Journal des anthropologues
Association française des anthropologues

158-159 | 2019
Subjectivations du(es) / au travail

« *Always wear a smile on your face!* »

La mise au travail des corps dans les formations d'employée de maison en partance des Philippines

« Always wear a smile on your face! ». Embodying Domestic Labor in Philippine Migration Training Centers

Julien Debonneville

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/jda/8606
DOI : 10.4000/jda.8606
ISSN : 2114-2203

Éditeur
Association française des anthropologues

Édition imprimée
Date de publication : 1 novembre 2019
Pagination : 51-77
ISSN : 1156-0428

Référence électronique
Julien Debonneville, « « *Always wear a smile on your face!* » », *Journal des anthropologues* [En ligne], 158-159 | 2019, mis en ligne le 03 janvier 2022, consulté le 08 janvier 2022. URL : http://journals.openedition.org/jda/8606 ; DOI : https://doi.org/10.4000/jda.8606

« *Always wear a smile on your face!* »
LA MISE AU TRAVAIL DES CORPS DANS LES FORMATIONS D'EMPLOYÉE DE MAISON EN PARTANCE DES PHILIPPINES

Julien DEBONNEVILLE*

Le monde du travail a connu depuis la deuxième moitié du XX^e^ siècle des mutations profondes marquées par le sceau du néolibéralisme et de la globalisation qui ont engendré une refonte de la notion même de travail, de productivité, d'employabilité ou encore de qualification (Boltanski & Chiapello, 1999 ; Dardot & Laval, 2009). Ces façons de penser, concevoir et pratiquer le travail découlent notamment de transformations majeures des modes de gouvernementalité dans le monde du travail. Par *gouvernementalité*, j'entends ici la « conduite des conduites », c'est-à-dire le fait de « structurer le champ d'action éventuel des autres » (Foucault, 2001 : 1056). La gouvernementalité constitue une « forme de pouvoir [qui] s'exerce sur la vie quotidienne immédiate, qui classe les individus en catégories, les désigne par leur individualité propre, les attache à leur identité, leur impose une loi de vérité qu'il leur faut reconnaître et que les autres doivent reconnaître en eux. C'est une forme de pouvoir qui transforme les individus en sujets » (Foucault, 2001 : 1046). Ces techniques de gouvernementalité, impliquent en

* Institut des études genre, Université de Genève
Courriel : Julien.Debonneville@unige.ch

ce sens une mise au travail particulière des corps qui redéfinit les savoir-faire et les savoir-être attendus, et produisent des formes de *subjectivation* (Foucault, 2001 ; Butler, 2005). « Savoir-faire » et « savoir-être » font référence ici à un ensemble de dispositions normalisées, valorisées et marchandisées au sein d'une économie, participant ainsi à la construction de la qualification professionnelle. Si ces modes de gouvernementalité au sein des institutions classiques (par exemple les entreprises, usines, multinationales, etc.) dans le monde du travail ont fait l'objet d'une littérature considérable, peu d'études se sont intéressées à ces modes dans le cadre de l'économie mondialisée du travail domestique[1], malgré le fait que cette économie ait fait l'objet d'une importante redéfinition des normes d'employabilité durant les quarante dernières années (Sassen, 2010 ; Falquet *et al*., 2010). Ces mutations des métiers de services témoignent notamment d'« une marchandisation accrue de certaines qualités des êtres humains […] avec la volonté d'"humaniser" les services […], en sorte qu'entrent dans la transaction en même temps que le "service" proprement dit, d'autres dimensions, particulièrement celles dont la présence est la plus directement liée au corps » (Boltanski & Chiapello, 1999 : 593). L'économie des services fait, dès lors, l'objet d'une intensification des formes de mise au travail des corps et des subjectivités. Ce secteur d'activité professionnelle − fortement globalisé et relativement désincarné par rapport aux institutions − apparaît en ce sens heuristique pour saisir comment les corps et les subjectivités sont mis au travail, non pas au sein d'une institution, mais dans le

[1] À noter que la profession de « travailleuse domestique » recouvre un ensemble de situations hétérogènes autour d'activités ménagères, éducatives, sanitaires, de *care* ; des pratiques qui diffèrent fortement selon le pays d'exercice (pour plus de détails voir Destremau & Lautier (2002). Dans le cadre de cet article, je m'intéresserai au travail domestique « en résidence », c'est-à-dire dans le cas où les employées domestiques travaillent et vivent au sein du ménage des employeurs comme cela est le cas pour l'immense majorité des employées en Asie du Sud-Est et au Moyen-Orient.

ménage de l'employeur.e. La mise au travail de ces corps dans la sphère privée implique une activation forte des savoir-faire et des savoir-être à travers lesquels s'ancrent les normes professionnelles. C'est effectivement à travers les corps (et leurs usages sociaux) que se nouent ces différentes compétences qui font la spécialisation du travail domestique. Ces savoir-faire et savoir-être apparaissent en ce sens fortement interdépendants dans l'exercice du métier de travailleuse domestique. Afin de saisir cette interdépendance, le présent article interroge la construction des corporalités en se focalisant sur la formation à ce type de métier.

Depuis les travaux de Marcel Mauss sur les *Techniques du corps* (2013), les sciences sociales se sont attachées à décrire finement les processus à l'œuvre dans la construction sociale et culturelle des corps (Détrez, 2002 ; Meidani, 2006 ; Le Breton, 2008). Ces travaux ont permis d'appréhender les corporéités humaines comme « phénomène social et culturel, matière de symbole, objet de représentations et d'imaginaires » (Le Breton, 2010 : 3). En ce sens, le corps constitue « une réalité multifonctionnelle, polysémique, jouant sur les divers registres sociaux (économiques, politiques, idéologiques, symboliques...), il est toujours métaphore potentielle, contrepoint possible, lieu d'incarnation symbolique » (Berthelot, 1983 : 126). Le corps ne doit donc pas être réduit à sa dimension physique ou physiologique. Il constitue également l'incarnation et le reflet des subjectivités, de l'éthique, ainsi que des conduites morales des individus (Le Breton, 2010). Ce cadre d'analyse permet par conséquent de mettre en évidence que « tout travail social du corps peut être conçu simultanément comme travail social sur le corps » (Berthelot, 1983 : 126). À travers l'étude des modes de gouvernementalité dans l'économie du travail domestique, c'est donc bien la mise au travail des corps et des subjectivités qu'il s'agira d'analyser en se focalisant sur la formation de ces corps. Plus spécifiquement, cet article propose d'interroger quelles sont les techniques de gouvernementalité des corps à l'œuvre dans les formations de travailleuses domestiques ? Comment ces techniques de gouvernementalité

façonnent leurs corps et leurs subjectivités ? Et finalement, comment ces formes de subjectivation opèrent dans l'économie mondialisée du travail domestique ?

Afin de répondre à ces questions, cet article s'intéressera aux migrations des travailleuses domestiques philippines. Ces femmes sont en effet devenues le reflet d'une norme de référence dans l'économie mondialisée du travail domestique, au point d'être représentées comme le « nouvel or du monde » (Hochschild, 2004), des « *Care diamonds* » (Parreñas, 2012), ou encore les « "Mercedes-Benz" des domestiques » (Mozère, 2002). Cette population est d'autant plus intéressante, qu'elle fait l'objet d'une professionnalisation à travers un système de formation avant le départ, qui permet de « produire » une main-d'œuvre qualifiée afin de répondre aux attentes (réelles et supposées) des futures employeur.e.s. L'étude des techniques de gouvernementalité à l'œuvre dans ces formations permettra en ce sens d'approcher les rouages de la fabrication des corps et des normes professionnelles en vigueur.

Cet article présentera dans un premier temps le contexte d'enquête et les méthodes mobilisées lors de cette recherche. Dans un second temps, les modes de gouvernementalité en vigueur dans les formations prémigratoires aux Philippines seront décrits. Dans un troisième temps, l'article abordera les techniques de domestication des corps et la construction normée des tenues de corps dans ce métier. Dans un quatrième temps, nous nous intéresserons à la fabrication des subjectivités afin de pointer comment ces savoir-être sont inscrits dans une éthique de la déférence marquée par des normes de politesse, d'humilité, de docilité et de respect, mais également une cristallisation des rôles hiérarchiques entre employeur.e et employée. Enfin, cet article reviendra sur l'une des compétences emblématiques du savoir-être enseignées lors de ces formations prémigratoires, à savoir la capacité à sourire. Nous verrons ici comment cette compétence est constitutive d'un certain savoir-être et, dans le même temps, inscrit ces femmes dans un rôle de subalternes genré.

Une ethnographie du dispositif migratoire philippin

L'archipel philippin est reconnu pour son « industrie de la migration » (Garapich, 2008 ; Hernández-León, 2012) qui comptait plus de 2,3 millions d'OFW (*Overseas Filipino Workers*) en 2015[2] et dont les transferts d'argent constituent près de 10% du PIB du pays. Cette industrie de la migration est composée de près de 3 000 agences de recrutement, 500 centres de formation spécialisée, de *brokers* (courtiers), d'agences de voyages, le tout régulé par le gouvernement philippin. Cette industrie, dont la genèse remonte à la colonisation états-unienne (1902-1941), a pris son essor dans les années 1970, devenant l'un des piliers économiques du pays. Bien que cette période ait constitué un tournant dans l'émergence de ce système d'exportation et dans l'internationalisation des migrations philippines, avec la ratification du code du travail philippin de 1974 sous la dictature du président Marcos, il est important de souligner que la genèse des pratiques de recrutement, de formation et d'exportation de la main-d'œuvre philippine remonte à la colonisation américaine (Choy, 2003). En ce sens, celle-ci a constitué « l'épine dorsale » du dispositif migratoire philippin contemporain (Rodriguez, 2010 : 9). C'est toutefois en 1995, sur fond de mobilisation de la société civile suite à la mort de Flor Contemplación, une femme d'origine philippine engagée comme travailleuse domestique à Singapour et condamnée pour un meurtre dans le cadre de son travail, que le gouvernement de son pays dirigé par Fidel Ramos a adopté le *Republic Act* n° 8042, également connu sous le nom de *Migrant Workers and Overseas Filipinos Act*. Ce texte de loi a marqué un tournant dans les politiques d'émigration. Reconnaissant la contribution significative des transferts d'argent des migrantes à l'économie philippine, il avait pour objectif d'améliorer la protection de celles-ci à travers la mise en place, dans les années 2000, de formations visant à lutter contre la vulnérabilité

[2] Site de POEA (Philippine Overseas Employment Administration) : http://www.poea.gov.ph/ofwstat/ofwstat.html (consulté le 18 janvier 2018).

des travailleuses domestiques philippines (Debonneville, 2013 : 75)[3].

Les travailleuses domestiques constituent en effet l'une des principales forces professionnelles déployées à l'étranger avec près de 180 000 femmes qui partent (ou repartent) chaque année (POEA, 2016)[4]. Ces femmes ont en général entre 23 ans et une cinquantaine d'années. Elles sont célibataires, veuves ou mariées (avec ou sans enfants) et proviennent principalement de classes sociales populaires et moyennes[5]. Elles se dirigent, vers des pays avec lesquels le gouvernement philippin a signé des accords bilatéraux afin de faciliter l'engagement de sa main-d'œuvre, à savoir le Moyen-Orient (Arabie Saoudite, Bahrein, Qatar, Koweit, Oman, Émirats arabes unis), l'Asie du Sud-Est (Hong Kong, Malaisie et Singapour) et, dans une moindre mesure, vers l'Europe et sa région (Italie, Chypre, Israël) et l'Amérique du Nord (Canada). Ces femmes sont ainsi recrutées, formées puis « placées » à l'étranger sur la base d'un contrat de deux ans pouvant être renouvelé.

Parmi les *Overseas Filipino Workers*, ces travailleuses domestiques migrantes se distinguent par le fait qu'elles constituent l'une des populations les plus vulnérables en raison des conditions de travail particulièrement précaires (bas salaire, taux d'activité très élevé, peu d'autonomie et de jours de congé, risque élevé de violences psychiques, physiques et sexuelles). Depuis 2006, les femmes se destinant à exercer des métiers dans l'économie domestique

[3] L'« industrie » migratoire philippine est devenue à ce titre un « modèle » de gouvernance des migrations en Asie du Sud-Est, valorisé par les organisations internationales (voir Rodriguez, 2010).

[4] Du fait qu'il s'agit d'un métier dit « féminin » (peu reconnu socialement et économiquement) et en conséquence des attentes fortement genrées des employeur.e.s en termes de recrutement, il s'agit − dans une très large majorité − de femmes qui s'engagent comme travailleuses domestiques. Certains hommes sont toutefois engagés comme employés de maison afin d'être chauffeur, jardinier sans toutefois devoir suivre les mêmes formations prémigratoires.

[5] Pour des analyses plus fines des profils sociologiques de ces femmes et des différentes carrières migratoires, voir Debonneville (2015, 2016).

doivent ainsi suivre pendant plusieurs mois (entre deux et six), avant le départ, trois formations tarifées : le *Pre-Departure Orientation Seminar*, *le Household Service National Certificate II* et le *Comprehensive Pre-Departure Education Program* (incluant des cours de *Stress management*, de *Culture familiarization*, de santé et de langue). Ces formations, que proposent différents centres de formation, sont relativement similaires dans leur contenu de base[6]. Elles sont élaborées à partir de directives (*guidelines*) du gouvernement, elles-mêmes développées par des expert.e.s du gouvernement qui consultent des ONG et des associations de travailleuses domestiques. Le gouvernement philippin, à travers notamment son agence OWWA (*Overseas Workers Welfare Administration*), cherche, selon ses termes, à réduire la « vulnérabilité des migrantes » en s'assurant que ces dernières s'adaptent au mieux à leur employeur.e et au pays de destination. Lors de ces formations, ces femmes apprennent dès lors un ensemble de qualifications fondé sur des savoir-faire (par exemple : faire le ménage, cuisiner, faire la lessive, etc.), mais aussi sur des savoir-être, afin de satisfaire au mieux les futur.e.s employeur.e.s.

Pour décrire comment se déploient ces modes de gouvernementalité des subjectivités, cette recherche s'appuie sur une enquête ethnographique de dix mois aux Philippines en 2013 et 2014 (Debonneville, 2016, 2017), fondée sur des entretiens semi-directifs et des observations dans les agences de recrutement, les centres de formation et les institutions gouvernementales. Cette recherche s'est ainsi appuyée sur la conduite d'observations dans huit centres de formation (privés et gouvernementaux) et cinq agences de recrutement de travailleuses domestiques migrantes dont les modalités d'observation ont varié de quelques semaines à plusieurs mois[7]. Les

[6] On constate des variations sur la durée de la formation : certains centres dépassant les 217 heures en garantissant aux agences de recrutement que les candidates seront bien formées et ne démissionneront pas après les premiers mois à l'étranger.

[7] Bien que les centres accueillent en général des migrantes déployées dans toutes les régions du monde, certains d'entre eux, au regard de l'expérience

sites ont été choisis sur la base de leur influence dans le dispositif migratoire, de leur légitimité, de leur histoire, mais également en retraçant les réseaux de collaboration des actrices et des institutions. Cette enquête recoupe par ailleurs cent quarante entretiens semi-directifs conduits avec différent.e.s acteur.trice.s du dispositif migratoire philippin (migrant.e.s, instructeur.trice.s des centres de formation, responsables d'agence de recrutement, recruteur.trice.s, représentant.e.s du gouvernement, représentant.e.s d'ONG, etc.). À cela s'ajoutent de nombreuses discussions informelles et une insertion continue et routinière dans ces institutions. L'enquête de terrain sur ces différents sites, et à différents moments du processus migratoire, a ainsi permis de saisir de façon processuelle la construction sociale des corps.

Se former au travail domestique aux Philippines

Parmi les diverses formations auxquelles les candidates à l'émigration sont astreintes, le Certificat national de service à domicile ; c'est celui dans lequel les savoir-faire et savoir-être sont le plus travaillés. Depuis 2006, les travailleuses domestiques migrantes doivent en effet acquérir un certificat de participation à ce cours avant de quitter le pays. Ce cours est assuré par des centres de formation privés accrédités par l'instance gouvernementale TESDA (*Technical Education and Skills Development Authority*). Le coût de cette formation varie selon les centres de formation. Pendant notre enquête de terrain, il pouvait atteindre entre 8 000 et 20 000 pesos (190 – 480 USD) par personne selon la durée. Cette somme est, en général, payée par les agences de recrutement (et indirectement par

professionnelle de certaines instructrices dans une région spécifique (p. ex. : Asie du Sud-Est), avaient mis en place un curriculum centré sur les « caractéristiques culturelles » supposées d'une région. Ces instructrices, le plus souvent d'anciennes travailleuses domestiques, jouent le rôle d'entrepreneure de morale, transformant ainsi leur capital professionnel en capital symbolique dans ces formations. Le cadre moral auquel doivent répondre les candidates à l'émigration fait ainsi l'objet d'une réappropriation et traduction transnationales (Debonneville, 2016).

les futur.e.s employeur.e.s), sauf dans le cas où les candidates doivent répéter le test. Ce cours a pour objectif d'enseigner les compétences pratiques et techniques, ainsi que les attitudes adéquates du travail domestique selon les standards de l'industrie comme l'explique ici le TESDA : « Ce cours est conçu pour améliorer les connaissances, les attitudes et les compétences des services à domicile conformément aux normes de l'industrie. Il couvre des compétences spécialisées telles que : le nettoyage de la salle de séjour, de la salle à manger, des chambres à coucher, des toilettes, laver et repasser le linge, la préparation et le service des repas »[8]. Les futures travailleuses domestiques apprennent par exemple à repasser mais également à cuisiner un ragoût de bœuf, utiliser un aspirateur, une machine à laver, se familiariser avec les uniformes et surtout interagir avec leur employeur.e. Afin de s'assurer de l'apprentissage continu de ces compétences, les participantes sont régulièrement soumises lors des différents modules à diverses évaluations écrites, pratiques, mise en situation, jeux de rôle ou, encore, des interviews[9]. L'évaluation finale, payante (environ 100 pesos − 2,5 USD) se déroule sur une journée dans un centre d'évaluation privé dans lequel les candidates sont soumises à des tests pratiques et oraux[10]. Du lundi au samedi, voire au

[8] TESDA, « *Competency-based curriculum. Caregiving NC II* », http://tesda.gov.ph/ (consulté le 2 mai 2018, traduit par l'auteur).

[9] *Ibid.*

[10] L'ensemble des femmes recrutées est astreint à ces formations. Les critères de sélection concernent l'âge (plus de 23 ans), la scolarité (avoir terminé la scolarité obligatoire) et la santé (ne pas souffrir de maladie contagieuse et ne pas être enceinte). L'enquête montre qu'une très large majorité des femmes reçoit la certification. Dans certains cas rares, si les compétences sont jugées insuffisantes par les évaluateur.trice.s, ces dernières doivent repasser une journée d'évaluation après quelques semaines de formation. Du fait de l'importante demande de main-d'œuvre dans les pays de destination et des enjeux économiques générés par cette migration aux Philippines, la certification apparaît toutefois fortement facilitée. À noter, par ailleurs, que si toutes ces femmes sont soumises aux mêmes processus de sélection, d'apprentissage et de certification, il existe toutefois une certaine hétérogénéité dans les parcours migratoires et

dimanche, les journées sont centrées sur l'activité domestique et l'apprentissage du futur rôle qui passe par l'adaptation à un rythme de vie propre au travail domestique. Celui-ci est caractérisé par un fort isolement social et la proscription d'activités annexes (sorties, usage privé des téléphones portables, contacts avec les proches, hobbies, etc.). Pour les agences de recrutement et les centres de formation, ces femmes doivent apprendre à se dévouer à cet univers domestique afin que ce dernier devienne leur unique « réalité ». Ces apprentissages ont donc pour objectif d'opérer ce basculement vers l'univers professionnel de l'emploi domestique. Il s'agit de passer d'une formation quotidienne à la formation d'un quotidien.

Domestication des corps serviles : du savoir-faire au savoir-être

Depuis les travaux de Georges Friedman (1955) sur la qualification, dans lesquels cette dernière était principalement appréhendée d'un point de vue technique et « substantialiste », les différentes approches en sociologie du travail ont progressivement mis en exergue la dimension sociale, relationnelle et subjective de la qualification afin de concevoir cette dernière dans un rapport social. Les qualités « personnelles et relationnelles » ont dès lors été intégrées aux rouages de la qualification (Buscatto, 2006 : 6). Toutefois, ces approches ont souvent été plus ou moins attentives aux différences entre les hommes et les femmes dans le rapport à la qualification (Daune-Richard, 2003 : 139). Or « la qualification est une construction sociale sexuée » (Maruani, 2000 : 50). La qualification (et sa reconnaissance) n'est en ce sens ni objective, ni neutre ou encore moins technique, mais bien le fruit d'un travail normatif[11]. Les compétences découlant des savoir-faire et des

l'origine sociale des actrices, et dès lors un rapport différencié à ces évaluations au regard du capital social et migratoire de chacune (Debonneville, 2015, 2016).

[11] De nombreux travaux empiriques ont décrit la construction genrée des métiers dits « féminins » et les usages sociaux des savoir-être qui en découlent (voir par exemple les études sur les ouvrières, Kergoat, 1978), les clavistes (Maruani & Nicole 1989), les femmes *dactylographes* (Gardey,

savoir-être apparaissent dès lors cruciales dans la construction genrée de la qualification. Toutefois, cette construction de la qualification ne revêt pas uniquement une coloration sexuée. Elle peut également être raciale/ethnique/nationale, et ce, notamment dans des métiers fortement mondialisés, comme le travail domestique, qui sont bien souvent occupés par des femmes perçues comme étant « d'ailleurs » (Nakano Glenn, 1992 ; Sassen, 2006 ; Ibos, 2012). Nous touchons ici à l'une des spécificités de la construction de la qualification dans l'économie mondialisée du travail domestique : plus les métiers sont catégorisés comme « sans qualification », plus les marqueurs sociaux tels que le « genre », la « race », la « culture » ou la nationalité opèrent dans la construction de la qualification[12]. Il en résulte « une hiérarchisation des employées selon leur origine nationale ou régionale, supposée refléter une échelle de compétences et de qualités, qui affecte la structure des rémunérations » (Destremau & Lautier, 2002 : 259). Plus concrètement, c'est parce que les employées de maison philippines sont perçues comme « femmes » et « de nationalité philippine », que ces qualifications apparaissent comme « naturelles » et « culturelles » bien que ces dernières résultent avant tout d'un apprentissage mis en œuvre par un dispositif migratoire.

La nouveauté, dans le cas de la migration des travailleuses domestiques philippines, ne réside donc pas dans la construction du « corps domestique » axée sur les savoir-être mais dans l'institutionnalisation et la transmission de ces compétences au sein de formations spécialisées. Ces formations apparaissent dès lors comme des modes de formalisation et d'objectivation des qualités

2001), les hôtesses d'accueil (Schütz, 2006), les hôtesses de l'air (Hochschild, 2003) ou encore les travailleuses domestiques (Hochschild, 2004 ; Scrinzi, 2013).

[12] Pour des analyses plus détaillées sur les processus de racialisation (et plus largement d'altérisation) à l'œuvre dans les migrations des travailleuses domestiques philippines, voir les recherches sur le travail de traduction des compétences opérées par les agences de recrutement (Guevarra, 2009 ; Debonneville 2014, 2016 ; Debonneville & Killias, 2019).

subjectives des travailleuses domestiques qui forgent dans le même temps les rapports sociaux en inscrivant ces femmes dans une position de subalternes altérisées. Les formations au métier de travailleuse domestique représentent en ce sens une fenêtre d'opportunité afin d'observer comment les corps sont fabriqués, formés et normalisés afin de produire des formes de corporalités axées sur la servitude. Ces corporalités serviles[13] produites sont essentielles afin d'assurer la mise en œuvre des diverses compétences pratiques, linguistiques et relationnelles. Par exemple, servir un verre d'eau à son employeur.e implique des compétences pratiques (remplir le verre aux trois quarts, ne pas renverser l'eau, mettre correctement la serviette sur le bras), et des compétences sociales, relationnelles et linguistiques (être polie, souriante et respectueuse dans la façon de s'adresser à son employeur.e. Il existe ainsi une mosaïque de normes corporelles qui accompagne chaque mouvement comme l'illustrent les propos de l'instructrice d'un centre de formation, Leonor[14] :

> Elles ne peuvent pas se tripoter les cheveux ou se gratter la tête. Elles ne peuvent pas se tortiller les lèvres. Si elles n'aiment pas ce qu'elles ont entendu, elles doivent simplement sourire. Elles doivent être capables d'avoir un contact visuel avec eux et de contrôler leurs mouvements des mains, des pieds et éviter le balancement du corps. Ce sont les choses que je leur enseigne. Elles doivent également être capables de s'asseoir correctement […], mais aussi de savoir comment interagir avec les gens et se comporter correctement (entretien, 9 juillet 2013)[15].

Que ce soient les lèvres, les pieds, le regard, la gestuelle des mains, on constate que le corps est entièrement mis au travail,

[13] Sur base des écrits de Julien Bret (2011), j'entends par « corps serviles », l'inscription des corps dans des rapports sociaux dont la fonction est à la fois de répondre aux attentes des employeur.e.s en remplissant des tâches domestiques, mais également d'endosser un rôle social de subalterne.

[14] L'ensemble des noms des personnes, des agences de recrutement et des centres de formation ont fait l'objet d'un travail d'anonymisation.

[15] L'ensemble des citations ont été traduites de l'anglais vers le français par l'auteur.

au-delà des compétences techniques requises. Ces corporalités discrètes, dissimulées dans le quotidien, représentent néanmoins un apprentissage indispensable du métier, tout en étant souvent naturalisées et rendues invisibles par la suite. L'apprentissage de certaines de ces corporalités telles que la tenue de corps, la gestuelle des mains, le regard, et de surcroît le sourire, représentent la « marque de fabrique » des travailleuses domestiques philippines pour les agences de recrutement/placement. Au regard des observations menées lors de l'enquête de terrain, la tenue du corps apparaît omniprésente lors de l'apprentissage de chaque compétence. Que ce soit à travers les techniques ménagères, la façon de nettoyer, de cuisiner, de prendre soin des enfants, mais surtout dans les services directs à la personne. Le service des repas est probablement l'exercice dans lequel l'injonction à endosser une certaine tenue du corps est la plus forte. Les justifications de cette tenue du corps croisent des registres techniques et éthiques. Dans le cas du service de la soupe par exemple, la tenue droite du corps est valorisée par mesure d'hygiène et de santé (mal de dos, etc.), mais elle est aussi l'expression d'une marque de respect envers l'employeur.e. Il est également expliqué aux candidates que la droiture physique reflète une certaine éthique de travail que l'employeur.e saura reconnaître et apprécier. Pour ce faire, les instructrices n'hésitent pas à placer leurs mains sur le corps des candidates afin de l'ajuster et d'assurer le maintien d'un dos non courbé et d'un bras à angle droit pour servir l'eau comme en témoigne cette scène observée dans un centre de formation lors de la pratique du dressage de la table :

Le dressage de la table

Instructrice : Je te l'ai déjà dit, ce n'est pas le petit déjeuner, c'est le déjeuner. Tu n'as pas besoin de prendre cette tasse. Ramène-là et recommence. Allez, on reprend. Comment t'adresses-tu à ton employeur.e maintenant ?

Élève : Excusez-moi, Monsieur/Madame

I : OK, très bien, un peu plus fort. Réessaye et montre-moi à nouveau comment tu t'adresses à tes employeurs.es !

É : Excusez-moi Monsieur/Madame [sur un ton de voix plus élevé].

I : Très bien. Souvenez-vous, l'attitude c'est 60% du travail. Vous devez être polies lorsque vous servez votre employeur. [Elle s'arrête brutalement de parler, lance un regard interloqué à l'élève en train de servir de l'eau, puis s'écrie] : Est-ce que je t'ai demandé de me servir de l'eau ? Non ! Demande toujours la permission avant de servir ton employeur.e !

É : Excusez-moi Madame, est-ce que vous désirez de l'eau ? [L'élève repose la bouteille juste sur le bord de la table. À peine posée, l'instructrice relève la faute] : Pourquoi tu reposes le pichet d'eau sur la table ? Regarde, si je bouge comme ça, mon coude va le toucher et il risque de tomber par terre et ton employeur.e sera fâché.e. Fais attention et réfléchis un peu à ce que tu fais ! [L'instructrice scrute le verre d'eau et demande] : Est-ce que c'est assez ? Non ! Tu dois servir aux trois-quarts. [L'élève rajoute de l'eau dans le verre. L'instructrice en profite pour prendre une gorgée. Le verre à peine reposé sur la table, elle enchaîne] : Tiens-toi correctement droite [tout en lui redressant les épaules].

I : OK, et maintenant. Dis-moi quel verre est pour le vin ?

É : Je ne sais pas Madame.

I : Celui-ci. Écris-le dans ton cahier et tâche de t'en souvenir. [Une fois le cahier rangé dans le tablier, l'instructrice demande] : Ok. Maintenant, demande à ton employeur.e s'il ou elle veut de la soupe.

É : Désirez-vous un peu de soupe Madame/Monsieur ?

I : OK. Maintenant, tu peux servir. Maintenant, montre-moi comment tu débarrasses la table. [Une minute plus tard, la table est débarrassée]. OK, prochaine candidate. [L'élève suivante arrive avec un plateau comprenant les ustensiles pour le *Russian table setting*].

(Notes de terrain, 23 mai 2013)

Comme le révèle cette scène, l'attitude et les tenues de corps sont étroitement liées à la pratique des activités domestiques. Tout au long des formations, les corps sont modelés dans des postures qui ont également la particularité de s'inscrire dans des scripts genrés tels que la façon de tenir ses jambes et ses pieds ou de se tenir sur une chaise comme l'explique l'instructrice Leonor :

> C'est important de s'asseoir correctement comme une dame. Une dame ne s'asseoit jamais comme cela [elle écarte légèrement les jambes]. Elle devrait toujours être assise de la sorte [elle rassemble ses jambes]. Les pieds ensemble et ensuite, tout droits. Vous ne devriez pas occuper toute la chaise. Vous devriez être loin de l'arrière de la chaise. Votre dos doit être droit, vos pieds doivent être joints et vos mains doivent être sur les genoux. C'est ainsi qu'une dame devrait être assise (entretien, 9 juillet 2013).

Ces savoirs-être revêtent donc une importance capitale pour les instructrices, car ils permettent de devenir une travailleuse domestique compétente comme le souligne Rohanie :

> L'attitude est la chose la plus importante. Elles peuvent apprendre rapidement les compétences pratiques comme la cuisine, mais l'attitude est universelle et cruciale pour ce travail. Nous devons nous assurer qu'elles se comportent correctement avant qu'elles ne quittent le pays (notes de terrain, 25 mars 2013).

Une travailleuse domestique, pour apparaître comme compétente, doit dès lors manipuler de façon adéquate les appareils électroménagers et interagir de façon appropriée avec ses employeur.e.s comme le confirme Liliana, ancienne travailleuse domestique, reconvertie comme instructrice au *Queen training center* :

> Elles doivent à la fois manipuler l'équipement, savoir comment faire fonctionner la machine à laver, nettoyer les pièces, etc. Elles doivent donc savoir comment s'occuper des tâches ménagères. Par exemple, elles doivent savoir que faire lorsque quelque chose est cassé. Allez-vous appeler immédiatement votre employeur ? Si oui, cela exige une certaine connaissance technique, des compétences, mais aussi une certaine attitude. Donc, tous les trois. Si elles ont uniquement les compétences et les connaissances théoriques, mais pas l'attitude, désolée de le dire, elles ne seront pas de bonnes travailleuses domestiques, parce que l'attitude c'est 60% du travail. Si vous avez l'attitude, vous savez comment traiter avec votre

> employeur, vous savez donc faire votre travail correctement (entretien, 19 avril 2013).

Les formations engagent une domestication des corps à travers l'enseignement de savoir-faire techniques, mais elles ont également, on le voit, pour objectif d'enseigner des savoir-être, c'est-à-dire des conduites, des comportements, des attitudes ou encore des normes langagières.

Respect, politesse, humilité : vers une éthique de la déférence

Le respect et la politesse représentent la clé de voûte d'une éthique de la déférence essentielle dans l'apprentissage d'un rôle de travailleuse domestique axé avant tout sur la soumission aux attentes des employeur.e.s. Comme nous le verrons tout au long de cette section, l'apprentissage de cette éthique de la déférence participe dans le même temps à produire des hiérarchies sociales entre employeur.e.s et employé.e.s et à inscrire ces dernières dans des rapports de classe. Dans la veine des travaux de Goffman (1956), j'entends par éthique de la déférence, l'ensemble des comportements, lors d'une interaction sociale, guidée par la valorisation, la mise en valeur et l'appréciation du destinataire au moyen de marques symboliques tels que le respect ou la politesse. Les observations menées lors des différentes formations ont en effet rendu visible l'importance de l'apprentissage du respect et de la politesse dans l'enseignement du rôle de travailleuse domestique tant à un niveau langagier que corporel. La politesse et le respect ne se manifestent en effet pas uniquement par le langage parlé, mais également par le langage du corps, c'est-à-dire les tenues de corps, le regard et les mouvements. Les observations ethnographiques ont permis de montrer comment l'apprentissage de ces marques de déférence à l'égard de 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 et respectent les hiérarchies de classes sociales. La politesse et le respect s'expriment bien évidemment par des mots tels que *thank you* (merci), *sorry* (désolée) ou encore en s'adressant à son employeur.e en mobilisant

les titres de *Madam* (Madame) ou *Sir* (Monsieur). Outre ces formules de base, la politesse se manifeste également à travers le compliment comme l'explique l'instructrice Jamila lors de son cours :

> Vous devez être polie lorsque vous parlez à votre employeure. Mais vous devez aussi la complimenter. Par exemple, si votre madame sort, dites-lui qu'elle est belle et élégante. Si elle a une nouvelle coupe de cheveux, dites-lui que vous l'aimez bien. Si elle achète une nouvelle robe, dites-lui que vous l'aimez aussi. Si votre employeure se sent appréciée, elle vous appréciera (notes de terrain, 2 mai 2013).

C'est avec insistance que les instructrices s'assurent que ces formules de politesse et de mise en valeur de l'employeur.e sont mobilisées à chacune des situations d'interaction avec l'employeur.e. Aux yeux des instructrices, ces formules « magiques » constituent en effet l'essence de l'attitude à avoir, comme l'explique ici Liliana :

> Vous devez respecter votre employeur parce que les employeurs ne veulent pas être appelés par leur nom. Il faut donc les appeler Madame ou Monsieur. Et ne les prenez pas de haut ou ne parlez pas trop fort. Il suffit de parler d'une voix modulée. Par exemple, vous parlez à votre employeure et elle ne parle qu'à voix basse. Vous devez vous ajuster. Vous devez aussi utiliser des mots gentils. Vous pouvez utiliser le mot « puis-je ? ». Dites aussi toujours les mots magiques. Dites toujours « merci » et ensuite « s'il vous plaît ». Si vous demandez par exemple une faveur à votre employeure, dites toujours « s'il vous plaît » et ensuite, dites « merci », puis « puis-je ». Utilisez ces mots magiques... Ils sont très importants pour les employeurs (entretien, 19 avril 2013).

Cette manifestation du respect et de la politesse s'imbrique directement avec les savoir-faire pratiques du métier de travailleur.euse domestique. À ce titre l'exercice du nettoyage des toilettes est particulièrement révélateur de cette imbrication des compétences.

Tirez la chasse d'eau trois fois et soyez polie

Instructrice : Comment fais-tu pour nettoyer la salle de bains ?

Élève : Je frappe tout d'abord trois fois à la porte avant d'ouvrir la porte.

I : OK, alors pourquoi tu ne le fais pas ? Recommence. [S'adressant à l'ensemble des élèves, elle répète en élevant la voix] : N'oubliez jamais de toujours frapper trois fois à la porte avant de rentrer dans la salle de bains. Assurez-vous qu'il n'y a personne. [Puis, elle se tourne à nouveau vers l'élève] : Et est-ce que tu fermes la porte ensuite ?

É : Non, Madame.

I : Et pourquoi ?

É : Comme ça l'employeure peut voir que tu travailles.

I : Et comment tu commences à nettoyer la salle de bains après ?

[L'élève ne répond pas et baisse les yeux].

I : Tu ne sais pas ? Toujours du haut vers le bas. Et qu'est-ce que tu dois faire lorsque tu as fini avec la salle de bains ?

[À nouveau, l'élève ne répond pas et baisse les yeux.]

I : Tu ne dois pas oublier de laver tes instruments de nettoyage, s'assurer que les toilettes sont propres et surtout tirer trois fois la chasse d'eau. Compris ?

É : Oui, Madame [répond timidement l'élève].

I : Ne dis pas toujours oui. Grave-le dans ta tête. Et si tu ne sais pas comment faire, ne dis pas « oui » à ton employeure. Tu demandes plutôt : « Excusez-moi Madame, je n'ai pas compris, pourriez-vous me réexpliquer s'il vous plaît ? ». Tu dois prendre des initiatives et être responsable aussi. Tu dois surtout bien connaître ton travail. N'attends pas toujours de moi que je te dise quoi faire. Tu dois être plus entreprenante. D'accord ? Allez recommence.

É : Oui, Madame.

(Notes de terrain, 22 mai 2013)

Il incombe donc aux travailleuses domestiques de manifester de la politesse à tout moment, mais également de l'humilité. Lors de ces formations, il est ainsi enseigné à travers des jeux de rôle à toujours faire preuve d'humilité auprès des employeur.e.s afin de maintenir le respect des hiérarchies comme l'explique l'instructrice Leonor :

> L'assurance d'une relation de confiance et réussie avec les employeurs dépend en grande partie de l'humilité. Vous ne pouvez pas vous placer au-dessus de l'employeur comme si vous étiez meilleure. Parce que si vous vous sentez mieux, alors vous devriez être le patron. − Je leur dis toujours ça. − Si vous pensez que vous vous sentez plus intelligent, beaucoup mieux que le propriétaire de la maison, alors vous devriez sortir parce que c'est votre moment de trouver votre propre employée de maison et d'être le patron.
> Elles doivent donc être humbles, apprendre l'humilité et faire leur travail correctement. C'est ce que je leur enseigne ici en étant toujours polie et en respectant leur employeur. (entretien, 9 juillet 2013).

L'humilité apparaît dans cet apprentissage comme une norme de comportement garante des hiérarchies sociales entre employeur.e.s et employé.e.s. Outre l'humilité, le corps, dans son ensemble, est ainsi sujet à un fort contrôle social afin de refléter également une vision de la simplicité, afin de marquer un peu plus les rôles sociaux de chacun.e et les rapports de classes sociales qui structurent la relation entre employeur.e.s et employé.e.s. Concrètement, il est demandé aux candidates de faire preuve de simplicité et d'humilité à travers leur habillement, leur maquillage, leurs accessoires (bijoux, etc.) comme l'explique à nouveau l'instructrice Leonor :

> L'employé de maison idéal est celui qui a une personnalité très agréable. […]. Donc, la première chose est la propreté – l'hygiène personnelle. Elles doivent l'apprendre de A à Z, des ongles aux orteils. Elles doivent être en mesure de maintenir leur fraîcheur personnelle en tout temps. Peu importe ce qu'elles font, elles doivent être propres. Elles doivent aussi être capables de présenter une personnalité de classe A. Le tablier ne doit pas être taché, ni être déchiré. Elles doivent sentir bon et rester propres. C'est la règle numéro un. Tout le monde doit porter un filet à cheveux, tout le monde porte des ongles coupés courts, pas d'ongles colorés, non.... Ce n'est pas autorisé. Pas de bagues, pas de bijoux. La simplicité c'est très important. […]. Je leur dis toujours que dans la simplicité, il y a de la beauté. Si elles se maquillent, ça ne devrait pas être trop. Parfois, elles portent des vêtements plongeants ou sexy, c'est là que réside le problème. Les employeurs masculins pourraient avoir le béguin pour elles. Porter des bijoux au travail c'est interdit (entretien, 9 juillet 2013).

On saisit à nouveau comment le contrôle du corps interagit avec les compétences pratiques et les valeurs morales. En effet, la tenue du corps et la gestuelle doivent traduire une certaine « simplicité » et « humilité » afin d'effectuer les tâches avec efficience. Ces corporalités quasi indicibles, lissées par le quotidien, apparaissent néanmoins comme la clé de voûte dans la construction de la qualification. Les corporalités axées sur l'éthique de la déférence amènent ainsi à repenser la définition de la qualification et les interdépendances entre savoir-faire et savoir-être dans les métiers de service. Cette double fonction des corps au travail apparaît constitutive de la qualification dans l'économie du travail domestique. Les compétences pratiques du travail domestique sont ainsi modelées dans une éthique de la déférence. Elles participent dans le même temps à renforcer les rapports de classes entre employeur.e.s et employé.e.s. Les corps doivent en ce sens refléter des compétences pratiques et des marques de déférence afin de définir les positions sociales de chacun.e.

Les corps au travail : « souris et tiens-toi droite ! »

Always wear a smile on your face! (Toujours arborer un sourire sur le visage !). Le cours de gestion du stress de l'instructrice Mabel vient à peine de commencer que l'allusion au sourire fait déjà son apparition. Lors de la journée de formation, elle répètera jusqu'à huit fois cette phrase à la quarantaine de candidates présentes dans la salle. La capacité à sourire constitue en effet « la marque de fabrique » prédominante des travailleuses domestiques philippines mobilisées par les agences de recrutement/placement.

L'enquête de terrain dans les centres de formation a permis de pointer comment la capacité à sourire à son employeur.e représente une qualité essentielle dans ce métier. À ce titre, les propos de l'instructrice Liliana décrivent comment la pratique du sourire structure en profondeur ce métier :

> Elles [les employées de maison] doivent apprendre à sourire à leur employeur, parce que le sourire est le miroir de votre âme. Donc, une fois que vous souriez, les employeurs pensent : « Elle est gentille, elle

> est contente au travail. Elle sourit ». C'est bien de parler à quelqu'un qui sourit. Alors pourquoi devez-vous froncer les sourcils si vous pouvez sourire ? » (entretien, 19 avril 2013).

Lors des cours, il est par exemple demandé aux travailleuses domestiques de sourire constamment toute la journée, qu'importe la difficulté de la tâche ou le manque de sommeil. Le sourire est par ailleurs une façon de satisfaire l'employeur.e. Dans son cours de Gestion du stress, Alora explique à ses élèves l'importance de sourire lorsque ces dernières interagissent avec leurs employeur.e.s :

> Vous devriez toujours revêtir un sourire sur votre visage. C'est très important pour votre employeur. Elle ou il ne veut pas se réveiller et voir quelqu'un de grincheux ou triste. Si vous voulez vous assurer que votre employeur vous traite bien et agisse de façon amicale avec vous, vous devez toujours sourire même si vous êtes fatiguée ou si votre famille vous manque. Sourire n'est pas seulement bon pour votre employeur, c'est aussi bon pour vous (notes de terrain, 9 janvier 2013).

Ces propos permettent d'illustrer la centralité et l'importance du sourire lors de ces formations. Sourire de façon constante et quotidienne nécessite un apprentissage particulier. Des exercices de jeux de rôle en face-à-face dans lesquels les candidates apprennent à répondre avec politesse à leur employeur.e tout en gardant le sourire sont souvent mis en place dans les centres de formation. Ces exercices ne font toutefois pas partie du curriculum officiel, mais sont rajoutés informellement. Concrètement, à tout moment des cours, les candidates doivent être capables d'exprimer un sourire comme l'explique l'instructrice Leonor du centre de formation TESDA :

> Apprendre à sourire à votre employeur, c'est en fait une pratique quotidienne. Dès les formations, elles doivent sourire les unes aux autres. Et chaque fois que je leur demande de s'approcher de moi, elles devraient avoir un visage souriant. Quand elles me servent, elles ne devraient pas froncer les sourcils. C'est une question d'entraînement (entretien, 9 juillet 2013).

Sourire résulte bien d'un apprentissage dans lequel les corporalités sont modelées par des normes professionnelles. Le sourire en tant que norme corporelle fortement genrée constitue à ce titre une compétence professionnelle incorporée. Le sourire sert dans

le même temps à masquer les émotions « déplacées » qui ne doivent pas être vues par l'employeur.e comme l'explique l'instructrice Leonor :

> Le sourire est crucial. Cela fait partie à la fois de la dimension verbale et du non verbal de la communication. Nous leur expliquons que si elles ne peuvent rien dire de bon ou si elles ne savent pas quoi dire, la meilleure chose à faire est de sourire. En fait, je leur dis toujours : « Il y a quelque chose en toi que tu peux toujours utiliser en toutes circonstances : ton sourire ! Notre philosophie est, même si le bateau coule, continuez à sourire. Même si l'employeur est en colère ne froncez pas les sourcils. Il faut tenir bon, c'est là qu'intervient le professionnalisme. Vous devez contrôler vos émotions parce que vous êtes payées par la personne. Je leur dis toujours : Celui qui a l'argent fait les règles (entretien, 9 juillet 2013).

Le sourire implique donc une forme de contrôle du corps et des émotions afin d'être toujours présentable aux yeux de l'employeur.e. C'est en ce sens que la capacité à sourire devient porteuse d'une compétence professionnelle et s'intègre dans une constellation de savoir-faire et de savoir-être au travail. Plus largement, les agences de recrutement mobilisent la capacité à sourire pour valoriser et distinguer la main-d'œuvre philippine, et en particulier les travailleuses domestiques (Debonneville, 2016).

Conclusion

Si l'analyse du « sourire » en tant que norme professionnelle dans l'économie mondialisée du travail domestique révèle plus largement comment les modes de gouvernementalité à l'œuvre dans les formations pré-migratoires fabriquent des corporalités serviles, il importe toutefois de rappeler en guise de conclusion que derrière ce sourire − et plus largement les savoir-faire et les savoir-être enseignés − se jouent des formes de résistance. Le sourire peut en effet constituer une pratique de déférence afin de satisfaire l'employeur.e et dans le même temps servir à négocier des augmentations de salaire, des jours de congé, ou une amélioration des conditions de travail (Debonneville, 2016 ; 2019). Plus largement, ces stratégies de résistance peuvent être d'ordre collectif (par exemple : solidarité

entre employées, engagement syndical, etc.), ou plus individuelles, à travers des modes de subversion et de resignification des normes professionnelles comme le révèle par exemple Grace (33 ans, en partance pour le Canada comme travailleuse domestique après avoir été employée de maison à Hong Kong pendant huit ans). Grace explique ici l'importance d'être *sipsip* (faire du zèle) afin de bénéficier de « faveurs » des employeur.e.s :

> Tu dois être *sipsip* avec ton employeur... donc tu dois bien faire ton travail, être bonne avec la famille. Leur montrer que tu mérites un bonus. Tu dois faire comme si tu étais avec un enfant. Si tes employeurs te demandent : « Est-ce que c'est joli ? » Tu dois répondre : « Oui, bien sûr, c'est très joli. » C'est comme s'ils te montraient quelque chose qu'ils avaient fait à l'école : « Regarde mon travail. ». Et tu dis : « Oh, c'est très bien. » (entretien, février 2014).

Les propos de Grace nous rappellent ainsi que l'analyse des processus de subjectivation ne doit pas rendre invisibles les formes d'*agency* des actrices prises dans ces divers rapports de domination.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BERTHELOT J.-M., 1983. « Corps et société », *Cahiers internationaux de sociologie*, XXIV(1) : 119-131.

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.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO È., 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.

BUSCATTO M., 2006. « Introduction : quand la qualification fait débat(s) », *Formation emploi*, 96 : 5-10.

BUTLER J., 2005. *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*. Paris, La Découverte.

CHOY C., 2003. *The empire of Care*. Durham, Duke University Press.

DARDOT P., LAVAL C., 2010. *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale.* Paris, La Découverte.
DAUNE-RICHARD A.-M., 2003. « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », *in* LAUFER J. *et al*., *Le travail du genre*. Paris, La Découverte : 138-150.
DEBONNEVILLE J., 2013. « De la lutte contre la vulnérabilité aux transferts d'argent. La migration des travailleuses domestiques au prisme du dispositif migratoire philippin », *Autrepart*, 67-68(4) : 69-85.
DEBONNEVILLE J., 2014. « Les écoles du *care* aux Philippines : Le devenir travailleuse domestique au prisme de l'altérité », *Tiers Monde*, 217(1) : 61-78.
DEBONNEVILLE J., 2015. « Regards croisés sur les récits de vie des femmes philippines dans l'économie mondialisée du travail domestique. Pour une analyse processuelle des carrières migratoires », *Moussons*, 26 : 93-111.
DEBONNEVILLE J., 2016. *Les écoles de la servitude aux Philippines : des carrières migratoires de travailleuses domestiques aux processus d'altérisation. Pour une approche socio-anthropologique des études postcoloniales*. Thèse de doctorat, Université de Genève.
DEBONNEVILLE J., 2017. « La "sortie de terrain" à l'épreuve de l'ethnographie multi-site. Repenser la territorialité et la temporalité de l'enquête au regard du désengagement ethnographique », *SociologieS*. [En ligne] http://journals.openedition.org/sociologies/6432.
DEBONNEVILLE J., 2019. « "Coup de balai" sur le développement : Regards croisés sur les migrations des travailleuses domestiques philippines », *Revue internationale des études du développement*, 239(3) : 117-131.
DEBONNEVILLE J., KILLIAS O., 2019. « "À votre service !". La fabrication de la domesticité en Asie du Sud-Est », *Moussons*, 33 : 109-132.
DESTREMAU B., LAUTIER B., 2002. « Introduction ? Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », *Tiers Monde*, 170 : 249-264.

DÉTREZ C., 2002. *La construction sociale du corps*. Paris, Éditions du Seuil.

FALQUET J., HIRATA H., KERGOAT D. *et al*., 2010. *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris, Presses de Sciences Po.

FOUCAULT M., 2001. *Dits et Écrits, Tome 2 : 1976-1988*. Paris, Gallimard.

FRIEDMANN G., 1955. *Machine et humanisme*. Paris, Gallimard.

GARAPICH M. P., 2008. "The Migration Industry and Civil Society: Polish Immigrants in the United Kingdom Before and After EU Enlargement", *Journal of Ethnic and Migrations Studies*, 34(5): 735-752.

GARDEY D., 2001. *La dactylographe et l'expéditionnaire : Histoire des employés de bureau (1890-1930)*. Paris, Belin.

GOFFMAN E., 1956. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Edinburgh, University of Edinburgh.

GUEVARRA A. R., 2009. *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes: The Transnational Labor Brokering of Filipino Workers*. New Brunswick, Rutgers University Press.

HERNÁNDEZ-LEÓN R., 2012. "Conceptualizing the Migration Industry", *in* GAMMELTOFT-HANSEN T. & NYBERG SORENSEN N., *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration.* London, Routledge: 25-45.

HOCHSCHILD A., 2003. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, University of California Press.

HOCHSCHILD A., 2004. « Le nouvel or du monde : la mondialisation de l'amour maternel », *Nouvelles questions féministes*, 23(3) : 59-74.

IBOS C., 2012. *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*. Paris, Flammarion.

KERGOAT D., 1978. « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, 5 : 65-97.

LE BRETON D., 2008. *La sociologie du corps*. Paris, PUF.

LE BRETON D., 2010. *Anthropologie du corps et de la modernité*. Paris, PUF.
MAUSS M., 2013 [1934]. *Sociologie et anthropologie*. Paris, PUF.
MARUANI M., 2000. *Travail et emploi des femmes*. Paris, La Découverte.
MARUANI M., NICOLE C., 1989. *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*. Paris, Syros/Alternatives.
MEIDANI A., 2006. *Les fabriques du corps*. Toulouse, Presses universitaires du Mirail.
MOZÈRE L., 2002. « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité ? », *Tiers Monde*, 170 : 373-396.
NAKANO GLENN E., 1992, "From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor", *Signs*, 18(1): 1-43.
PARREÑAS R.S., 2012. "The Reproductive Labour of Migrant Workers", *Global Networks*, 12: 269-275.
RODRIGUEZ R. M., 2010. *Migrants for Export: How the Philippine State Brokers Labor to the World*. Minneapolis, University of Minnesota Press.
SASSEN S., 2010. « Mondialisation et géographie globale du travail », *in* FALQUET J. *et al. (dir.)*, *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris, Presses de Sciences Po : 27-42.
SASSEN S., 2006. « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs », *Cahiers du genre*, 40(1) : 67-89.
SCRINZI F., 2013. *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie. Construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*. Paris, Petra.
SCHÜTZ G., 2006. « Hôtesse d'accueil », *Terrains & travaux*, 10(1) : 137-156.

Résumé
Cet article propose d'interroger les façons de concevoir le travail à l'aune des modes de gouvernementalité dans l'économie mondialisée du travail domestique. À partir d'une enquête ethnographique menée au sein des formations prémigratoires auxquelles sont astreintes les travailleuses domestiques migrantes philippines avant leur départ, cet article met en avant comment ces formations déploient diverses techniques de gouvernementalité afin de produire des corps serviles et répondre aux attentes des employeur.e.s. Cet article souligne ainsi comment la fabrication des subjectivités s'inscrit dans une éthique de la déférence marquée par des normes de politesse, d'humilité, de docilité et de respect, tout en produisant des rôles hiérarchiques entre employeur.e et employée. Il montre au final comment ces formes de subjectivation à l'œuvre dans les métiers des services permettent d'appréhender un changement de régime professionnel passant des corps au travail à la mise au travail des corps, dans lequel les savoir-être deviennent l'essence des savoir-faire.

Mots-clefs : Construction sociale et culturelle des corps, gouvernementalité, travail domestique, subjectivation, qualification, migrations, Philippines.

Summary
« *Always wear a smile on your face!* »
Embodying Domestic Labor in Philippine Migration Training Centers
This article analyses ways of conceiving work according to the techniques of governmentality in the globalized economy of domestic work. Based on an ethnographic work conducted within the pre-migration training courses for Filipino migrant domestic workers before their departure, this article describes how these courses deploy various techniques of governmentality in order to construct subaltern bodies and meet the expectations of employers. This study thus underlines how subjectivities are related to an ethic of deference structured by norms of politeness, humility, docility, and respect. These forms of subjectivation at work in the care economy highlight how practical skills are strongly rooted in interpersonal skills.

Key-words: Social and cultural construction of the body, governmentality, domestic work, subjectivation, qualification, migration, the Philippines.

* * *