



Article scientifique

Article

2025

Published version

Public access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

---

De la culture du risque à la culturalisation du risque dans les migrations.  
Un cadrage sur les mobilités des travailleuses domestiques philippines

---

Debonneville, Julien

#### How to cite

DEBONNEVILLE, Julien. De la culture du risque à la culturalisation du risque dans les migrations. Un cadrage sur les mobilités des travailleuses domestiques philippines. In: Revue européenne des migrations internationales, 2025, vol. 41, n° 1, p. 35–53. doi: 10.4000/13rq3

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:184931>

Publication DOI: [10.4000/13rq3](https://doi.org/10.4000/13rq3)

© The author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Last deposit update in Archive ouverte UNIGE on 13.05.2025 08:28



## Revue européenne des migrations internationales

vol. 41- n°1 | 2025

Sur les routes de la migration : circulations, risque et  
gestion de l'incertitude

---

# De la culture du risque à la culturalisation du risque dans les migrations. Un cadrage sur les mobilités des travailleuses domestiques philippines

*Risk Culture and Culturalisation of Risk in Migration. Philippine Perspective*  
*Cultura del riesgo y culturalización del riesgo en la migración. Perspectiva  
filipina*

**Julien Debonneville**

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/remi/27874>

DOI : 10.4000/13rq3

ISSN : 1777-5418

### Éditeur

Université de Poitiers

### Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2025

Pagination : 35-53

ISBN : 978-23-81940-29-8

ISSN : 0765-0752

### Référence électronique

Julien Debonneville, « De la culture du risque à la culturalisation du risque dans les migrations. Un cadrage sur les mobilités des travailleuses domestiques philippines », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 41- n°1 | 2025, mis en ligne le 01 avril 2025, consulté le 18 avril 2025. URL : <http://journals.openedition.org/remi/27874> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/13rq3>

---



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

# De la culture du risque à la culturalisation du risque dans les migrations. Un cadrage sur les mobilités des travailleuses domestiques philippines

Julien Debonneville<sup>1</sup>

La notion de « risque » est devenue un cadre d'interprétation majeur des comportements dans les sociétés contemporaines au point de parler de « culture du risque »<sup>2</sup> (Giddens, 1991) ou de « société du risque » (Beck, 2001), plaçant dans le même temps l'idée de vulnérabilité au cœur de l'analyse (Fabiani et Theys, 1987). Cette tendance est également visible dans le champ des études sur les migrations, où cette notion de risque, bien souvent adossée à celle d'« incertitude » (*uncertainty*), a progressivement été mobilisée (Massey *et al.*, 1993) afin de rendre compte des formes d'inconnues auxquelles les personnes mobiles doivent faire face individuellement ou collectivement<sup>3</sup>. Au sujet de cette intrication entre risque et migration, Williams et Baláz (2012 : 167) concluent que : « la migration est à la fois informée par le risque et l'incertitude, et génère du risque et de l'incertitude, que ce soit pour les migrant-es, les non-migrant-es dans les communautés d'origine<sup>4</sup> ». Aguilar (1999 : 129) va plus loin dans la problématisation de ce lien en postulant que les migrant-es sont des « preneurs et preneuses de risque » et que, dès lors, « les personnes peu enclines à prendre des risques n'émigrent pas » si elles ne sont pas contraintes à le faire.

---

1 Sociologue, collaborateur scientifique, Observatoire des précarités, Haute école de travail social et de la santé de Lausanne (HETSL|HES-SO), Lausanne, Suisse ; <https://orcid.org/0000-0001-5391-3290> ; [julien.debonneville@hetsl.ch](mailto:julien.debonneville@hetsl.ch)

2 Cette notion de « culture du risque » a particulièrement été mobilisée en sociologie économique, en sociologie des organisations et en management. Elle représente « un aspect culturel fondamental de la modernité, par lequel la conscience des risques encourus devient un moyen de coloniser le futur » (Giddens, 1991 : 244) et évoque que la connaissance et la prévoyance sont essentielles pour « naviguer » dans un monde incertain. Dans le cadre de cet article, cette notion renvoie à l'une des composantes organisationnelles à travers laquelle les institutions organisent et gouvernent les migrations.

3 Ces risques prennent différentes formes et affectent de multiples manières les personnes mobiles selon leurs ressources et leur position dans les différents rapports sociaux de classe, de genre ou de race.

4 Les citations en langue étrangère ont toutes été traduites par l'auteur.

Si les études sur les migrations ont rapidement identifié les principaux facteurs de risque (économiques, sociaux, politiques, sanitaires, de violence, etc.), la question de leur perception a progressivement alimenté les débats théoriques, menant à considérer les stratégies de conscientisation et de diversification des risques déployées (Bastide, 2015b ; Mastrangelo, 2019). À ce titre, le rôle ressource des réseaux a abondamment été pointé du fait que leur « expansion [...] réduit les coûts et les risques de la circulation » (Massey *et al.*, 1993 : 449).

Outre les réseaux, les industries de la migration ont également été analysées à l'aune du rôle qu'elles jouent dans la gestion des risques migratoires (Salt et Stein, 1997 ; Deshingkar, 2019). Dans certains pays, comme en Indonésie (Lindquist, 2010 ; Killias, 2018) ou aux Philippines (Rodriguez, 2010 ; Guevarra, 2010 ; Debonneville, 2023a), ces industries migratoires — sous tutelle des gouvernements — se sont donné pour objectif de réduire les vulnérabilités afin de maintenir l'attractivité de la migration et ont, pour cela, proposé un cadre d'interprétation des risques encourus lors de la migration (Killias, 2018).

Cet article propose d'interroger la construction et les usages de ces cadres d'interprétation à partir de l'étude des mobilités des travailleuses domestiques philippines en partance pour le « Moyen-Orient »<sup>5</sup>, région jugée par leurs institutions gouvernementales comme « particulièrement à risque ». Ce cadre produit des « schèmes d'interprétation » du monde et permet aux acteurs et actrices de « localiser, percevoir, identifier et étiqueter » (Goffman, 1986 : 21) des événements, des situations et par conséquent d'orienter l'action. Cet article étudie le processus de construction de ce cadrage, ses implications, comme sa dimension « conflictuelle » quand il est mis en tension par les acteurs et actrices (Benford *et al.*, 2012). Plus encore, il interroge la manière et les objectifs avec lesquels ces cadres normatifs sont construits par différents acteurs institutionnels de l'industrie migratoire philippine. Comment les migrantes interagissent-elles au sein de ces cadres et quelles sont les tensions qu'ils génèrent ? Cet article étudie comment cette culture du risque se traduit dans ce contexte migratoire par une culturalisation du risque. À ce titre, il pointe comment le cadre d'interprétation des risques porté par l'industrie migratoire s'est déplacé sur le terrain de la culture, dans ses aspects matériels (objets) et immatériels (croyances, symboles, valeurs, normes, langues)<sup>6</sup>, et facilite la production d'une main-d'œuvre docile et adaptée à la demande par le biais de formations prémigratoires. Nous verrons comment la culturalisation des risques par les acteurs de l'industrie migratoire a pour effet de combler le manque de protection juridique et politique des travailleuses domestiques et de faciliter leur appréhension cognitive du risque. Les travailleuses philippines peuvent alors développer des stratégies de réduction des risques. L'article décrit par ailleurs comment ce cadrage culturaliste promu dans l'industrie migratoire peut dans certains cas être mis en tension par des migrantes de confession musulmane, dont les schèmes d'interprétation des risques et l'appartenance culturelle peuvent varier.

---

5 L'entité « Moyen-Orient » (ainsi que d'autres entités géographiques mobilisées dans le texte) apparaît entre guillemets afin de souligner que ces dernières sont d'une part des notions émiqes, et d'autre part, le fruit de constructions sociales et historiques altérées.

6 Cette définition reflète les conceptions émiqes des enquêtées de l'idée de culture.

## Enquêter au sein de l'industrie migratoire philippine

Cet article s'appuie sur une enquête ethnographique longue de dix mois, conduite entre novembre 2012 et février 2014 à Manille<sup>7</sup>. En décidant de « suivre les gens » (Marcus, 1995 : 106), ici des femmes candidates à l'émigration en tant que travailleuses domestiques lors des phases de recrutement et de formation professionnelle, une constellation de terrains d'enquête s'est rapidement dessinée. Cette recherche s'est dès lors appuyée sur des observations directes dans huit centres de formation et cinq agences de recrutement de travailleuses domestiques migrantes où les observations ont duré de quelques semaines à plusieurs mois. Ces sites ont été choisis sur la base de leur influence, de leur légitimité, de leur réseau et de leur histoire.

En parallèle, 140 entretiens semi-directifs ont été menés en anglais et en tagalog avec des agent-es du gouvernement (ministère du Travail, ministère des Migrations, ministère des Affaires étrangères), des propriétaires et responsables d'agence de recrutement, des instructeurs et instructrices de centre de formation, des recruteur-es indépendant-es et des migrant-es. Quatre-vingts de ces entretiens ont été conduits avec des candidates à la migration. Ces derniers ont été menés avec des femmes rencontrées le plus souvent lors des formations, mais également dans leurs lieux de socialisation (restaurants, magasins, etc.), ou via des réseaux personnels. Certains ont été menés aux Philippines au cours de différentes étapes migratoires : lors d'un premier ou d'un énième départ, et lors d'un retour, momentané ou définitif. Enfin, l'analyse des diverses sources (textes de loi, manuels de formation) a aussi permis de comprendre les fondements de cette industrie.

### L'industrie migratoire philippine : se former aux risques<sup>8</sup>

En 2001, un article de presse malaisien intitulé « *When Filipino Maids Return Home in Coffins* »<sup>9</sup> évoquait le risque mortel encouru par des travailleurs et travailleuses philippin-es (*Oversaes Filipinos Workers* – OFW) en migration, victimes de violences physiques, sexuelles et morales<sup>10</sup>. Leur sort, visible par le nombre de cercueils débarqués sur le tarmac de l'aéroport de Manille, est

---

7 L'archipel philippin est reconnu pour son « industrie de la migration » qui compte plus de 2,3 millions d'*Overseas Filipino Worker* (OFW), dont les transferts d'argent constituent près de 10 % du PIB du pays. Cette industrie migratoire est composée de près de 3 500 agences de recrutement, 500 centres de formation, de brokers, le tout régulé par l'État philippin. Au moment de l'enquête, environ 200 000 femmes travailleuses domestiques (re)partent chaque année vers des pays avec lesquels l'État philippin a signé des accords bilatéraux : au « Moyen-Orient » (Arabie saoudite, Bahreïn, Qatar, Koweït, Oman, Émirats arabes unis), en « Asie du Sud-Est » (Hong Kong, Malaisie et Singapour) et, dans une moindre mesure, en « Europe et sa région » (Italie, Chypre, Israël) et en « Amérique du Nord » (Canada). Ces femmes sont ainsi recrutées, formées puis « placées » à l'étranger sur la base d'un contrat de deux ans renouvelable.

8 L'industrie de la migration philippine a fait l'objet d'analyses plus poussées publiées dans l'ouvrage de l'auteur (Debonneville, 2023a).

9 Bengwayan Michael A. (2001) *When Filipino Maids Return Home in Coffins*, *New Straits Times*, 07/03/2001.

10 Les rares statistiques à cet égard évoquent le chiffre (à prendre avec beaucoup de précautions) de 1 224 corps d'OFW rapatriés entre 1996 et 2001 (Agunias et Ruiz, 2007).

devenu une préoccupation politique<sup>11</sup>. À partir de 1995 et jusqu'en 2005, des mesures susceptibles de réduire les risques létaux ont été prises (Guevarra, 2010 : 128). Par ailleurs, divers acteurs de la société civile se sont mobilisés pour rendre public ce phénomène.

Les travailleuses domestiques ont, à ce titre, été considérées par les acteurs de l'industrie migratoire comme les migrantes les plus vulnérables (Rodriguez, 2010). Cette attention portée sur leurs précarités va à l'encontre des approches économiques qui existaient jusqu'alors (Rodriguez, 2010 ; Debonneville, 2021). Dès lors, les questions de maltraitance des migrant-es philippin-es sont devenues prééminentes, alors qu'au préalable la problématisation des risques portait principalement sur les enjeux contractuels, aux transferts d'argent ou encore aux dépenses (Rodriguez, 2010). Cette focale révèle ainsi la position ambivalente de l'État philippin, qui d'une part, encourage la migration de la main-d'œuvre pour maximiser les profits, souvent au détriment de la sécurité des migrant-es, et qui d'autre part, tente de préserver l'honneur et la réputation du pays à l'étranger à travers sa gouvernance « modèle » des migrations (Fresnoza-Flot, 2012).

Cette industrie migratoire trouve son origine à la période coloniale états-unienne, au début du XXe siècle. Mais, l'institutionnalisation de la gestion des risques et la lutte pour la réduction des vulnérabilités, mise en place dans les années 1995-2005, est un tournant majeur. En 1995, après l'exécution par pendaison de Flor Contemplacion — employée de maison philippine à Singapour accusée d'un double meurtre<sup>12</sup> — le gouvernement philippin adopte le *Republic Act* n° 8042 (RA 8042) également connu sous le nom de *Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995*. Cette affaire a conduit à un changement de paradigme dans l'histoire de l'industrie de la migration aux Philippines, comme l'analyse Guevarra (2010 : 379) :

« Le sort de Flor Contemplacion a été un moment charnière dans l'histoire du travail des Philippines en humanisant la politique d'exportation de la main-d'œuvre du pays et en ponctuant son éthos de migration de la main-d'œuvre [...]. Elle a fourni un important outil de mobilisation aux ONG et aux travailleurs et travailleuses du monde entier en mettant l'État dans une position délicate l'obligeant à écouter ce qui devenait un cri assourdissant en faveur de mesures de protection contre les recruteur-es sans scrupules, les employeur-es abusif-ves et de la mise en place de services d'aide sociale pour les travailleurs et travailleuses migrant-es. »

Ce texte de loi, en reconnaissant la contribution significative des transferts d'argent des migrant-es à l'économie philippine, a pour objectif d'améliorer « leur protection » et leur « bien-être » (Guevarra, 2010). Dans le même temps, il met en avant le rôle de régulateur de l'État qui propose un nouveau cadrage sur la vulnérabilité spécifique des migrantes et met en avant des critères de genre<sup>13</sup>. Cette gouvernance des migrations révèle également un « marché moralisé » (Parreñas, 2021) guidé par une maximisation des profits et un sens de la justice

---

11 La médiatisation de ce phénomène a pris une telle ampleur que les autorités ont décidé de ne plus débarquer publiquement ces cercueils.

12 Pour plus d'informations sur le cas Flor Contemplacion, voir Stasiulis et Bakan (1999) et URL : <https://www.amnesty.org/es/documents/asa36/004/1995/en/>

13 Voir alinéa (d) de la section 2 du RA 8042.

en vue de protéger les migrant-es à travers des lois et des accords bilatéraux signés entre le pays de destination et l'État philippin, mais également des contrats de travail signés par l'employeur-e (via les agences) dans lesquels sont stipulées des prescriptions concernant les conditions de travail (par exemple : salaire minimum, jours de congé, heures de repos minimum par jour, durée du contrat, couverture des frais de santé, frais de transport, etc.). Néanmoins, ces contrats restent difficilement applicables en dehors du territoire juridique philippin du fait que les employeur-es ne sont pas tenu-es de les appliquer par la loi du pays de destination (Parreñas, 2021)<sup>14</sup>. En vue de garantir ces aspirations de protection des migrant-es, l'État philippin a décidé de recourir à des formations pré-migratoires. Parreñas (2021 : 50) souligne que :

« [À travers] ces formations obligatoires, l'État philippin discipline les travailleuses domestiques pour qu'elles soient de bonnes travailleuses [...] ce qui permettra aux travailleuses domestiques de défendre leurs intérêts et de remettre en question les employeur-es qui n'adhèrent pas aux normes de travail ambitieuses établies par les Philippines à travers des accords bilatéraux avec le pays de destination et énumérées dans le contrat de travail standard signé par l'employeur-e. »

Afin d'assurer une meilleure protection des migrantes et de réduire les risques de maltraitance, en particulier des travailleuses domestiques, l'État philippin insiste plus précisément sur l'importance de la formation et de l'acquisition de compétences (techniques, linguistiques, « culturelles ») avant le départ. Ce dispositif est considéré comme le moyen de lutter contre les maltraitances. Enfin, le texte de loi<sup>15</sup> mentionne que :

« L'État reconnaît que la protection ultime de tous les travailleurs et travailleuses migrant-es est la possession de compétences, la familiarité avec le pays, la connaissance de la langue de leurs employeur-es et des pays d'accueil. »

La conception qui sous-tend cette loi et qui ressort des entretiens menés avec les employé-es des instances gouvernementales se rapproche de la logique de *victim blaming* (faute de la victime). Les violences subies, notamment par les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables, comme les domestiques, résultent avant tout d'un manque des compétences qui les empêcherait de s'adapter à « la culture » du pays de destination et de répondre « correctement » aux attentes des employeur-es. Les migrant-es doivent donc apprendre à mieux s'adapter à « la culture » du pays de destination.

Dans son enquête sur le « *transnational labor-brokering* » (le courtage transnational de main-d'œuvre) aux Philippines, Guevarra (2010 : 59 et 66) avance que :

---

14 L'Organisation internationale du travail (OIT) soulignait en 2021 que « 81 % des travailleurs et travailleuses domestiques étaient employé-es de manière informelle, en raison de lacunes dans la couverture juridique ou de lacunes dans la mise en œuvre » (cf. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/les-travailleurs-domestiques-sur-la-voie-du-travail-decent>). En 2023, seule une trentaine de pays ont ratifié la Convention n° 189 et la Recommandation n° 201 de l'OIT sur la protection des travailleuses et travailleurs domestiques.

15 Governing Board Resolution No.8, Series of 2006.

« L'État insiste sur le fait que l'éducation et la formation sont la meilleure stratégie de protection pour former ces travailleurs et travailleuses compétent-es [...]. Le raisonnement de l'État est que les abus et les mauvais traitements que les travailleurs et travailleuses reçoivent des employeur-es étranger-res résultent du manque de préparation et de compétences adéquates des premier-es. »

Ne pouvant agir peu ou prou dans le pays de destination, l'élaboration de ces formations prémigratoires vient combler le manque de protection juridique et politique des travailleuses domestiques. L'organisation de ces formations dans les années 2000 révèle d'une part un cadrage en termes de prévention du risque de maltraitance (au niveau des discours étatiques), et d'autre part, un cadrage en termes de « culturalisation du risque » (au niveau des formations). Ce dernier implique pour les futures travailleuses domestiques de se soumettre à l'autorité de l'employeur-e et de s'adapter à sa « culture ». Cette approche tend à faire peser sur les employées domestiques la charge de leur propre protection. Ces dernières se retrouvent dans l'obligation d'évaluer et de gérer elles-mêmes les dangers auxquels elles sont confrontées dans leur quotidien.

Avant de quitter le territoire philippin, elles sont dans l'obligation de participer à trois programmes de formation : le *Pre-Departure Orientation Seminar* (PDOS), le *Household Service National Certificate II* et le *Comprehensive Pre-Departure Éducation Program* (CPDEP).

Le PDOS est une formation payante (100 pesos<sup>16</sup> — 2,5 USD) d'une journée, prescrite depuis 1983. Elle est dispensée par une soixantaine de centres de formation privés et d'ONG accréditées par la *Philippine Overseas Employment Administration* (POEA), et depuis peu assurée par l'*Overseas Workers Welfare Administration* (OWWA) dans le cas des travailleuses domestiques à destination de l'Arabie saoudite<sup>17</sup>. L'objectif de ce programme est de sensibiliser les migrant-es à diverses thématiques, telles que les « réalités migratoires ; le profil du pays ; le contrat de travail ; la santé et sécurité ; la gestion financière ; les programmes et services d'OWWA ; et les procédures de voyage »<sup>18</sup>. Les instructeurs et instructrices enseignent selon leurs termes « la culture » de l'employeur-e, la gestion du contrat, la gestion de l'argent et les techniques de transfert d'argent.

La seconde formation obligatoire est le *Household service National Certificate II* (HSN II) dispensé sous la direction de la *Technical Education and Skills Development Authority* (TESDA). Depuis 2006, les employées domestiques doivent acquérir le certificat de participation<sup>19</sup> au cours de *Household Service NC II*. Ce dernier dure 217 heures réparties sur trois mois. Cette formation coûte 2 000 pesos (50 USD) lorsqu'elle est dispensée par TESDA, mais peut varier entre 8 000 et 20 000 pesos (190 à 480 USD) lorsqu'elle est dispensée par des

---

16 Le PDOS dispensé par les institutions publiques est gratuit.

17 Le PDOS, pour les travailleurs et travailleuses domestiques à destination de l'Arabie saoudite, pays considéré comme la plus à risque, est dispensé par les seules institutions publiques.

18 Notes de terrain, 2013.

19 Les migrantes qui peuvent faire valoir une expérience dans ce domaine doivent uniquement passer un test d'évaluation d'une journée et non suivre l'ensemble du cours.

centres de formation privés<sup>20</sup>.

« Ce cours est conçu pour améliorer les connaissances, les attitudes souhaitables et les compétences des services aux ménages conformément aux normes du secteur. Il couvre des compétences spécialisées telles que : nettoyer le salon, la salle à manger, les chambres à coucher, les toilettes, laver et repasser les vêtements, passer la corde, fabriquer des tissus, préparer des repas/aliments chauds et froids, et assurer le service des aliments et des boissons. »<sup>21</sup>

Les futur-es travailleurs et travailleuses domestiques apprennent, par exemple, à repasser mais également à cuisiner un ragoût de bœuf, à utiliser un aspirateur, une machine à laver ; elles-ils se familiarisent avec les uniformes et surtout apprennent à interagir avec leur futur-e employeur-e<sup>22</sup>.

La dernière formation obligatoire, également mise en place en 2006, est le CPDEP. Elle est dispensée sous la direction de l'OWWA. D'une durée comprise entre une et six journées, elle compte des sessions de « formation linguistique », de « familiarisation culturelle » (*Culture Familiarization*) et de « gestion du stress » (*Stress management*)<sup>23</sup>. Une trentaine d'instructeurs et d'institutrices enseignent l'arabe, le mandarin, le cantonais, l'hébreu, l'italien ou encore l'anglais, dans des classes composées en moyenne d'une soixantaine de participantes. Cette formation obligatoire est gratuite. Le cours *Culture familiarization and stress management* aborde frontalement la question de la culture afin de réduire les « stress » liés à la migration et à l'activité professionnelle d'employée de maison<sup>24</sup>. Selon le *Guideline* d'OWWA, son objectif est de :

« Donner aux participantes les connaissances de base sur la façon dont elles vont gérer leur stress et leurs problèmes afin de ne pas affecter leur performance au travail. Connaître et familiariser les participantes avec la culture, les coutumes, les traditions et les valeurs (spécifique au pays). [...] Faire comprendre aux participantes qu'elles doivent comprendre, s'adapter et respecter la culture de leur pays de destination. Leur fournir des informations sur le profil et la culture du pays de destination. »<sup>25</sup>

Cette dernière formation, dans laquelle les cours de « familiarisation culturelle et de gestion du stress » sont centraux, rend compte d'un cadrage sur la notion

---

20 Face aux impératifs de rapidité de déploiement des migrantes auxquels font face les agences de recrutement, celles-ci se tournent le plus souvent vers les centres de formation privés qui dispensent (au regard des matériaux récoltés) cette formation sur une durée plus courte, en général entre deux semaines et deux mois.

21 Voir sur le site de TESDA, *Competency-based curriculum. Caregiving NC II* (cf. <https://www.tesda.gov.ph/Download/CBC?SearchTitle=&Searchcat=Regular+-+Competency+Base+d+Curriculum+%28CBC%29>).

22 Notes de terrain, 2013.

23 L'enquête montre que la notion de « risque » est rarement problématisée frontalement lors des formations afin d'éviter de susciter des appréhensions. Les formateurs et formatrices préfèrent en effet utiliser des euphémismes, comme la notion de « stress », afin de ne pas effrayer les candidat-es à l'émigration. Le cadrage et les mots pour valoriser la migration sont ici cruciaux.

24 L'enquête de terrain a toutefois permis de voir que les autres types de formation impliquent également une « familiarisation » avec la culture du pays de destination. On observe également des discours identiques sur les « traits culturels » importants chez les employeur-es.

25 Cf. *OWWA Guideline*, consulté en janvier 2013.

de culture et de réduction des risques. Quel que ce soit le pays de destination, ces modules de formation abordent l'ensemble des risques liés à « la culture de l'employeur-e ». Néanmoins, le cadrage sur les violences dont la question de la confiscation du passeport est particulièrement étudiée lors des formations destinées à ceux recrutés dans les pays du Golfe et de l'Asie de l'Est/Sud-Est.

Ces dernières révèlent plus largement la façon dont le rapport à « la culture » de l'Autre inscrit un cadre d'interprétation des risques en situation migratoire. Ces formations promues au sein de cette industrie dans lesquelles ces femmes sont « coupées du monde » pendant plusieurs semaines/mois afin d'être formées au travail domestique nous invitent à envisager cette industrie en tant qu'« institution totale » (Goffman, 1961 ; Killias, 2018) productrice d'un cadre d'interprétation des risques fondée autour de l'idée de culture.

## **Réduction des risques migratoires : vers une lutte contre la « culture »**

### **L'apprentissage de la « culture » comme compétence**

Le cadrage des risques par les acteurs institutionnels de l'industrie migratoire est défini à partir d'une perspective culturaliste, à savoir le fait d'appréhender la culture de façon substantialiste, invisibilisant sa dimension dynamique et construite (Olivier de Sardan, 2010)<sup>26</sup>. Ce processus de culturalisation renvoie plus précisément à la façon dont les acteurs et actrices mobilisent l'idée de culture afin de marquer une appartenance identitaire à partir de laquelle elles et ils se définissent et développent une compréhension du monde social. Dans le cas des risques en situation migratoire, la « culture » du pays de destination devient un prisme de lecture des interactions sociales. Elle permet de définir, d'interpréter et de prédire les comportements des autres et principalement des employeur-es. Cette culturalisation des risques apparaît d'autant plus opérante en cas d'absence ou de faible protection juridique et politique des migrant-es. Dans le cas des emplois domestiques, elle vient combler ce manque en produisant du sens, susceptible de faciliter l'adaptation à un environnement professionnel contraignant. Cette culturalisation rappelle que les usages sociaux de la culture sont « autant un moyen de qualifier que de disqualifier » (Fassin, 2001 : 60), ce qui, dans une logique de gestion des risques permet d'orienter et de normer les comportements.

Ce cadrage est omniprésent dans ces formations prémigratoires, que ce soit dans l'apprentissage de la langue, de la gestion du stress, voire des techniques de ménage. La culture apparaît ainsi comme un levier utile à la fabrication des corps dociles (Debonneville, 2023a). C'est à partir de la référence à la culture supposée de l'employeur-e que l'apprentissage des savoir-faire et des savoir-être, et plus largement des rôles sociaux de chacun-e sont définis et justifiés. Elle justifie et légitime l'apprentissage de ce rôle social subalterne. La construction de la différence avec la culture de l'Autre permet d'inculquer les comportements « non risqués » et constitue le socle servant à définir les savoir-être et les savoir-

---

<sup>26</sup> Pour des éléments de définition sur la notion de culture en sciences sociales, voir par exemple Cuhe (2010).

faire nécessaires à la satisfaction des employeur-es et, selon le gouvernement, éviter leurs déceptions et leurs agacements supposés qui mèneraient à des formes de maltraitance. En d'autres termes, ce cadrage sur les risques de maltraitance passe par la capacité des migrantes à s'adapter aux « traditions » de l'employeur-e<sup>27</sup>. Le traitement « culturel » des risques permet de faire valoir une action de prévention par les acteurs de l'industrie migratoire en direction des migrantes, sans pour autant mettre à mal ce processus de marchandisation.

Cette culturalisation des risques facilite dans le même temps la production d'une main-d'œuvre docile, adaptée à la demande, tout en éclairant sur les risques encourus. L'apprentissage de compétences professionnelles est en effet modelé autour des représentations sociales de la culture de l'employeur-e, mais également autour d'activité de déférence (Goffman, 1956). La déférence, d'ordre corporel ou langagier, renvoie à une composante des interactions sociales par laquelle les acteurs et actrices signifient une marque d'appréciation, de valorisation et de dévotion à l'intention d'un destinataire à travers des rituels de présentation ou d'évitement (Goffman, 1956). En appréhendant ce concept pour analyser les interactions asymétriques entre les travailleuses domestiques et leurs employeur-es à l'instar de Rollins (1990), la déférence peut être comprise comme des « rituels d'obéissance, de soumission et de propitiation qu'une personne sous autorité donne à une personne d'autorité. La déférence en vient à être conçue comme quelque chose qu'un subordonné doit à son supérieur » (Goffman, 1956 : 478-479). Dans ce cas de figure, la déférence garantit les rôles sociaux des acteurs et actrices et les codes culturels, tout en maintenant les hiérarchies sociales, et in fine, la marchandisation des migrations du point de vue de l'industrie philippine.

Cette familiarisation à la culture du pays de destination implique enfin l'enseignement de connaissances sur la géographie (localisation géographique, population, capitale, conditions climatiques et environnementales), les « coutumes », les « traditions », les pratiques religieuses, les salutations d'usage, les codes vestimentaires, les attitudes et comportements « adéquats »<sup>28</sup>. Lors de ces formations, la culture est principalement traduite à travers « les manières à table, l'attitude au travail, les relations et la communication et les gestes communs »<sup>29</sup>.

On constate, dans ce contexte, comment cette notion est étroitement liée au travail domestique et suggère certaines qualités corporelles, linguistiques et comportementales attendues de la part des travailleuses domestiques. Ce cadrage par les acteurs et actrices de ces formations permet dans le même temps d'identifier les formes les plus marquées de culturalisme dans le cas de pays jugés comme « particulièrement risqués », à savoir les pays du Golfe, regroupés par l'industrie migratoire sous l'entité « Moyen-Orient ».

---

27 Notes de terrain, 2013.

28 Notes de terrain, 2013.

29 Notes de terrain, 2013.

## Le « Moyen-Orient » : une région « à risque »

Le « Moyen-Orient » est représenté lors de ces formations comme une région particulièrement « à risque » pour les employé-es de maison philippin-es<sup>30</sup>. Si la difficulté des conditions de travail (longue journée de travail, pas de jours de congé, travail exigeant, bas salaire, restriction des libertés individuelles et religieuses) et le peu de protection juridique y sont rapidement évoqués, c'est bien les risques liés aux « différences culturelles » pouvant mener à des maltraitements (physiques, morales et sexuelles), et plus spécifiquement les violences de genre, qui sont avant tout mis en avant. Les risques de subir ce type de violences cristallisent un imaginaire migratoire associé à cette région (Debonneville, 2019 ; Fouquet, 2007). Face à ce risque de maltraitance, il est fortement conseillé aux futures employées domestiques de ne pas interagir avec leur employeur masculin, et plus concrètement d'éviter tout contact (physique, vocal, visuel) avec ce dernier :

« Vous pouvez y parvenir en essayant de leur plaire, en étant polie, humble, travailleuse et efficace. N'oubliez pas qu'au Moyen-Orient, la maison est gouvernée par la Madame, vous devez obtenir la confiance de votre Madame et non celle du Mari. N'approchez JAMAIS le mari, parlez toujours à la dame. Si on vous demande pourquoi vous le faites, dites-lui que c'était votre formation aux Philippines en signe de respect envers eux, leur culture et leur religion. » (Laceda, 2006 : 23)

Lors de ces formations, il est en effet mentionné qu'interagir avec les hommes représente une menace pour les migrantes. La figure de « l'homme arabe et musulman »<sup>31</sup> apparaît en ce sens comme une menace constante pour les travailleuses domestiques qui se doivent d'éviter toute interaction en l'absence d'une tierce personne :

« Si jamais vous devez parler à l'employeur masculin, ne le faites qu'en présence de Madame et donc seulement par des réponses courtes et laconiques. Ne laissez pas la tentation entrer dans l'esprit de votre employeur masculin ou même des adolescents. » (Laceda, 2006 : 33)

Plus largement, l'enquête de terrain a permis d'éclairer le fait que les représentations de ladite « culture du Moyen-Orient » mettent en scène des hommes soumis à la tentation des femmes, constituant un risque pour les employées de maison philippines comme l'explique l'institutrice Jamila<sup>32</sup> lors du PDOS du centre *Pinoy Migrations Advocacy* :

*« Il faut porter des manches longues et le voile pour éviter le harcèlement sexuel au Moyen-Orient. Parce que les hommes peuvent penser qu'ils vous intéressent si vous vous habillez de façon sexy... Parce que les Arabes sont différents, s'ils voient votre cou, vos cheveux, les parties de votre corps, ils ont de mauvaises pensées. Pour éviter cet esprit*

---

30 Notes de terrain, 2013.

31 Cette catégorie « arabe/musulman » est une catégorie émiqque qui émerge des discours des actrices et qui véhicule, souvent de façon stigmatisante, un amalgame entre identité arabe et identité musulmane.

32 L'ensemble des prénoms et des institutions mobilisés dans cet article a été anonymisé.

*maléfique, il faut couvrir ces parties [...] Ils [les Saoudiens] sont sexuellement agressifs.*<sup>33</sup> » (Entretien avec Jamila, vingt-sept ans, Manille, mai 2013)

Afin de faire face au risque découlant de « la culture de l'autre », Jamila revient sur l'importance d'apprendre les traditions afin de se comporter de façon « adéquate » avec ses employeur-es :

*« Chaque matin, il faut saluer son employeur en lui disant "Bonjour. Comment allez-vous, Monsieur/Madame ?", ou dire "Merci Madame", "Merci Monsieur", "Excusez-moi", "Désolé". Il faut connaître la culture de leur pays. C'est pourquoi j'enseigne ici la culture parce que, dans la culture musulmane, il ne faut pas que les femmes parlent trop avec les hommes. Donc, si vous êtes une employée de maison, s'il n'y a pas de tâches officielles à discuter avec l'homme, il faut sortir de la pièce. Certaines employées de maison ne savent pas cela avant le PDOS. Avant le PDOS, elles ne connaissent pas la culture musulmane, et donc risquent de continuer de parler avec le mari. C'est pourquoi "la madame" pense parfois qu'ils ont une relation. C'est pourquoi la madame va maltraiter le domestique, c'est le problème habituel. Pour éviter cela, il ne faut juste pas parler à l'homme. Il vaut mieux parler aux dames. Mais l'homme, il ne faut même pas le regarder dans les yeux. Ce n'est pas permis dans l'islam. Ici pas de problème, mais là-bas, ne le faites pas. Si vous parlez à votre employeur masculin, votre visage doit être comme ceci : "Oui monsieur, d'accord monsieur" [en baissant les yeux]. »*  
(Entretien avec Jamila, vingt-sept ans, Manille, mai 2013)

Lors des différentes observations ethnographiques menées dans les centres de formation, on apprend qu'il est fortement conseillé aux futures employées de maison philippines se destinant au « Moyen-Orient » de « jamais sortir de la salle de bains avec les cheveux mouillés » afin d'éviter de susciter des désirs de la part de leur employeur<sup>34</sup>. Déjouer ce genre d'interaction permettrait selon les instructrices de réduire le risque d'agression sexuelle. Comme on le voit, ce type de comportement est avant tout réifié, justifié et attribué à des raisons culturelles. Selon les instructeurs et instructrices, c'est en raison de sa culture que « l'homme arabe et musulman » ne peut supposément faire face à ses désirs<sup>35</sup>. On retrouve ici un cadrage prééminent dans lequel « la culture de l'Autre représente une menace » en migration. Les différentes observations menées lors de ces cours ont été l'occasion de comprendre comment le cadrage sur la culture permet d'une part d'inscrire les risques migratoires sur le terrain des « traditions », et d'autre part, d'inciter les migrantes à adopter certaines conduites. En ce sens, la culturalisation des risques migratoires, invisibilise le manque de protection juridique et politique et, dans le même temps, structure des rapports de pouvoir, de classe, de race et de genre. La culturalisation des risques apparaît donc comme un support afin de faire face aux aléas migratoires et profession-

---

33 Les extraits d'entretien en langue étrangère ont tous été traduits par l'auteur.

34 Notes de terrain, 2013.

35 Notes de terrain, 2013. Cette représentation de la « culture musulmane » dans le pays de destination renvoie également à la minorité racialisée des philippins musulmans, à une « altérité de l'intérieur » (Guénif-Souilamas, 2007). En effet, depuis la colonisation espagnole, la constitution d'un « Nous, philippins » s'est faite sur la base d'une exclusion et d'une altérisation des musulman-es, ces dernier-es étant perçu-es comme une menace (Rivera, 2006 ; Liow, 2006). En d'autres termes, « l'autre "oriental" » apparaît comme une manifestation de la question musulmane aux Philippines qui cristallise des représentations sociales liées à la situation des musulman-es philippin-es dans l'archipel depuis la période coloniale » (Debonneville, 2023b : 124).

nels que peuvent vivre ces femmes qui se retrouvent en position subalterne et ont souvent peu de ressources pour gérer ces risques.

## **Regards croisés sur les risques en situation migratoire : les multiples points de vue des migrantes<sup>36</sup>**

### **De l'« Occident » à l'« Orient » : des représentations culturalisées du risque**

Lors des entretiens avec les candidates à l'émigration, les questions « de l'engagement migratoire » et plus spécifiquement, des conditions de départ et du « choix » du pays de destination permettent de reconstituer les différentes carrières migratoires (Martiniello et Rea, 2011) et de mettre en exergue des imaginaires migratoires (Debonneville, 2019 et 2023b ; Fouquet, 2007 ; Appadurai, 2001). L'Europe, le Canada, et plus largement ce qu'elles nomment « la culture occidentale » sont valorisés et, a contrario, les discours sur le « Moyen-Orient » sont particulièrement négatifs, comme en témoigne cet extrait d'entretien avec Analyn, qui se prépare, pour la seconde fois, à partir à Hong Kong :

*« Je n'ai pas envie d'aller au Moyen-Orient, c'est sûr. Je veux aller dans les pays occidentaux, au Canada ou en Europe, parce que je veux travailler pour un employeur blanc. J'ai entendu dire qu'ils sont très gentils et très attentionnés. Je veux vraiment travailler pour eux. »* (Entretien avec Analyn, quarante-et-un ans, Manille, janvier 2014).

Les représentations associées à ces régions d'Europe et d'Amérique du Nord étaient plus généralement justifiées par la perception des conditions de travail, du salaire, les attitudes, de la « compatibilité culturelle » avec les employeur-es, du peu de risque de maltraitance, mais surtout des « coutumes et de la culture » de ces régions.

À l'inverse, le « Moyen-Orient », et plus particulièrement l'Arabie saoudite, était décrié de façon tout aussi consensuelle à travers des discours culturalistes et/ou islamophobes construits au regard des risques de maltraitements physiques et sexuelles, comme en témoigne le présent extrait d'entretien avec Cathy, originaire de Manille, infirmière de formation, qui se prépare à partir à Toronto afin de s'occuper d'une personne âgée :

*« Cela ne me dérange pas si je me retrouve en tant qu'aide à domicile, mais pas au Moyen-Orient. Ça ne me dérange pas au Canada, en Europe, mais pas au Moyen-Orient. Ils ont une culture différente. Je déteste penser que je finirai comme aide à domicile au Moyen-Orient. [...] C'est à cause de sa culture. Là-bas, si vous êtes une femme, quand vous voulez prendre une douche le soir avant d'aller au lit, cela signifie dans leur culture que vous voulez avoir une relation romantique. C'est pourquoi il y a tant de cas de viols là-bas. »* (Entretien avec Cathy, vingt-sept ans, Manille, février 2013).

---

<sup>36</sup> Les extraits d'entretiens mobilisés dans cette section ont fait l'objet d'une publication antérieure (Debonneville, 2023b). Ils sont néanmoins mobilisés ici dans une autre perspective analytique et sont publiés avec l'accord de l'éditeur.

Un cadrage très proche de celui de Grace, elle aussi infirmière, qui se prépare à quitter son mari cuisinier et ses trois enfants pour partir s'occuper de jeunes enfants dans une famille canadienne torontoise :

*« Je n'irais pas au Moyen-Orient. Les employeurs abusent des Philippines parce qu'ils ne sont pas civilisés comme les autres employeurs, comme les Européens ou les blancs des pays occidentaux. Peut-être que c'est lié à des barrières culturelles ou des traditions différentes. La différence avec la culture arabe pour les Philippin-es [pause], et plus largement pour la culture chrétienne, c'est la religion. Ils [les Arabes] nous considèrent [les travailleuses domestiques] comme de petites personnes, comme des esclaves, c'est pour cela qu'ils abusent des travailleuses domestiques. »*  
(Entretien avec Grace, quarante ans, Manille, janvier 2014).

Cette dualité s'appuie sur une vision stéréotypée et culturaliste de l'« Occident » qui se construit de pair avec un « Orient » repoussoir. Que ce soit « l'Europe et l'Amérique du Nord ou le Moyen-Orient », ces représentations sociales ont la particularité d'être considérablement consensuelles, peu nuancées, et cristallisent l'idée de culture. Pour ces femmes interviewées, la culture du « Moyen-Orient » représente un risque de maltraitance majeur, comme le résume Marites :

*« Ils [les employeurs au Moyen-Orient] traitent les femmes comme des animaux. »*  
(Entretien avec Marites, trente-sept ans, Manille, mars 2013).

On comprend ainsi comment le « Moyen-Orient » où les conditions de travail sont bien souvent les plus précaires en comparaison aux autres pays de destination, représente aux yeux des migrantes une destination risquée synonyme de maltraitance.

Si les conditions juridiques et politiques en lien avec le travail domestique y apparaissent beaucoup plus contraignantes que dans d'autres régions du monde et peuvent expliquer dans une certaine mesure ces représentations, il importe néanmoins de rappeler que les violences vécues par les travailleuses domestiques sont présentes dans l'ensemble de l'économie mondialisée du travail domestique, du fait de la forte hiérarchisation des rapports sociaux qui structurent cette profession. C'est avant tout la nature de ces rapports sociaux qui détermine les risques de maltraitance dans cette économie du travail domestique (Destremau et Lautier, 2002). Toutefois, cette enquête permet de souligner que la perception et l'interprétation de ces risques sont fortement modelées par la culture de l'Autre, de surcroît dans les régions où la protection juridique, ainsi que les politiques de défense des travailleuses domestiques sont peu élaborées ou mises en pratique. La « culture », la « tradition » et surtout la religion sont dès lors mobilisées afin d'évaluer les conditions de faisabilité d'un projet migratoire dans l'économie du travail domestique. La culturalisation des risques constitue en ce sens un support afin de faire face aux aléas migratoires et professionnels que peuvent vivre ces femmes qui se retrouvent en position subalterne et ont souvent peu de ressources pour les affronter. Les stéréotypes culturels permettent à ces femmes de mobiliser des savoir-faire et des savoir-être spécifiques — que ce soit dans la façon d'envisager un projet migratoire ou d'effectuer leurs tâches domestiques au quotidien — afin de s'adapter aux contraintes environnantes. On saisit par conséquent comment, du point de vue de ces femmes qui s'engagent dans l'économie mondialisée du travail domes-

tique, la « culture de l'autre » représente une menace, au point de devenir la source explicative des formes de maltraitance existantes et permet, dans le même temps, le projet migratoire et professionnel.

L'enquête a toutefois permis de pointer que ce cadrage sur le « Moyen-Orient » comme espace repoussoir et l'« Occident » comme terre de réalisation, a la particularité d'être particulièrement porté par des femmes dont le point commun est d'être de confession chrétienne, bien que cette appartenance religieuse puisse impliquer une forte diversité en termes d'engagement religieux, de pratiques et d'attachement à des tendances religieuses diverses (le plus souvent catholique romain, protestant, évangéliste, ou encore *Iglesia ni Cristo*). Ce cadre d'interprétation des risques peut toutefois être mis en tension être l'objet d'interprétation divergentes. À ce titre, l'engagement migratoire des femmes philippines de confession musulmane éclaire un cadre de lecture des risques distinct en raison d'autres formes de socialisation et d'appartenance religieuse.

### **(Re)cadrer les risques**

L'enquête de terrain a permis de révéler les différents cadres d'interprétation des risques mis en tension dans cette industrie migratoire. Pour certaines migrantes, un cadre culturaliste, ici la culture supposée du « Moyen-Orient », explique les risques en situation migratoire. Toutefois, décentrer le regard vers d'autres récits migratoires permet de rendre compte d'autres cadres d'interprétation des risques dans lesquels la « culture » de l'employeur-e n'est pas mobilisée pour signifier les risques, mais devient plutôt une forme de proximité supposée. Lors d'un entretien, Basilah, ancienne travailleuse domestique en Arabie saoudite qui s'y destine à nouveau, explique les raisons de ses aspirations pour le « Moyen-Orient » :

*« Je veux seulement aller en Arabie saoudite [...]. Je veux travailler pour un employeur musulman, car nous partageons la même culture, contrairement aux employeurs non musulmans [avec qui] nous pouvons, par exemple, manger de la nourriture haram [interdite]. »* (Entretien avec Basilah, trente-huit ans, Manille, janvier 2014)

On saisit ici comment la proximité religieuse supposée, entre elle et ses employeur-es, constitue, à l'inverse des migrantes philippines de confession chrétienne, une justification du projet migratoire au « Moyen-Orient ». Dans le récit qu'elle livre sur son parcours migratoire, Basilah explique comment l'emploi domestique au « Moyen-Orient » constitue à la fois une ressource économique pour sa famille afin de combler le manque de revenu mensuel familial provenant de l'agriculture (9 000 pesos — 240 USD) face aux coûts croissants de la scolarité des enfants, et dans le même temps une opportunité d'être dans une « culture musulmane » proche de la sienne. En ce sens, cette dernière privilégie une représentation de la « proximité culturelle » à un salaire potentiellement plus important dans d'autres régions du monde.

Dans la même veine, le parcours de Fatima est très instructif. Fatima, vingt-six ans, a passé dix ans comme travailleuse domestique en Arabie saoudite entre 2003 et 2013. Partie à l'âge de quinze ans de Mindanao à l'aide d'un « faux passeport » afin de subvenir aux besoins économiques d'une famille modeste, ses parents travaillent dans l'économie informelle, elle s'apprête à repartir au « Moyen-Orient » moins d'un an après son retour aux Philippines. Lors de

l'entretien mené suite à notre rencontre dans un centre de formation à Manille, elle explique qu'elle privilégie le Koweït en raison du contexte social et culturel plus proche de ce qu'elle nomme une « ville ouverte » (*open city*), c'est-à-dire où il existe la possibilité d'interagir plus facilement avec les personnes, et qu'il s'agit également d'un « pays musulman » (*Muslim country*) avec une « culture musulmane » :

*« Je n'envisage pas de travailler dans des pays comme Hong Kong ou Taiwan, ou ailleurs. Parce que je suis musulmane, je veux être avec dans un pays musulman. »*  
(Entretien avec Fatima, vingt-six ans, Manille, février 2014)

Bien que plusieurs facteurs transparaissent ici dans la construction de son projet migratoire, on perçoit néanmoins comment les aspirations religieuses et les représentations de l'Ailleurs se profilent, notamment à travers un discours valorisant « la culture musulmane ». Si, avec cet exemple, la culturalisation du projet migratoire est toujours présente, ces trajectoires rendent compte de la façon dont le cadrage des risques n'est pas intriqué avec l'idée de culture. À l'inverse, c'est bien la proximité culturelle supposée avec l'employeur-e qui est mise en avant ici afin de justifier le choix du pays. En d'autres termes, ce cadre culturaliste est prééminent, mais le fait d'avoir une perception identique de « la culture », rend la destination plus sûre aux yeux de celles qui décident de s'y rendre et d'y retourner.

À l'instar des travaux de Bastide (2015a et b) pointant le rôle de la foi (*faith*) dans les migrations des femmes indonésiennes, on constate que le projet de pouvoir vivre au quotidien sa piété apparaît fortement valorisé par ces femmes et permet ainsi de repenser plus largement l'idée d'incertitude et le rapport aux risques. En effet, la plupart des femmes de confession musulmane interrogées mentionnaient la possibilité de vivre comme une « vraie musulmane » au « Moyen-Orient », dans un environnement qui le permet, contrairement aux Philippines où elles sont fortement stigmatisées en tant que groupe social minorisé qui compose 6 % de la population et qui vit majoritairement dans les régions les plus pauvres du sud de l'archipel. Ces femmes mettaient par exemple en avant la possibilité de manger de la nourriture *halal*, de pouvoir prier cinq fois par jour, porter le voile, ou se rendre avec leurs employeur-es à La Mecque et devenir *Hadji*, comme l'explique Aliya :

*« Au Moyen-Orient, je peux porter le voile, je peux aussi prier cinq fois par jour et manger de la nourriture halal avec mon employeur [...]. Contrairement aux Philippines, si vous pouvez porter le voile [au Moyen-Orient], personne ne vous regardera. »*  
(Entretien avec Aliya, âge non connu, Manille, février 2014).

L'idée de proximité culturelle et le prestige social sont déterminants dans la construction du projet migratoire d'Aliya. En effet, le pèlerinage à La Mecque, en tant que cinquième pilier de l'islam, est bien souvent inaccessible en raison de son coût. Dès lors, outre la piété de l'employeur-e qui apparaît comme un facteur réducteur de risques, l'opportunité de faire ce pèlerinage renforce le choix de cette destination.

Migrer au « Moyen-Orient » représente donc une possibilité de mener une vie pieuse au regard de leur conception d'une norme de « *muslimness* » (musulmanité). Pour ces femmes, les risques en situation migratoire, notamment de

maltraitance, sont interprétés au regard de la qualité du travail fourni, évoquant souvent un manque d'expérience et des attitudes de « paresse » dans l'exécution des tâches comme l'explique ici Fatima :

*« C'est très difficile. Surtout si vous êtes débutante. Si vous êtes une ancienne, vous avez l'habitude. Même si les employeurs continuent de s'énerver, ça rentre dans une oreille et ça sort de l'autre. Je me dis que je peux le faire parce que je suis une ancienne. Mais si vous êtes nouvelle, si l'employeur-e s'énerve, vous allez pleurer. [...] Cela arrive souvent quand vous êtes débutante parce que votre patron, lui aussi, vous teste. [...] Si votre patron s'énerve contre vous, ne laissez pas votre cœur s'emballer. Laissez ça entrer dans une oreille et sortir par l'autre [...] parce que c'est votre patron, et là, vous n'avez aucun droit. Votre droit est de travailler. [...] Tout ce qu'ils disent, il faut l'endurer. »*

(Entretien avec Fatima, vingt-six ans, Manille, février 2014)

Si la culture de l'employeur-e n'apparaît pas comme un repoussoir, le cadre d'interprétation des risques est pensé dans un rapport à la qualification et à l'expérience professionnelle. La maltraitance est, avant tout, pour ces femmes musulmanes, inscrite dans un cadrage sur la compétence.

## Conclusion

Cet article questionne les liens entre risque et migration à partir de l'expérience migratoire de travailleuses domestiques philippines. Il porte sur la façon avec laquelle les risques sont construits et il aborde leurs objectifs et leurs conséquences sur les individus. En se focalisant sur les pays de destination, cette recherche a montré comment, dans le cas de l'industrie migratoire philippine, la culture du risque se traduit par sa culturalisation, de surcroît dans les pays de destination où les migrantes bénéficient de peu de droit et de protection.

Cette enquête a tout d'abord permis de montrer que ce cadre est né à la faveur d'un tournant paradigmatique, dans les années 2000, créé afin de réduire la vulnérabilité des employées domestiques. Des formations prémigratoires dispensées à leur intention ont ainsi été mises en œuvre. Dans ces dernières, on a pu observer la façon avec laquelle les risques de maltraitance physique, morale et sexuelle sont cadrés en termes de culture par les acteurs institutionnels. La mise au jour d'un discours assurant que « la culture de l'Autre est une menace », montre comment le cadrage sur la notion de risque s'appréhende désormais comme une culturalisation des risques, qui masque le manque de protection juridique et politique des migrantes et facilite leur appréhension cognitive des dangers sans pour autant mettre à mal les flux migratoires. Dans le même temps, cela conduit à transférer la responsabilité de la protection sur les travailleuses domestiques qui se voient contraintes d'évaluer et gérer elles-mêmes l'ensemble des dangers auxquels elles sont exposées. Cette subjectivation des risques révèle, in fine, comment les acteurs et actrices en situation de mobilité transnationale et d'isolement sur le plan professionnel sont conduit-es à élaborer des stratégies individuelles et à s'appuyer sur des répertoires d'actions limités (Faret, 2020).

Cet article a, dans un second temps, analysé la façon avec laquelle ces femmes interagissent dans ce cadre. Les entretiens ont révélé leur forte adhésion à des schèmes d'interprétation des risques qui orientent leurs choix migratoires

et professionnels quand les conditions structurelles de leur protection leur échappent.

Dans un dernier temps, l'enquête a décrit comment ce cadre dans lequel transparait une culturalisation du risque peut rentrer en tension avec d'autres cadres d'interprétation. En effet, si la décision de partir et le « choix » du pays apparaissent souvent structurés par une conception culturaliste des risques — menant les femmes qui le peuvent à éviter les routes migratoires vers le « Moyen-Orient » — les entretiens avec des travailleuses domestiques philippines de confession musulmane ont éclairé le fait que la culture supposée du « Moyen-Orient » était fortement valorisée et participait à repenser les causes de ces risques. Dans ce cas, le cadrage sur les risques était déplacé sur le terrain des compétences professionnelles, et non de la culture.

En définitive, la notion goffmannienne de « cadre » a permis de rendre compte d'une articulation entre risque, culture et migration, qui permet d'entrevoir un processus de culturalisation des risques dans les migrations, sans toutefois invisibiliser le fait que ce cadre puisse être mis à l'épreuve par les actrices. Plus largement, ce cadrage sur les risques, liés à la culture de l'Autre fondée à partir d'imaginaires migratoires, masque les divers rapports de domination (de genre, de classe, de race) à l'œuvre dans l'économie mondialisée du travail domestique.

## Références bibliographiques

**Aguilar Filomeno V.** (1999) Ritual passage and the reconstruction of self-hood in international labour migration, *Sojourn*, 14 (1), pp. 98-139.

**Agunias Dovelyn R. and Ruiz Neig G.** (2007) *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines*, Insight report, Washington, Migration Policy Institute.

**Appadurai Arjun** (2001) *Après le colonialisme. Les conséquences culturelles de la globalisation*, Paris, Payot.

**Bastide Loïs** (2015a) *Habiter le Transnational : espace, travail et migrations entre Java, Kuala Lumpur et Singapour*, Lyon, ENS Éditions.

**Bastide Loïs** (2015b) Faith and Uncertainty: Migrants' Journeys between Indonesia, Malaysia and Singapore, *Health, Risk & Society*, 17 (3-4), pp. 226-245.

**Benford Robert D., Snow David A. et Plouchard Nathalie Miriam** (2012) Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan, *Politix*, 99 (3), pp. 217-255.

**Beck Ulrich** (2001) *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier.

**Cuche Denys** (2010) *La notion de culture dans les sciences sociales*, Paris, La Découverte.

**Debonneville Julien** (2023a) *L'industrie mondialisée du travail domestique aux Philippines : Recruter, former et exporter l'altérité*, Lyon, ENS Éditions.

- Debonneville Julien** (2023b) *Devenir travailleuse domestique. Perspectives Philippines*, Zurich, Seismo.
- Debonneville Julien** (2019) Mobilités, altérités et imaginaires migratoires : regards croisés sur les migrations des travailleuses domestiques philippines, *Civilisation*, 68, pp. 163-181.
- Deshingkar Priya** (2019) The making and unmaking of precarious, ideal subjects - migration brokerage in the Global South, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45 (14), pp. 2638-2654.
- Destremau Blandine et Lautier Bruno** (2002) Introduction : Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud, *Revue Tiers-Monde*, 43 (170), pp. 249-264.
- Fabiani Jean-Louis et Theys Jacques** (1987) *La société vulnérable : évaluer et maîtriser les risques*, Paris, Presses de l'École Normale Supérieure.
- Faret Laurent** (2020) Migrations de la violence, violence en migration. Les vulnérabilités des populations centraméricaines en mobilité vers le Nord, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 36 (1), pp. 31-52.
- Fassin Didier** (2001) Le culturalisme pratique de la santé publique. Critique d'un sens commun, in Jean-Pierre Dozon et Didier Fassin Eds., *Critique de la santé publique. Une approche anthropologique*, Paris, Éditions Balland, pp. 181-208.
- Fouquet Thomas** (2007) Imaginaires migratoires et expériences multiples de l'altérité : une dialectique actuelle du proche et du lointain, *Autrepart*, 41 (1), pp. 83-98.
- Fresnoza-Flot Asuncion** (2012) Security in labor migration in the Philippines: National honor, family solidarity, and migrants' protection, in Benny Teh Cheng Guan Ed., *Human security: Securing East Asia's future*, London/New York, Springer, pp. 97-115.
- Giddens Anthony** (1991) *Modernity and Self-Identity*, Stanford, Stanford University Press.
- Goffman Erwing** (1986) *Frame Analysis: An Essay on the Organization of the Experience*, New York, Harper Colophon.
- Goffman Erwing** (1961) *Asylums: Essay on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, New York, Doubleday and Company Inc.
- Goffman Erwing** (1956) *The Presentation of Self in Everyday life*, Edinburgh, University of Edinburgh.
- Guénif-Souilamas Nacira** (2007) L'altérité de l'intérieur, in Marie-Claude Smouts Eds., *La situation postcoloniale. Les postcolonial studies dans le débat français*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 344-352.
- Guevarra Anna. R.** (2010) *Marketing Dreams, Manufacturing Heroes: The Transnational Labor Brokering of Filipino Workers*, New Brunswick, Rutgers University Press.
- Killias Olivia** (2018) *Follow the Maid: Domestic Worker Migration in and from Indonesia*, Copenhagen, Nordic Institute of Asian Studies.
- Laceda Nestor** (2006) *The Pinoy Migrant Domestic Helper, World Class*, Mandaluyong, Pinoy Helping Hand Specialists Inc.

**Lindquist Johan** (2010) Labor Recruitment, Circuits of Capital and Gendered Mobility: Reconceptualising the Indonesian Migration Industry, *Pacific Affairs*, 83 (1), pp. 115-132.

**Liow Joseph Chin Yong** (2006) Muslim resistance in Southern Thailand and Southern Philippines: religion, ideology, and politics, *Policy Studies*, Washington, East-West Center Washington.

**Marcus George E.** (1995) Ethnography In/Of the World System: The Emergence of Multisited Ethnography, *Annual Review of Anthropology*, 24, pp. 95-117.

**Martiniello Marco et Rea Andrea** (2011) Des flux migratoires aux carrières migratoires, *SociologieS*, [en ligne], consulté le 29/04/2024. DOI : <https://doi.org/10.4000/sociologies.3694>

**Massey Douglas S., Arango Joaquin, Hugo Graeme, Kouaouci Ali, Pellegrino Adela and Taylor J. Edward** (1993) Theories of International Migration: A Review and Appraisal, *Population and Development Review*, 19 (3), pp. 431-466.

**Mastrangelo Simon** (2019) Émigrer en quête de dignité. Tunisiens entre désillusions et espoirs, Tours, Presses universitaires François-Rabelais.

**Olivier de Sardan Jean-Pierre** (2010) Le culturalisme traditionaliste africaniste : Analyse d'une idéologie scientifique, *Cahiers d'études africaines*, 2-3-4 (198-199-200), pp. 419-453.

**Parreñas Rhacel Salazar** (2021) *Unfree: Migrant Domestic Work in Arab States*, Stanford, Stanford University Press.

**Rivera Temario C.** (2006) The Struggle of the Muslim People in the Southern Philippines: Independence or Regional Autonomy?, *Asian Cultural Studies*, 15 (3-A), pp. 101-109.

**Rodriguez Robyn M.** (2010) *Migrants for Export: How the Philippine State Brokers Labor to the World*, Minneapolis, University of Minnesota Press.

**Rollins Judith** (1990) Entre femmes : Les domestiques et leurs patronnes, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84 (4), pp. 63-77.

**Salt John and Stein Jeremy** (1997) Migration as a business: the case of trafficking, *International Migration*, 35, pp. 467-494.

**Stasiulis Daiva and Bakan Abigail B.** (1999) Flor Contemplacion. A study in Non-Citizenship, *Public Policy*, 3 (2), pp. 19-41, [online]. URL: <https://cids.up.edu.ph/wp-content/uploads/2022/03/Flor-Contemplacion-A-Study-in-Non-Citizenship-vol.3-no.2-April-June-1999-3.pdf>

**Williams Allan M. and Baláz Vladimír** (2012) Migration, Risk, and Uncertainty: Theoretical Perspectives *Population, Space and Place*, 18 (2), pp. 167-180.

**Julien Debonneville**

**De la culture du risque à la culturalisation du risque dans les migrations. Un cadrage sur les mobilités des travailleuses domestiques philippines**

Cet article interroge la construction et les usages d'un cadre d'interprétation des risques dans le cas des migrations des travailleuses domestiques. Il questionne l'influence de l'industrie migratoire philippine dans son élaboration, mais également la façon avec laquelle ces femmes migrantes y interagissent. Sur la base d'une enquête ethnographique, cet article montre dans un premier temps comment ce cadre d'interprétation des risques se concentre sur des représentations culturalistes des pays de destination afin de combler le manque de protection juridique des travailleuses domestiques. Dans un second temps, l'article pointe comment ce même cadre permet de mieux appréhender les risques encourus lorsque les conditions de protection juridique des travailleurs et travailleuses sont limitées. L'article souligne dans un dernier temps comment ce cadrage culturaliste peut être mis en tension lorsque les schèmes d'interprétation des risques et de la culture varient en fonction des individus.

**Risk Culture and Culturalisation of Risk in Migration. Philippine Perspective**

This article examines how risks are perceived and framed in the case of female domestic workers' migration. It shows how these risk perceptions are constructed by the Philippine migration industry, and how these migrant women interact with it. Based on ethnographic work, this research shows first how the perception of risk framed by the migration industry focuses primarily on culturalist representations of destination countries in order to fill a lack of legal protection of domestic workers. Second, this article underlines how the way of framing risk through the idea of culture reduces Filipino migrants' perceptions of risk in a context of unfavourable structural conditions. Finally, the article highlights how this framing of culture is socially situated and implies, therefore, multiple frames of risk interpretation regarding the cultural belonging of migrants.

**Cultura del riesgo y culturalización del riesgo en la migración. Perspectiva filipina**

Este artículo examina cómo se perciben y enmarcan los riesgos en el caso de la migración de trabajadoras domésticas. Muestra cómo estas percepciones de riesgo son construidas por la industria migratoria filipina, y cómo interactúan estas mujeres migrantes con ella. Basándose en un trabajo etnográfico, esta investigación muestra primero cómo la percepción del riesgo enmarcada por la industria migratoria se centra principalmente en representaciones culturalistas de los países de destino para llenar una falta de protección legal de las trabajadoras domésticas. En segundo lugar, este artículo subraya cómo la forma de enmarcar el riesgo a través de la idea de la cultura reduce las percepciones de riesgo de los migrantes filipinos en un contexto de condiciones estructurales desfavorables. Finalmente, el artículo destaca cómo este enmarcamiento de la cultura está socialmente situado e implica por lo tanto múltiples marcos de interpretación del riesgo con respecto a la pertenencia cultural de los migrantes.