vouloir d'employée avec des grains de beauté sous les yeux, symbole de malchance. Des agences de recrutement vers l'Arabie saoudite relataient quant à elles les attentes des employeur-e-s autour de la « couleur de la peau » : « *Some employers are really focusing on light skin, young and high educated women. They want a top model!* »<sup>17</sup> confiait une gérante d'agence. La *blanchitude* (*whiteness*), au sens de Ruth Frankenberg (1993), constitue ainsi un capital symbolique important pour l'employeur-e et devient, dans le même temps, un marqueur social sur lesquels se construisent les frontières symboliques qui délimitent la figure de l'altérité « *filipina* ».

Outre les formations informelles menées par les agents et les agences de recrutement, les centres de formation accrédités par TESDA sont les principales institutions en charge des formations. Malgré l'hétérogénéité des centres, des similarités émergent dans l'apprentissage du travail domestique. Nous avons constaté que l'apprentissage de marques de déférence (linguistiques et corporels) envers l'employeur-e fait l'objet d'une attention soutenue de la part des instructrices afin que les candidates apprennent à tenir un rôle social de subalterne comme l'illustre cette scène observée dans un centre de formation à propos de l'apprentissage de la mise en place des couverts et de la table (Notes de terrain, avril 2013).

#### THE RUSSIAN TABLE SETTING

Vêtues d'un t-shirt, d'un *jeans* et d'une paire de basket, le tout recouvert par un tablier vert, d'un filet pour les cheveux et d'un linge sur les bras, une petite douzaine de candidates attendent dans le coin d'une pièce décorée en salle à manger pendant que l'instructrice attend patiemment assise à la table.

- « *Number five, your turn!* », signale l'instructrice.

La candidate s'exécute sans dire un mot. Passage par le buffet où est entreposée la vaisselle. Son regard balaie les différents objets d'un air désespéré.

- « *Faster, faster!* », rugit l'instructrice, « *Your employer is hungry!* ».

La candidate prend rapidement quelques plats avant de se diriger vers la table et commence à mettre le couvert sous les yeux de l'évaluatrice.

- « *What are you doing?* [silence]. *First, you must say: "Excuse me mam/sir, are you ready for dinner?" Be polite, and then, when you are setting the table you have to say "sorry mam/sir". Do it again!* ».

La candidate s'exécute en intégrant les recommandations de l'instructrice.

- « *Ok. What's next?* », demande ensuite l'instructrice.

La tête orientée vers le sol, la candidate retourne vers le buffet et saisit les couverts. Puis les verres.



17. Les matériaux empiriques (entretien et observation) mobilisés dans le cadre de cet article sont restitués ici dans leur langue de production originale, c'est-à-dire l'anglais.



- « *Stand up properly!* », ordonne l'instructrice. La candidate se dresse d'un coup. La candidate prend la carafe d'eau et commence à remplir le verre d'eau.
- « *Stop. What did I tell you. First you ask to your employer: "Excuse-me mam/sir. Would you like some water?" Go. And don't forget to smile. Always put a smile on your face. It's important for your employer!* ».
- « *Excuse-me mam. Would you like some water?* », répète la candidate d'un timide sourire.
- « *Ok, next! Number six* ».

Ces pratiques de savoir-faire et savoir-être, forme de domestication des corps, seront répétées pendant plusieurs jours avant d'être certifiées par un organe du gouvernement et obtenir le certificat nécessaire pour quitter le territoire. Au-delà du savoir-faire, c'est bien le savoir-être qui transparait ici. Les tenues du corps, les pratiques discursives, et les marques de déférence corporelle et linguistique constituent ici des frontières sociales et symboliques qui mettent à distance les migrantes et délimitent la place de subalterne de « *la filipina* ». On le voit, les marques de déférence (postures, marques de respect et de politesse) constituent des pratiques privilégiées pour graver les frontières sociales et symboliques dans le travail domestique.

Quant aux formations PDOS et CPDEP, l'objectif est de réduire la vulnérabilité des migrant-e-s par l'apprentissage de compétences pratiques afin de faciliter leur adaptation à « la culture » du pays de destination et *in fine* à leur employeur-e. Lors de nos observations des PDOS, nous avons pu constater l'accent mis sur l'adaptation à « la culture » du pays de destination (*sic*), sur la base de « *do's and dont's* », notamment au regard des comportements adéquats à revêtir auprès de l'employeur-e (paroles, regards, etc.), ainsi que sur les corporalités, les façons d'habiter l'espace ou de se vêtir. Il s'agit également de s'assurer que les migrant-e-s s'adaptent et terminent leur contrat afin de poursuivre leurs transferts d'argent vers l'archipel, mais également de satisfaire les préoccupations des agences de recrutement mentionnées précédemment. Comme nous le confiait une instructrice : « *Between dollars and homesickness, they have to choose the money. They have to be patient and cope with the culture of their employer, no matter what* ». Ces « *do's and dont's* » constituent ici des frontières qui délimitent la place et le rôle social imposés aux migrantes philippines. Nous comprenons ici la portée de ces discours sur l'adaptation – résultant d'un travail des acteurs locaux, qui se déclinent en des frontières sociales et symboliques et définissent une facette de l'altérité philippine dans le cadre de l'économie mondialisée du travail domestique.

Quant au CPDEP, les candidates apprennent les rudiments de la langue du pays de destination, mais également suivent des cours de *stress management* et de *culture familiarization*. L'objectif de cette formation est de réduire la vulnérabilité des candidates en démêlant les malentendus linguistiques et « culturels » entre les employeur-e-s et les employées. Une meilleure compréhension de l'employeur-e et de son pays réduit ainsi les risques de maltraitance selon OWWA. On y apprend,

dans toutes les langues et toutes les « cultures », la « justesse » du sourire, la façon « adéquate » de regarder l'employeur-e, la façon « correcte » de s'adresser à ce/cette dernier-e, mais également de répondre « correctement » afin de s'assurer que ce/cette dernier-e soit satisfait-e. Lors de ces formations nous avons pu observer des injonctions auprès des candidates à s'adapter à leur employeur-e tout en apprenant à tenir « sa place » comme le soulignent régulièrement les instructrices : « *You can't change the behavior of your employer, but you can change yours!* », « *You have to cope with their culture, you have to adapt* » ou encore « *You must be a Roman when you are in Rome* ». Les instructrices enseignent lors de ces cours les « *Family customs and values* », les « *Commons greetings* », la « *General behavior* », les « *Work attitudes/relationships and communication* » et les « *Table manners* » du pays de destination (Notes de terrain, février 2013)<sup>18</sup>. Un apprentissage de pratiques dites « culturelles » auquel les candidates sont soumises, et qui dans le même temps réifie les frontières qui les séparent de leurs employeur-e-s. L'adaptation, telle qu'elle est enseignée, est d'une part promue comme une compétence constitutive du travail domestique requise par les employeur-e-s : « *You have to adjust to the culture to be able to respond to all the requests of your employer!* », comme le précisaient dans leurs cours les instructrices. D'autre part, cette compétence hiérarchise les rapports sociaux entre les employeur-e-s/employées en « invitant » les migrantes à s'adapter à un rôle social de subalterne, lui-même conforme aux représentations sociales associées à la figure de « *la filipina* »<sup>19</sup>. Au final, les candidates sont soumises à un apprentissage par l'intermédiaire de frontières sociales et symboliques afin de tenir le rôle attendu par les futur-e-s employeur-e-s, du moins de la façon dont les agents de l'État perçoivent ces attentes. Cette professionnalisation du travail domestique fige ainsi les caractéristiques « essentielles » qui vont constituer, dans le même temps, le socle de l'altérité.

## CONCLUSION

Le présent article s'est penché sur l'un des flux migratoires emblématiques Sud-Sud : la migration « légale » des femmes philippines employées comme travailleuses domestiques, le plus souvent vers le Moyen-Orient et l'Asie du Sud-Est. Plus spécifiquement, l'objet de cette contribution était de comprendre l'essor de la migration des travailleuses domestiques philippines à l'aune des processus d'altérisation, et ce, non pas du point de vue des pays de destination, mais du pays d'origine, en questionnant la mise en place des frontières symboliques et sociales

18. Ces pratiques enseignées découlent principalement des expériences faites par les représentant-e-s du gouvernement en mission dans les pays de destination, des instructrices – souvent anciennes travailleuses domestique migrantes, de *focus groupe* avec d'anciennes migrantes. Ces récits sont par la suite modelés et standardisés par des expert-e-s en communication.

19. Ces discours sur la docilité ne doivent pas faire oublier les capacités de résistance des candidates (voir Destremau, Lautier, 2002).

dans le dispositif migratoire philippin. Cette étude nous a permis de comprendre comment les processus d'altérisation étaient imbriqués aux carrières migratoires des femmes philippines par la mise en place de ces frontières lors des pratiques de recrutement et de formation, depuis la période coloniale américaine. En outre, nous avons vu comment les caractéristiques stéréotypées au cœur de la figure d'altérité de « *la filipina* » telles que la docilité, le dévouement au travail, le sourire, ou encore les capacités d'adaptation, résultent de la mise en place de frontières symboliques et sociales et sont portées par de multiples foyers de production tout en s'insérant dans des enjeux politiques et économiques locaux, nationaux et internationaux. Plus concrètement, ces frontières participent à inscrire les femmes migrantes dans un rôle défini au croisement de rapports de domination de sexe, de classe et de « race » en conformité avec un savoir-faire et un savoir-être stéréotypé endossé et performé par les migrantes. En ce sens, les rapports sociaux entre employeur-e-s et travailleuses domestiques rappellent Elsa Dorlin se référant aux écrits de Franz Fanon : « le stéréotype devient alors la scène sur laquelle se joue la subjectivation du colonisé, son accès au statut ou à la position de sujet, mais aussi du colon lui-même : c'est le Blanc qui fait le Noir et c'est le Noir ainsi réifié qui fait le Blanc » (Dorlin, 2007, p. 52).

Étudier les processus d'altérisation dans la migration des travailleuses domestiques donne ainsi à voir les tensions autour des jeux de frontières entre *extérieur* et *intérieur*, du fait que cet autre signifié comme *extérieur* occupe une place dans l'espace « intime » de l'employeur-e. Ce type d'activité professionnelle pourrait ainsi suggérer un brouillage des frontières, alors qu'au contraire ces dernières sont particulièrement marquées comme le souligne Aguilar : « *They serve [les travailleuses domestiques] are socially marginal yet paradoxically intimate strangers to the people they serve* » (Aguilar, 2003, p. 151 ; 2002). Une des réponses se situe dans la mise en place de frontières sociales et symboliques lors des pratiques de recrutement et de formation des migrantes au fondement de la production de l'altérité.

## BIBLIOGRAPHIE

---

- Aguilar F., 2002, « Beyond Stereotypes: Human Subjectivity in the Structuring of Global Migrations » in Aguilar F. (dir.), *Filipinos in Global Migrations: At Home in the World?*, Quezon City (Philippines), Migration Research Network and the Philippine Social Science Council, pp. 1-36.
- Aguilar F., 2003, « Global Migrations, Old Forms of Labor, and New Transborder Class Relations », *Southeast Asian Studies*, vol. 41, n° 2, pp. 137-161.
- Amselle J.-L., 2005, *Branchements, Anthropologie de l'universalité des cultures*, Paris, Flammarion.
- Balibar E., Wallerstein I., 1998, *Race, Nation, classe, Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte.

- Barth F., 1994, « Enduring and Emerging Issues in the Analysis of Ethnicity » in Vermeulen H., Govers C. (dir.), *The Anthropology of Ethnicity: Beyond "Ethnic Groups and Boundaries"*, Amsterdam, Het Spinhuis, pp. 11-32.
- Barth F., 1999, « Les groupes ethniques et leurs frontières » in Poutgnat P., Streiff-Fenart J., *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF (1<sup>re</sup> éd. : 1969), pp. 203-249.
- Bello W., Docena H., Guzman M., Malig M. L., 2006, *The Anti-Development State: The Political Economy of Permanent Crisis in the Philippines*, New York, Zed Books.
- Bret J., 2011, *Travail global et production d'un individu servile, Activités économiques et migrations de travailleurs non arabes au Liban*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Lumière Lyon 2.
- Catarino C., Morokvasic M., 2005, « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 21, n° 1.
- Choy C. C., 2003, *Empire of Care: Nursing and Migration in Filipino American History*, Durham, Duke University Press.
- Destremau B., Lautier B., 2002, « Introduction : Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », *Revue Tiers Monde*, n° 43, pp. 249-264.
- Dorlin E., 2007, « "Performe ton genre : performe ta race !" Repenser l'articulation entre sexisme et racisme à l'ère de la postcolonie », [http://www.sophia.be/app/webroot/files/2006-2007%20-%20\\_Performe%20ton%20genre,%20performe%20ta%20race\\_%20-%20Elsa%20Dorlin.pdf](http://www.sophia.be/app/webroot/files/2006-2007%20-%20_Performe%20ton%20genre,%20performe%20ta%20race_%20-%20Elsa%20Dorlin.pdf)
- Foucault M., 2001, *Dits et écrits, 1954-1988*, Paris, Gallimard.
- Frankenberg R., 1993, *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Glenn E. N., 1992, « From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor », *Signs*, vol. 18, n° 1, pp. 1-43.
- Gonzalez-Rosero M. A., 2000, « The Household as a Workplace: The Articulation of Class and Gender in Filipino Middle Class Households », *Review of Women's Studies*, vol. 10, n° 1-2, pp. 41-68.
- Guénif-Souillamas N., 2007, « L'altérité de l'intérieur » in Smouts M.-C. (dir.), *La situation post-coloniale*, Paris, Presses de Sciences Po (coll. « Références »), pp. 344-352.
- Guevarra P. A. R., 2009, *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes: The Transnational Labor Brokering of Filipino Workers*, New Brunswick, Rutgers University Press.
- de Guzman O., 2003, « Overseas Filipino Workers, Labor Circulation in Southeast Asia, and the (Mis)management of Overseas Migration Programs », *Kyoto Review of Southeast Asia*, n° 4.
- Hasdeu I., 2007, « Bori », « r(R)omni » et « Faraoance » : genre et ethnicité chez les Roms dans trois villages de Roumanie, Université de Neuchâtel, Thèse de doctorat, Th. 1962.
- Jaber H., 2000, « Manille-Amman, une filière de l'emploi domestique : parcours, dispositifs et relais de recrutement » in Jaber H., Métral F. (dir.), *Mondes en mouvement, Migrants et migrations au Moyen-Orient au tournant du xx<sup>e</sup> siècle*, Amman, IFPO, pp. 195-220.
- Lamont M., Molnár V., 2002, « The Study of Boundaries in the Social Sciences », *Annual Review of Sociology*, vol. 28, pp. 167-195.
- Parreñas R. S., 2007, « The Gender Ideological Clash in Globalization: Women, Migration, and the Modernization Building Project of the Philippines », *Social Thought & Research*, vol. 28, pp. 37-56.
- Rafael V., 2000, *White Love and Other Events in Filipino History*, Quezon City, Ateneo de Manila University.

- Rodriguez R. M., 2010, *Migrants for Export: How the Philippine State Brokers Labor to the World*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Said E. W., 2005 [1978], *L'Orientalisme, L'Orient créé par l'Occident*, Paris, Seuil.
- Sayres N., 2007, *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*, Genève, International Labour Organization (ILO).
- Simmel G., 1999, *Sociologie, Études sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF.
- Tyner J. A., 2000, « Global Cities and Circuits of Global Labor: The Case of Manila, Philippines », *The Professional Geographer*, vol. 52, n° 1, pp. 61-74.