

Madame est servie

par Sophie Louey

Peut-on encore être domestique aujourd'hui en France ? À partir d'une ethnographie sur les conditions de travail et de vie de ces personnes, un ouvrage récent revient sur cette forme de "domination rapprochée" au coeur des processus de distinction sociale.

À propos de : Alizée Delpierre, *Servir les riches, les domestiques chez les grandes fortunes*, La Découverte, 2022. 220 p., 20 €.

Le terme « domesticité » semble renvoyer à des métiers d'un autre temps. Une époque durant laquelle une famille ou un individu aurait eu à son service une ou plusieurs personnes travaillant pour eux à la réalisation de tâches quotidiennes telles que la préparation de repas, l'entretien du linge ou l'occupation des enfants. Or, la domesticité existe toujours et elle s'inscrit dans une relation professionnelle de domination rapprochée. Aujourd'hui, en France, quelques dizaines de milliers de personnes emploient des domestiques à temps plein.

Une plongée chez les riches et auprès de leurs domestiques

Servir les riches, c'est d'abord ce que la sociologue a elle-même expérimenté en travaillant à temps partiel, lorsqu'elle était étudiante en sociologie, en tant que « *nanny* » et « aide-cuisinière » (p. 19). Ces expériences lui ont permis de se socialiser à

cet environnement professionnel de la domesticité. Ce dernier comprend bien d'autres rôles professionnels, tels que « majordome », « gouvernante », « lingère », « cuisinière » ou encore « chauffeur ». Celui de « *nanny* » consiste par exemple à s'occuper d'un ou des enfants d'un foyer. La « *nanny* » conduit les enfants à l'école ou à leurs activités périscolaires, suit leurs devoirs, leur prépare des repas, etc. Parler de « *nanny* » plutôt que de « nounou » ou de « nourrice », de même qu'utiliser le terme de « butler » plutôt que celui de « majordome », renvoie à un usage fréquent de termes anglais pour désigner des rôles ou pratiques dans un milieu social internationalisé (Wagner, 2011).

Alizée Delpierre a circulé entre les espaces sociaux de la domesticité c'est-à-dire dans les foyers où les domestiques travaillent, là où elles se forment mais aussi parfois là où elles vivent. Dès lors, la sociologue a constamment adapté en fonction de ses interlocuteurs les façons de se présenter, se vêtir et se tenir. Elle dévoile les multiples stratégies dont elle a usé tout au long de l'enquête. L'auteure a par exemple mis en avant ses titres universitaires appréciés et reconnus par les riches rencontrés. En revanche, nulle mention de ces titres auprès des domestiques au profit plutôt de récits de ses propres expériences de travail domestique (p. 28).

Pour cette enquête, la sociologue a rencontré 86 domestiques et majoritairement des femmes (72% de son corpus). Cette plus grande part de femmes rencontrées renvoie à une structuration genrée des mondes de la domesticité. S'il existe bien des domestiques hommes, ils occupent plutôt des rôles – moins nombreux – de majordomes, chauffeurs ou encore jardiniers alors que les femmes occupent plutôt de gouvernantes, nounous ou encore aide-cuisinière renvoyant ainsi à des tâches relevant plutôt du *care*. En plus de cette dimension genrée, la domesticité est aussi une « question de race » (p. 90). Les trajectoires des domestiques s'inscrivent souvent dans des « filières migratoires de recrutement » (p. 77) et leurs « origines » sont les objets de bien des enjeux (recrutements, clichés racistes, exotisation, etc.) sur lesquels nous reviendrons. Du côté des employeurs et employeuses, ce sont là aussi majoritairement des femmes qu'elle a approchées (60%). Elles ont en charge la gestion de la domesticité, que ce soit dans la phase de recrutement ou encore dans le suivi quotidien des tâches effectuées. Les hommes se chargent de payer les domestiques. Alizée Delpierre décrit une gestion quotidienne genrée de la domesticité par les couples qui est considérée par les hommes employeurs comme relevant d'« histoires de bonnes femmes » (p. 66).

La sociologue a veillé, tout au long de son enquête, à rencontrer des individus qui n'étaient pas liés entre eux par la relation d'emploi. Cela lui a permis de construire

un rapport de confiance avec les personnes rencontrées et de retracer finement les parcours des domestiques et des employeurs. En revanche, ce choix empêche de confronter et superposer les récits d'une relation domestique-employeur. Aux entretiens s'ajoutent de multiples observations (parfois participantes), menées pendant plusieurs années, dans et hors des domiciles où le travail domestique est réalisé. En croisant ces données, Alizée Delpierre interroge les ressorts contemporains de la domesticité chez les riches par une plongée, actualisée, dans les domiciles des « beaux quartiers » (Pinçon et Pinçon-Charlot, 1989). L'auteure utilisant le féminin tout au long de l'ouvrage pour désigner les domestiques, nous adopterons ici le même procédé. En revanche, elle ne justifie pas le choix de ne pas se livrer à la même pratique de féminisation des « employeurs » aussi qualifiés de « patrons » ou encore « riches » alors que des femmes ont été majoritairement rencontrées.

Les récits, à la fois descriptifs et analytiques, des expériences vécues par la sociologue, permettent au lecteur d'être pleinement immergé dans ce monde singulier qu'est la domesticité. L'auteure raconte ainsi, par exemple, une scène durant laquelle elle mène un entretien avec une domestique philippine prénommée Amor (p. 75-76). Au cours de cette entrevue, qui se déroule dans un café hors du domicile de travail, Amor reçoit et répond à une dizaine de messages qui sont envoyés par son employeuse. Cette scène montre combien la relation de domesticité dépasse le cadre du lieu dans lequel elle s'inscrit (le domicile). Elle témoigne aussi de l'omniprésence des employeurs, et par de multiples biais (ici le téléphone), dans les quotidiens des travailleuses.

Les espoirs d'ascension sociale des domestiques

La domesticité est « plurielle » (p. 9). Elle renvoie à des statuts d'emplois, des relations de travail, des carrières, mais aussi des pratiques professionnelles très différents. Certaines domestiques travaillent à temps plein, d'autres à temps partiel. Le travail peut être exercé quelques mois, par des étudiantes, ou encore plusieurs décennies. Les tâches peuvent être strictement cantonnées au rôle professionnel, par exemple pour une « nanny » qui aurait en charge l'occupation des enfants, ou encore le dépasser, par exemple en faisant en plus le ménage de la maison.

Les trajectoires des domestiques peuvent être saisies à partir d'une approche par les carrières. Séquencer l'entrée dans la domesticité et l'emploi ou les emplois

successivement exercés donne à voir comment ces personnes font l'apprentissage de la domesticité à mesure qu'elles circulent dans l'espace de la domesticité. Les domestiques partagent souvent des caractéristiques sociales proches : origines sociales populaires, femmes, racialisées, non diplômées. L'entrée et la circulation dans l'espace professionnel de la domesticité peuvent conduire des domestiques à espérer, voire vivre, des ascensions sociales. À mesure que ces dernières se socialisent aux normes professionnelles, elles changent d'employeurs, se spécialisent dans leurs activités, voire en viennent à *manager* d'autres domestiques. Ces modèles de trajectoires de réussite se racontent entre domestiques. Ainsi, la trajectoire de Solal, cuisinier chez un couple d'aristocrates, est bien connue des domestiques de l'arrondissement où il travaille (p. 42). Né en Israël, il arrive en France à l'âge de 8 ans, et travaille dans l'épicerie de ses parents alors qu'il est adolescent. Il est recruté comme commis par ces particuliers avant d'être promu « chef d'une brigade de quatre cuisiniers » et de devenir lui-même recruteur de commis pour ses employeurs. L'espoir de gravir les échelons de la domesticité nourrit l'« *illusio* de la domesticité » (p. 43). Si les domestiques acceptent ce qu'induit le rapport de domination qui les lie à leurs employeurs (faire plus de tâches que ce que le contrat réel ou moral prévoit, ne pas compter leurs heures, etc.), c'est parce que les rétributions obtenues ou attendues compensent ces sacrifices.

Bien que les rôles professionnels des domestiques varient, toutes ont la mission de « prendre soin de leurs patrons, les servir et assouvir leurs désirs » (p. 50) c'est-à-dire satisfaire leurs attentes et, parfois même, les anticiper. L'assouvissement de ces « désirs » s'inscrit néanmoins dans le cadre d'un emploi dont les employeurs disent avoir « besoin ». Sur le plan symbolique, le « besoin » de domestiques s'inscrit dans une nécessité socialement située, pour les employeurs, à « tenir leur rang » (p. 55). Sur le plan pratique, avoir des domestiques permet aux employeurs de se libérer du temps pour se consacrer à leurs activités (travail et/ou loisirs). La sélection des « bonnes » domestiques est alors un enjeu important.

Les processus de recrutement reposent en « grande partie » sur des « clichés racistes » (p. 92) et passent par des critères discriminants et classements raciaux (Jounin, 2009). Ainsi, « les riches décrivent les Arabes comme de « bonnes cuisinières » ou les Ivoiriennes comme de « bonnes nounous » » (p. 91).

Face aux potentiels employeurs, les domestiques travaillent parfois à se « forger une apparence (...) recrutable » (p. 87), c'est-à-dire à ajuster leurs façons de se vêtir, de se tenir physiquement, de parler afin de les convaincre de leur obéissance et leur

docilité (p. 98). Les domestiques doivent notamment présenter des corps qui ne soient pas « trop sexualisés » (p. 90) en raison de suspicion de pratiques et rapports de séductions. Ainsi, les vêtements cintrés, les « chemisiers [relevant la] poitrine », les « talons hauts » ou encore « les rouges à lèvres très rouges » sont jugés comme relevant d'artifices de séduction inadaptés pour une domestique (p. 88 et p. 90). Une fois recrutées, les domestiques s'engagent dans une relation faite d'un rapport de domination qui s'exerce dans un cadre privé.

Une « douce » domination rapprochée

La restitution des conditions d'embauche et de travail, à partir des points de vue des domestiques et de leurs employeurs, donne à voir les multiples mécanismes par lesquels est construite et maintenue une « domination rapprochée » (p. 30) (Memmi, Cousin et Lambert, 2019). Cette domination rapprochée passe par : le lieu ; l'intimité ; mais aussi l'argent et ses à-côtés.

Les trois quarts des enquêtées rencontrées par Alizée Delpierre ont une chambre chez leurs employeurs. Dans les récits des relations avec les employeurs se retrouve souvent – à l'image du cas d'une enquêtée – un « mélange de fascination et d'intimidation » (p. 35).

Cette domination rapprochée repose à la fois sur cette forte proximité que provoque la cohabitation et par le fait de partager des moments de vie. Ainsi, les anniversaires, les naissances, les réussites ou échecs entrepreneurs des employeurs sont autant d'évènements observés, voire auxquels participent les domestiques.

Outre cette intimité partagée, les domestiques reçoivent des salaires et des contreparties de leurs employeurs qu'aucun autre métier ne pourrait leur procurer. Les domestiques, pour la plupart, perçoivent un salaire s'élevant de 2000 euros à 3500 euros par mois (p. 37). Certains salaires excèdent largement cette tranche, c'est ainsi le cas d'un majordome rencontré dont le salaire oscille entre 12 000 euros et 16 000 euros par mois. En *sus* des salaires perçus, les domestiques peuvent recevoir des primes, voyager avec leurs employeurs (en travaillant), recevoir des vêtements ou encore accessoires de luxe. Tous ces « cadeaux » conduisent les domestiques à régulièrement évoquer la générosité de leurs employeurs.

Ces éléments contribuent à « adoucir » la domination qu'exercent les employeurs sur leurs domestiques. Pourtant, cette domination perdure à chaque configuration. La « violence symbolique » est masquée par une apparente bienfaisance des employeurs à l'égard des domestiques (p. 50). Tout au long de l'enquête, on perçoit des domestiques qui, par l'engagement dans le travail, s'éloignent (souvent littéralement) de leurs familles et proches. Travailler comme domestique, vivre chez son employeur, conduit nombre d'entre elles à peu voir leurs proches (vivant souvent dans un pays qu'elles ont quitté) et avoir peu d'opportunités de faire de nouvelles rencontres tant leurs quotidiens professionnels sont remplis. On croise aussi au fil des pages, des domestiques qui ont des problèmes de santé et taisent les douleurs. Braver les douleurs et continuer à travailler relève presque de la marque d'un travail qui est « bien » réalisé de façon similaire à ce qui s'observe dans les petites entreprises (Darbus et Legrand, 2023). À la violence symbolique s'ajoutent parfois des violences physiques subies par les domestiques comme des cas de viols (p. 124). Toutes ces dévotions et violences au travail renvoient aux « droits » et notamment à ceux auxquels les domestiques n'accèdent pas.

Le contrat de confiance hors du droit

La domesticité échappe largement au droit du travail, que ce soit par la forme du contrat (qui parfois n'existe pas) ou encore le temps de travail (rarement compté). C'est d'abord un « contrat de confiance » (p. 150) qui lie les domestiques à leurs employeurs. La domination rapprochée, parce qu'elle s'inscrit dans le cadre de l'intime (au domicile de l'employeur), semble échapper aux potentiels contrôles des activités menées. Les employeurs utilisent de multiples stratégies pour que l'emploi de domestiques soit le moins coûteux possible. Ils tentent de contourner l'impôt (par exemple en déclarant des temps de travail moindres) ou choisissent des formes d'emplois (par exemple en salariant la domestique d'une entreprise dirigée) réduisant le coût du recours. Ces actions permettent de ne pas déclarer les domestiques comme des personnels de maison. On pourrait alors se questionner sur les ambivalences qu'il peut y avoir à valoriser le fait d'employer de nombreux domestiques sans que la forme et la qualité de l'emploi jouent comme critères. Ce qui est valorisé n'est pas de faire travailler des domestiques dans un cadre d'emploi légal (et donc établir des contrats, payer des charges, etc.) mais d'avoir et de donner à voir que l'on a des domestiques travaillant pour soi.

Ces pratiques de contournement des charges d'emploi semblent courantes pour les employeurs dans la domesticité et s'inscrivent, plus largement, dans la délinquance des « cols blancs » (Lascoumes et Nagels, 2014). Cependant, on ne perçoit pas si ces pratiques font partie des critères des jugements de position entre employeurs eux-mêmes. Autrement formulé, si l'on perçoit bien du côté des employeurs qui sont les « bonnes » travailleuses et du côté des domestiques qui sont les « bons » employeurs, de même que les relations et jugements entre domestiques sont les sujets de plusieurs développements, quid des relations et jugements entre les employeurs ? « Bien » tenir son rang parmi ces riches, au regard du recours à des domestiques, passe-t-il ou non par des pratiques de discrétions (Herlin-Giret, 2017) dans les manières de les employer ? Les riches se donnent-ils des conseils entre eux ou cherchent-ils des conseils pour minimiser les coûts économiques du recours à des domestiques ? Comment apprennent-ils à contourner les charges de l'emploi domestique ? En parlent-ils entre eux ? Ces questions renvoient aussi à ce que nous pourrions qualifier de maisonnée de la domesticité, en miroir de la « maisonnée politique » forgée par Christelle Gris et qui renvoie au rôle des conjointes des hommes élus (Gris, 2021). On perçoit bien dans l'enquête d'Alizée Delpierre que la domesticité est gérée en couple mais de façon fortement séparée et genrée. Les femmes employeuses semblent ne pas avoir connaissance des formes d'emplois des domestiques et les hommes employeurs paraissent savoir peu de choses des pratiques professionnelles des domestiques.

Pour conclure, la domesticité des et chez les riches est faite de subdivisions que l'ouvrage permet d'éclairer. Avoir à son service des individus est une marque de distinction économique et symbolique pour les riches. Travailler au service des riches nourrit un espoir d'ascension sociale pour les domestiques et/ou leurs enfants. Certaines domestiques accèdent ainsi à des ressources pratiques et symboliques leur donnant accès à un cadre de vie (lieu de vie, salaire, etc.) qui aurait été inaccessible pour elles ailleurs que dans la domesticité. En ce sens, la domination rapprochée est le résultat autant que le moteur de la domesticité.

Pour aller plus loin

- Gris Christelle, *Femmes d'élus. Sociologie d'un second rôle*, Éditions du Bord de l'eau, 2021.
- Herlin-Giret Camille, « Les contournements discrets de l'impôt. Comment les redevables de l'ISF s'arrangent avec le droit », *Sociétés Contemporaines*, n°108, 2017, p. 15-39.
- Jounin Nicolas, *Chantier interdit au public*, La Découverte, 2009.

- Lascoumes Pierre et Nagels Carla, *Sociologie des élites délinquantes. De la criminalité en col blanc à la corruption politique*, Armand Colin, 2014.
- Legrand Émilie et Darbus Fanny, *Santé et travail dans les TPE*, Erès, 2023.
- Memmi Dominique, Cousin Bruno et Lambert Anne, « Servir (chez) les autres. Pérennité et mutations de la domination rapprochée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 5, n°230, 2019, p. 108-119.
- Pinçon Michel et Pinçon-Charlot Monique, *Dans les beaux quartiers*, Seuil, 1989.
- Wagner Anne-Catherine, « Les classes dominantes à l'épreuve de la mondialisation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 5, n°190, 2011, p. 4-9.

Publié dans laviedesidees.fr, le 2 mars 2023.