



Empower dagongmei : entreprise sociale et travailleuses migrantes chinoises à Kunming, province du Yunnan, Chine.

Aurélia Desplain

► To cite this version:

Aurélia Desplain. Empower dagongmei : entreprise sociale et travailleuses migrantes chinoises à Kunming, province du Yunnan, Chine.. 2019. hal-02315445

HAL Id: hal-02315445

<https://hal.science/hal-02315445>

Preprint submitted on 14 Oct 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

***Empower dagongmei* : entreprise sociale et travailleuses migrantes chinoises à Kunming, province du Yunnan, Chine.**

Aurélia Desplain est docteure en anthropologie sociale – ethnologie, postdoctorante au Centre d'études sur la Chine moderne et contemporaine (CECMC – UMR 8173 Chine, Corée, Japon EHESS/CNRS). CECMC 54 boulevard Raspail 75006 Paris – aurelia.desplain@ehess.fr

Résumé

Partant d'une approche ethnologique (basée sur une recherche menée entre 2013 et 2015), ce travail documente une initiative locale de valorisation du *dagong*. Transformer le *dagong* en une expérience de mobilité sociale ascendante, c'est l'objectif poursuivi par un café-restaurant ayant le statut d'entreprise à capitaux exclusivement étrangers (*guo waizi qiye*¹), installé à Kunming, province du Yunnan (Chine). Il s'agira de décrypter la démarche suivie par l'entreprise pour penser un travail salarié qui ne (re)produise pas les inégalités faites aux travailleuses migrantes. Dans un premier temps, nous aborderons les dimensions matérielles et idéelles de l'exploitation pour donner à voir le processus de responsabilisation des individus sur des questions de société souffrant du désengagement de l'État-parti. Dans un second temps, nous questionnerons les façons de penser une action contre les discriminations subies par les *dagongmei*.

Mots-clés

Chine, travailleuses migrantes chinoises (*dagongmei*), entreprise socialement responsable, *empowerment*.

Introduction

La participation intense de la Chine à la production d'un ensemble de biens de consommation pour le marché international au cours des quatre dernières décennies, s'est largement construite sur la force de travail de travailleurs et travailleuses mal rémunérées et maintenues dans les marges de la société chinoise par l'État-parti : les *dagongzai* et *dagongmei*. Signifiant littéralement « petite sœur travaillant pour un patron », le terme *dagongmei* désigne la main

¹ Le statut d'entreprise à capitaux exclusivement étrangers est défini par la loi chinoise de 1986 et accessible en ligne dans une version anglaise sur le site du Ministère du Commerce de la République Populaire de Chine : <http://english.mofcom.gov.cn/aarticle/lawsdata/chineselaw/200301/20030100062858.html> (consulté le 15/05/2019)

d'œuvre chinoise féminine salariée non qualifiée composée de jeunes filles non mariées souvent originaires de milieux ruraux, et migrant hors de leur village, parfois hors de leur province pour trouver un emploi. Le terme est récent, importé du cantonnais de Hong Kong et combine le verbe *dagong* 打工 « faire un travail manuel », désignant en réalité le fait de travailler contre salaire (et mettant ainsi l'accent sur la marchandisation du travail), au suffixe *mei* « petite sœur » catégorisant la travailleuse selon son genre, sa position subordonnée dans une hiérarchie aînée/cadette, et son statut prémarital (Pun 2012). De nombreux travaux portant sur les conditions de vie et de travail en ville des travailleurs et travailleuses migrantes dénoncent une situation de surexploitation, des conditions de vie précaires, une discrimination importante tant sociale qu'institutionnelle². La médiatisation de scandales touchant ces *dagongzai* et *dagongmei* a contribué à dévoiler la violence physique et sociale qui s'exerce à leur encontre. Cet article propose un regard novateur dans la littérature concernant les *dagongmei*, riche en travaux issus du champ des sciences politiques ou économiques, proposant des analyses de parcours d'ouvrières du secteur de l'industrie textile ou électronique (Pun 2012), moins fréquemment d'employées dans le service à la personne (Li 2012), et encore moins fréquemment de travailleuses migrantes dans l'industrie touristique. Or l'emploi des *dagongmei* dans les nouveaux espaces urbains de loisirs, dont le développement est impulsé par l'essor de l'industrie touristique, participe de la redéfinition des identités sociales (Guiheux G. préface de Shi 2014). Partant d'une approche ethnologique, ce travail documente une initiative locale de valorisation du *dagong*. Transformer le *dagong* en une expérience de mobilité sociale ascendante, c'est l'objectif poursuivi par un café-restaurant ayant le statut d'entreprise à capitaux exclusivement étrangers (*guo waizi qiye*³). L'établissement, que nous nommerons Kafeiting⁴, est basé à Kunming, capitale de la province du Yunnan, il est tenu par deux Américains que nous appellerons Ian et Lee (nés en 1977), et a été fondé en 2004. Il fait partie de la multitude d'espaces de consommation étant apparus ces dernières années, sous l'impulsion du développement touristique en Chine en général, et dans la province du Yunnan en particulier.

² Voir notamment A. Chan 2005; J. Chan et Pun 2010; Chen 2008; Colin 2006; Ekman 2012; Froissart 2013; Guo et Cheng 2010; Lee 1998; Lieber 2012; Poncet et Zhu 2005; Pun 2012; Roulleau-Berger et Shi 2005.

³ Le statut d'entreprise à capitaux exclusivement étrangers est défini par la loi chinoise de 1986 et accessible en ligne dans une version anglaise sur le site du Ministère du Commerce de la République Populaire de Chine : <http://english.mofcom.gov.cn/article/lawsdata/chineselaw/200301/20030100062858.html> (consulté le 15/05/2019)

⁴ Les noms des personnes et des lieux ont tous été modifiés, excepté celui de Kunming et de ses quartiers, afin de préserver l'anonymat des personnes concernées par cette recherche.

Les travailleuses concernées par cette recherche – une vingtaine – se désignent elles-mêmes par le terme de *dagongmei*, elles ont entre 18 et 33 ans au moment de l'enquête (qui s'est déroulée sur plusieurs séjours entre 2013 et 2015). Elles sont originaires d'une préfecture montagneuse située dans l'ouest du Yunnan, à quelques centaines de kilomètres de Kunming, leurs parents sont majoritairement paysans, certains font également du *dagong*. Elles ont rarement été au-delà des neuf années de scolarité gratuite et ont pour la plupart exercé uniquement des emplois non qualifiés (principalement dans le commerce et la restauration). Certaines sont mariées et ont des enfants mais la plupart sont célibataires, le mariage survenant pour beaucoup dans leur village d'origine, les contraignant à quitter leur emploi. Leurs conditions de vie et de travail sont différentes de celles, tristement célèbres, des ouvrières de l'industrie manufacturière. En effet, les employées de Kafeiting travaillent pendant plusieurs années dans l'établissement, elles disposent de contrats de travail stables et d'autorisations de résidence en règle. Elles sont logées par l'entreprise dans une zone locative du centre-ville particulièrement prisée en raison notamment de la proximité du Lac Vert, de l'université du Yunnan, de nombreux commerces, bars et café-restaurants. Elles sont à quelques minutes de marche à pieds de leur lieu de travail. Leurs appartements sont coquets, ils comptent deux à trois chambres (de 15 à 20 m², chaque chambre étant la plupart du temps partagée par deux employées), une salle d'eau étroite, un coin cuisine, des balcons. Les salaires sont versés chaque premier du mois, leurs montants sont environ deux fois supérieurs aux salaires moyens pratiqués en restauration à Kunming.

Cet article s'attachera à décrypter la démarche suivie par l'entreprise Kafeiting pour penser un travail salarié qui ne (re)produise pas les inégalités faites aux travailleuses migrantes. Dans un premier temps, nous aborderons les dimensions matérielles et idéelles de l'exploitation pour donner à voir le processus de responsabilisation des individus sur des questions de société souffrant du désengagement de l'État-parti. Dans un second temps, nous questionnerons les façons de penser une action contre les discriminations subies par les *dagongmei*.

Employer des *dagongmei* sans les exploiter ? Les dimensions matérielles et idéelles de l'exploitation

Quand les jeunes filles des villages quittent les campagnes pour trouver un emploi en ville, elles sont déjà parées pour le dur labeur. Elles tendent à être beaucoup plus responsables que les hommes qui suivent un chemin similaire, étant donné qu'elles sont habituées à prendre en charge de nombreuses responsabilités domestiques au

village. Ce qui fait d'elles d'excellentes employées, mais les expose en même temps à l'exploitation. Au café-restaurant, nous faisons notre possible pour casser ce moule en donnant du pouvoir aux employées [*empowering*], en leur assurant un environnement de travail sain et sûr, et en offrant des opportunités qui dépassent les conditions de travail. (Manuscrit autobiographique rédigé par Ian⁵, version d'octobre 2013)

Les conditions de travail offertes par le café-restaurant de l'enquête se veulent au plus près du droit du travail chinois, car Ian et Lee, patrons de l'établissement, se refusent à cautionner la vaste exploitation des *dagongmei*, selon leurs propres termes, dont ils ont une conscience aigüe. L'entreprise emploie ainsi les jeunes femmes en leur fournissant un contrat de travail et assure les formalités administratives pour qu'elles possèdent un permis de résidence en règle. Les conditions de travail comprennent un jour de repos hebdomadaire, sept jours de congés payés annuels, un logement salubre payé, une alternance hebdomadaire entre les services de journée (qui équivalent à 8h30 de travail) et les services du soir (qui équivalent à 7h30 de travail), un soutien aux parcours et dépenses de santé. Les heures supplémentaires sont payées au même tarif que les heures normales. Le salaire est versé le premier de chaque mois, son montant varie en fonction de l'ancienneté : on débute avec un salaire de base d'environ 1600⁶ yuan par mois (nourrie, logée), les managers sont rémunérées environ 2000 yuan par mois. Aux salaires de base se rajoutent une part d'intéressement au profit qui varie avec l'activité du restaurant mais qui représente en moyenne 20 yuan par jour (soit environ 500 yuan par mois), ainsi que les pourboires (partagés à part égale entre toutes, cela peut dans les bons mois représenter 100 yuan de plus pour chacune). Des congés sans solde peuvent être pris soit sans préavis, c'est le cas notamment lorsqu'une maladie ou un décès surviennent dans la famille, soit en s'organisant à l'avance, à la demande (pour un voyage, un mariage, une grossesse etc.).

Dans quel contexte cette démarche des entrepreneurs « d'employer sans exploiter » s'inscrit-elle ? Avec l'arrivée de la nouvelle équipe dirigeante au pouvoir, l'année 2002 marque un tournant dans le discours du gouvernement central sur la question des travailleurs migrants (Froissart 2005). En effet, c'est à cette période que les autorités s'attellent à la protection des

⁵ Ce manuscrit est un ouvrage autobiographique rédigé par Ian, il comprend plusieurs portraits d'employées de Kafeiting. Il est commercialisé à l'intérieur du café-restaurant, dans des librairies locales et enfin sur internet. Ian m'en avait confié une version inachevée dès 2013 lors de mes premiers séjours de terrain. Il assure la promotion de l'ouvrage par le biais de son réseau de connaissances, par l'intermédiaire des réseaux sociaux.

⁶ Le salaire minimal à Kunming pour un emploi de serveuse (nourrie, logée) d'après mes interlocutrices variées (en poste dans des entreprises différentes) s'élève à 1000 yuan. Le Ministère des Ressources humaines et de la sécurité sociale retrouve en 2013 un salaire mensuel minimal entre 1000 et 1100 yuan dans la province du Yunnan (Périsse 2014).

droits légaux des travailleurs migrants. Des textes officiels sont publiés argumentant la nécessaire éradication des discriminations à l'encontre des migrants dans l'accès à l'emploi, à l'éducation, aux services publics, aux tribunaux ou encore aux syndicats. C. Froissart note qu'en pratique la protection des droits des travailleurs migrants peine à s'améliorer malgré les discours des autorités. La lourdeur des procédures administratives dans les bureaux de plaintes, les délais des décisions judiciaires, les connivences entre les autorités et les employeurs, la peur des représailles ou encore l'insolvabilité des entreprises expliquent notamment cet écart entre les discours et les faits. Néanmoins, le nouveau discours officiel de l'État sur les travailleurs migrants contribue selon l'auteur à faire apparaître leurs revendications comme légitimes : leurs droits sont reconnus, même s'ils ne sont pas garantis. Les travailleurs migrants se saisissent alors de leur récente légitimité pour interpeler les autorités, prises en défaut (Thireau et Hua 2001). Ils rappellent les lois édictées et somment les institutions et les entreprises de les respecter (Froissart 2005; 2011; Pun 2005; J. Chan et Pun 2010; C. K.-C. Chan et Pun 2009). Les recherches actuelles sur les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants notent la montée des réactions et des mobilisations, notamment au sein des nouvelles générations (J. Chan et Pun 2010; C. J. Chen 2009; Pun, Chan, et Chan 2009). Les auteurs s'attachent à montrer le bourgeonnement d'une nouvelle conscience de classe témoignant de l'émergence d'une capacité de résistance au pouvoir des employeurs, et à l'État. Les médias relaient de plus en plus d'analyses présentant les migrations internes de la Chine comme des éléments primordiaux des réformes et de l'économie marchande (Florence 2006). Les jugements de valeurs des urbains sur les ruraux, attribués à un favoritisme politique de longue date en faveur des villes et de l'industrie lourde, sont dénoncés. Les carences de l'État en matière de gestion du marché du travail, d'offres de services aux migrants en ville sont condamnées. C'est désormais le dynamisme de la main d'œuvre migrante, sans qui la croissance économique ne serait pas advenue, qui est vanté, mais par là-même, souligne E. Florence, les médias, le Parti et l'élite urbaine continuent d'être impliqués dans la production d'un discours conditionnant la légitimité des migrants internes à leur statut de travail.

Ian et Lee s'inspirent des débats actuels lorsqu'ils élaborent une démarche réflexive pour donner du sens au rôle qu'ils se donnent en tant qu'employeurs (Gallenga 2013). Ils affirment rejeter les buts de maximisation de profit, attacher une grande importance à l'impact environnemental et local de leur commerce et construire une autre relation marchande à la fois avec leur équipe et avec leur clientèle.

Dans les faits, les conditions de travail des employés du café-restaurant Kafeiting, observées au cours de cette recherche, sont soumises des ajustements complexes que nous allons détailler

à présent. Les employées sont nombreuses à cumuler des emplois ou à faire des heures supplémentaires, particulièrement quand elles n'ont pas d'enfants. Les services de jour au café-restaurant Kafeiting durent 8h30 (de 8h à 16h30), les services du soir durent 7h30 (de 16h30 à minuit). En 2013 Bao (née en 1987, employée à Kafeiting de 2007 à 2014, mariée en 2014, un enfant né en 2014) n'était pas encore mariée ni mère, elle travaillait en sus ponctuellement dans une pâtisserie qui venait d'ouvrir, tenue par la petite amie de Lee, ou bien faisait des ménages. Elle m'expliquait :

J'ai beaucoup de temps finalement, quand j'embauche à 16h30 par exemple. Si je passe des heures à dormir en attendant d'aller travailler, j'ai l'impression de perdre mon temps. Alors quand j'ai l'occasion de travailler un peu plus et d'augmenter un peu mes revenus, je me dis pourquoi ne pas la saisir ? (Bao, interview du 08/11/13)

Beaucoup des employées de Kafeiting font de même, atteignant fréquemment les 12 heures de travail par jour. LiLi (née en 1987, employée à Kafeiting depuis 2012, célibataire sans enfant) fait des heures supplémentaires au café-restaurant ou bien en ménages, ou encore a tenté de monter une petite boutique en ligne sur *taobao*⁷ pour revendre des articles (des bijoux notamment). Certains événements déterminent des périodes particulièrement affairées, par exemple le mariage de son frère prévu pour le début de l'année 2015 a pesé pour une part dans ses obligations de cumuler ses sources de revenus. En outre, l'année précédente elle avait emprunté 10 000 yuan à des amies, qu'elle n'avait pas fini de rembourser. Cet argent emprunté correspondait à une période où LiLi faisait face à des dépenses importantes à la fois en raison de soins pour son père à l'hôpital de Kunming, et de son voyage d'un mois en Thaïlande prévu depuis longtemps. YaYa (née en 1993, employée à Kafeiting depuis 2007, célibataire sans enfant) est fille unique, ses deux parents souffrent de handicaps moteurs lourds depuis leur enfance. Entre 2007 et 2013, YaYa a réussi à économiser environ 100 000 yuan sur son salaire à Kafeiting, cette somme lui a servi à faire construire une maison neuve pour ses parents au village. Plusieurs employées de Kafeiting reversent chaque mois la moitié de leur salaire sur un compte afin de soutenir financièrement les parents restés au village, ou encore afin d'anticiper entre autres d'éventuelles dépenses de santé. D'autres redistribuent une partie du capital accumulé grâce à leur travail salarié, au moment de leur retour chez leurs parents pendant les fêtes annuelles : elles achètent alors des cadeaux pour l'amélioration du confort matériel du foyer (électroménager, décoration, alimentation etc.) et de l'entretien des personnes de la famille (vêtements, chaussures etc.).

⁷ *Taobao* est un site web de vente en ligne en Chine sur lequel les particuliers peuvent créer un compte et proposer la vente et la livraison d'articles de toutes sortes.

La pratique d'heures supplémentaires au sein même du café-restaurant n'est pas une simple stratégie pour augmenter ses revenus. J'ai observé deux situations différentes quant aux jours supplémentaires au café-restaurant. La première correspondait à une période où l'effectif du personnel était au complet, certaines pouvaient choisir de ne pas prendre de jour de repos hebdomadaire légal afin d'augmenter leurs revenus, si c'était possible dans le planning. Mais la seconde situation correspondait à une période d'effectif réduit comme c'était le cas à partir de mi-novembre 2014. XiBan (née en 1995, employée à Kafeiting depuis 2014, célibataire sans enfant) avait dû rentrer soudainement au village afin d'accompagner son père en fin de vie, peu après elle AJu (née en 1987, employée à Kafeiting de 2005 à 2015, mariée, un enfant né en 2015) annonçait qu'elle s'absentait également, pour des raisons qui étaient alors inconnues de beaucoup. Ni l'une ni l'autre ne pouvaient dire quand elles seraient à nouveau disponibles pour revenir travailler. Néanmoins, au lieu d'embaucher une personne qui prendrait la place des filles, le café-restaurant a fonctionné tel quel (excepté pendant les fêtes de fin d'année 2014, où une personne extérieure a été sollicitée sur une période d'un mois), tout le monde se répartissant la charge de travail supplémentaire. Il était alors difficile de prendre un jour de congé sans mettre toute l'équipe dans une situation délicate. À l'approche du Nouvel An et de la période annuelle de congés payés, l'organisation du planning est devenue encore plus compliquée. Nombreuses étaient celles qui avaient besoin et envie de prendre des congés sans solde en amont du Nouvel An, pour prolonger leurs séjours chez elles. Ces besoins et envies ont été hiérarchisés par l'ensemble des managers et des patrons, plaçant les obligations familiales en tête. GuiLi (née en 1995, employée à Kafeiting depuis 2011, célibataire sans enfant), dont la grande sœur travaillait au café-restaurant l'an passé, venait d'avoir une petite nièce : sa grande sœur avait accouché fin janvier 2015. LiLi devait rentrer pour aider aux derniers préparatifs du mariage de son frère, prévu fin février 2015. AJu n'était toujours pas revenue, elle débutait en fait sa grossesse. FaBa (née en 1994, employée à Kafeiting depuis 2012, célibataire sans enfant) devait assister au mariage d'un de ses grands cousins germains. Seules les quatre jeunes femmes ont été autorisées à prendre des congés plus longs. La surcharge de travail était importante pour toutes celles qui restèrent, Ping (née en 1995, employée à Kafeiting depuis 2010, célibataire sans enfant) s'est retrouvée à faire un service continu de 8 heures à minuit par exemple. Si bien que, tandis que nous demeurions chez ses parents en février 2015, LiLi m'a informée que toutes celles qui étaient rentrées chez elles début février (alors que les congés débutaient normalement mi-février) ne toucheraient pas leurs congés payés, afin de favoriser financièrement celles ayant travaillé jusqu'à la fermeture de l'établissement.

Ces situations montrent d'une part comment la pratique d'heures supplémentaires vient pallier l'instabilité professionnelle : ce sont les individus qui assument le rôle de protection sociale en cas de survenue d'événements familiaux (mariages, naissances) ou de santé (maladies, décès). Les postes des employées sont ainsi préservés, les absences et retours non planifiés sont rendus possibles par l'absorption par le groupe des variations dans les charges de travail. D'autre part, dans ces situations s'élaborent des mises en pratique de représentations de ce qui est juste : il est juste de s'absenter de son emploi pour des raisons familiales, il est tout aussi juste d'épauler (par un surcroît de travail) celles qui doivent s'absenter, et il est juste enfin qu'une contrepartie financière vienne récompenser celles dont la charge de travail était lourde. Ces pratiques du juste, construites à l'échelon le plus local, sont en tension avec les préceptes de justice des patrons du café-restaurant, aspirant à se conformer au droit du travail chinois ou aux codes issus des réflexions sur la responsabilité sociale des entreprises (notamment sur le nombre d'heures supplémentaires)⁸. Garantir une protection sociale, dans un contexte légal peu protecteur envers les *dagongmei*, repose sur des arrangements locaux, internes à l'entreprise, étroitement dépendants des initiatives individuelles.

La pratique d'heures de travail nombreuses et chargées comporte en outre une facette idéale : la capacité à travailler dur et beaucoup est une norme que les jeunes femmes ont incorporée. Les plus jeunes gagnent auprès des aînées un crédit certain lorsqu'elles sont vaillantes, les plus âgées se sentent le devoir de montrer l'exemple. L'ardeur au travail se présente ici comme l'incorporation de représentations idéologiques collectives sur les *dagongmei* dans la société chinoise. En effet, lorsque le gouvernement précédent de Hu Jintao mène la campagne des huit honneurs et des huit hontes, il s'agit pour le président de l'époque de vanter les qualités morales du citoyen chinois participant à l'édification d'une société harmonieuse socialiste (Boutonnet 2009). Parmi ces huit honneurs et ces huit hontes, voici les cinq dernières :

L'âpreté à la tâche et le travail laborieux sont un honneur, le loisir et l'oisiveté sont une honte. L'union et l'entraide sont un honneur, la recherche de son propre intérêt au détriment d'autrui est une honte. L'honnêteté et la loyauté sont un honneur, l'absence de scrupules et l'appât du gain sont une honte. Observer la discipline et respecter la loi est un honneur, enfreindre la loi et transgresser la discipline est une honte. Une vie faite d'abnégation et de labeur est un honneur, une vie faite d'arrogance, de luxe, de débauche et d'oisiveté est une honte. (Boutonnet 2009: p.17-18)

⁸ Voir notamment Séhier 2014.

Pour T. Boutonnet, les discours des autorités politiques chinoises vantant l'abnégation et la persévérance des classes laborieuses pour le développement et la réussite de la nation, par le biais de canaux nombreux et variés (affichages urbains, reportages et émissions télévisés, articles de journaux), s'inscrit essentiellement dans un processus de discipline et de civilisation des populations pauvres et défavorisées, et participe d'une naturalisation de l'ordre social inégalitaire établi (Boutonnet 2009). L'ambition du gouvernement est, selon l'auteur, d'apporter une réponse morale à la question sociale, en appelant à une reconfiguration de l'individu dont l'abnégation serait justifiée par la réussite de la nation chinoise et de son développement économique, ces discours ayant pour fonction de valoriser le travail salarié des individus auxquels le luxe est refusé. De son côté, la Fédération des Femmes – organisme étatique à l'histoire complexe mandaté pour soutenir les intérêts des femmes et promouvoir les politiques du Parti parmi elles (Angeloff 2012; Barlow 1994) – produit des récits sur les migrations des femmes depuis les campagnes vers les villes, les présentant comme en partie bénéfiques pour l'économie nationale par la mobilité, la flexibilité et la disponibilité immédiate de la main d'œuvre (Sun 2004). En revanche, l'installation durable dans les villes des femmes d'origine rurale est découragée. La Fédération fait ainsi publicité de profils de jeunes femmes ayant fait fortune grâce à un séjour urbain, mais retournant dans leur village avec leurs compétences d'entrepreneures et leurs capitaux pour y impulser un développement économique.

Employer des *dagongmei* sans les exploiter, voilà l'un des objectifs que Ian et Lee se fixent à Kafeiting, inscrivant ainsi leur démarche dans un débat plus large sur la question des inégalités faites aux travailleurs et travailleuses migrantes en Chine. Ils s'attachent à assurer des conditions de travail dans les limites du cadre légal chinois, à proposer des salaires supérieurs aux salaires moyens en vigueur à Kunming, à fournir des conditions de logement avantageuses (dans un quartier prisé du centre-ville et non dans les marges de la ville). Pour autant, nous venons de voir que le cumul d'emploi et la pratique d'heures supplémentaires sont un lot quotidien pour les employées de Kafeiting. Les jeunes femmes, originaires de villages pauvres et ruraux de l'ouest du Yunnan, détiennent peu ou pas de capital, elles prennent en charge financièrement les risques de la vie (maladie, vieillesse des parents) mais également le soin porté à leurs ascendants (amélioration de l'habitation) ou à leurs descendants (nous n'avons pas pu développer ici ce point pourtant essentiel). Les initiatives locales et individuelles des entrepreneurs se heurtent à des inégalités dont les causes sont profondes et structurelles. Comme le note I. Guérin :

« La dimension émancipatrice du marché réclame de multiples conditions, à commencer par un État de droit » (Guérin 2015: p.186)

Plus avant, ces initiatives rencontrent les intérêts du gouvernement chinois pour qui de grandes questions de société, telles que les licenciements massifs des travailleurs du secteur d'État, le développement des zones rurales laissé à la responsabilité des localités, l'exploitation des travailleurs migrants etc., doivent trouver des solutions essentiellement individuelles : il appartient à chacun et chacune d'être suffisamment astucieux et vaillant pour construire sa réussite et ainsi contribuer à étayer le développement économique national.

Sortir le *dagong* de la marginalisation et de la discrimination ? Le poids du statut social

Je suis serveuse en ce moment, et ce n'est pas un statut social élevé (*bu shi gao diwei*), mais des gens qui ont un statut comme nous, il y en a énormément. Si des amis de ma mère lui demandent ce que je fais, et qu'elle répond que je vis et travaille à Kunming, pour ceux qui ne sont jamais allés à Kunming, c'est comme un rêve, ça peut représenter un statut haut : "Elle travaille et vit à Kunming !" Mais si ma mère leur dit que je fais du *dagong* à Kunming, que je suis serveuse dans un restaurant, ils se diront que mon statut est très bas... Ceux qui sont allés à l'université puis qui sont rentrés ensuite [dans leur lieu de naissance] peut-être qu'ils n'ont pas de travail, peut-être qu'ils n'ont pas de revenus, et que les miens sont supérieurs aux leurs, mais leur statut sera malgré tout plus important que le mien. » (LiLi, interview du 24/01/15)

Lorsqu'elles arrivent à Kunming, les jeunes filles du café-restaurant sont des « gens de l'extérieur » (*waidiren*), ainsi qu'on les appelle et qu'elles se désignent elles-mêmes, par opposition aux résidents urbains de Kunming désignés comme les « gens du cru » (*bendiren*). Quand elles parlent du fait qu'elles ont quitté leur village pour se faire embaucher ailleurs, les filles disent littéralement « sortir à l'extérieur pour travailler » (*chulai waimian dagong*). À Kunming, les emplois au service ou en cuisine dans les restaurants ne sont pas des emplois gratifiants. Beaucoup de personnes employées sont en situation de *dagong*, ces emplois sont jugés comme ne requérant pas des compétences ni des savoirs valorisés. Ils sont souvent mal rémunérés. Les personnes les exerçant sont bien souvent peu considérées par la clientèle urbaine, qui les désigne par le terme de *tu baozi* (ravioli de poussière), pour moquer l'origine campagnarde des *dagongmei* et *dagongzai*. En somme, les employées du café-restaurant sont

stigmatisées en tant qu'elles sont originaires de zones rurales d'une part, travailleuses non qualifiées et femmes d'autre part.

En contrepoint de cette stigmatisation dévalorisante à laquelle les employées de Kafeiting se heurtent au quotidien (notamment dans leurs échanges avec les clients chinois résidents locaux de Kunming, issus d'une classe sociale aisée), les patrons de l'établissement participent à la diffusion d'un discours romancé sur les jeunes femmes, dans lequel chacun des stigmates fait l'objet d'une tentative de déconstruction. Ian notamment a écrit des biographies de plusieurs des jeunes femmes travaillant ou ayant travaillé au café-restaurant, parmi celles qu'il connaît le mieux et lui sont le plus proches. Ces récits font partie de son roman autobiographique publié en 2015, ils développent plusieurs thèmes récurrents entre autres le joug familial, la difficulté d'accès à l'école, la force de caractère de ces jeunes femmes qui se battent contre les obstacles que la famille et la société chinoise mettent sur leur chemin, en travaillant dur pour gagner leur vie, et en refusant de se marier contre leur volonté.

Concernant le stigmate de l'origine campagnarde des jeunes femmes tout d'abord, les représentations des entrepreneurs de Kafeiting vantent les formes d'authenticité dont elles sont censées être porteuses par rapport à l'avilissement dû à l'industrialisation. En effet, Ian et Lee étant de fervents écotouristes, ils considèrent les campagnes du Yunnan ainsi que leurs habitants comme des lieux et des groupes sociaux préservés. Ils agrègent autour d'eux un réseau de voyageurs et de résidents nationaux et étrangers en quête du Yunnan rural. Ian pratique des sports de plein air tandis que Lee se consacre à la photographie. Les employées du café-restaurant sont notamment des personnes ressources pour les écotouristes en quête de conseils ou de contacts dans les villages reculés. Cette forme d'altérité positive, attribuée aux employées de Kafeiting en raison de leur origine rurale, n'en reste pas moins une forme d'essentialisation participant d'un discours construisant les travailleuses migrantes comme fondamentalement autres (Florence 2006). L'industrie touristique chinoise mobilise fréquemment ce type de registre de l'altérité notamment à l'égard des minorités ethniques (*shaoshu minzu*) (Hillman 2013; McKhann 2001; Milan 2013; Swain 2010; E. Walsh 2001; E. R. Walsh et Swain 2004). Visiter des provinces comme le Yunnan permet de fuir les grands centres urbains et de céder à la nostalgie de la vie pastorale, loin des troubles de la vie moderne urbaine, pour rendre visite aux marges et à ces « Autres » de l'intérieur, perçus comme vivant dans une harmonie simple. D'autre part, le café-restaurant est fréquenté par une clientèle expatriée parmi laquelle se trouve un nombre important d'hommes (majoritairement anglo-saxons) célibataires, à la recherche d'idylles avec des jeunes femmes chinoises. Pour la clientèle chinoise, principalement issue des classes urbaines aisées, les *dagongmei* de l'établissement représentent des personnes de statut

nettement inférieur au leur. Les hommes s'adressent à elles sans jeux de séduction. En revanche des scénettes de flirt se jouent régulièrement entre les serveuses et certains clients étrangers. Ian est lui-même marié à ShaiMing, qui a été l'une de ses premières employées au début des années 2000, Bao (née en 1987, employée à Kafeiting de 2007 à 2014) a épousé en 2014 un jeune homme Américain ayant d'abord été son tuteur d'anglais au café-restaurant, LiLi (née en 1987, employée à Kafeiting depuis 2012) et FaBa (née en 1994, employée à Kafeiting depuis 2012) nouent des idylles avec de jeunes clients qu'elles retrouvent après leur service dans les lieux animés de la vie nocturne de Kunming.

Concernant le stigmate de la non-qualification et du genre d'autre part, il est à noter que dans l'esprit des entrepreneurs Ian et Lee, le café-restaurant Kafeiting est construit comme un lieu de travail particulièrement approprié pour les *dagongmei* : en raison des qualités de travailleuses qu'ils leur prêtent, des compétences domestiques transférables à la restauration, et du besoin supposé le leur d'avoir accès à des expériences émancipatrices. D'ailleurs, le café-restaurant Kafeiting refuse très régulièrement des candidatures d'étudiants résidant sur le campus universitaire tout proche. En effet, les étudiants de l'université sont nombreux à demander à travailler (à temps partiel et de façon temporaire) dans le café-restaurant avec pour visée d'améliorer leur anglais. L'établissement étant particulièrement populaire chez la communauté expatriée – majoritairement anglo-saxonne – de la ville, il est largement fréquenté par des populations d'étudiants, de travailleurs chinois et étrangers, et est perçu comme l'un des lieux urbains de cosmopolitisme et de modernité, ce qui motive en partie les demandes estudiantines. Mais Ian et Lee refusent de les engager, arguant qu'ils sont moins sérieux, réfractaires à certaines tâches, pas intéressés par le travail de service et de cuisine en soi, méprisants avec les travailleuses non qualifiées originaires de la campagne. Partant de ce constat, les entrepreneurs de Kafeiting conçoivent le café-restaurant comme devant être un espace où les jeunes femmes migrantes peuvent apprendre, être au contact de façons de penser différentes, et ainsi devenir plus fortes matériellement et psychologiquement pour suivre leurs aspirations personnelles. En effet, dans un article du quotidien *Kunming Ribao* intitulé « Lee et le café-restaurant depuis 10 ans dans la province du Yunnan », voici comment Lee s'exprime :

C'est peut-être ce qui est particulièrement intéressant pour le personnel du café-restaurant, puisque selon nos employées, travailler ici n'est pas simplement un

emploi, c'est aussi l'opportunité d'avoir accès à la culture occidentale, et de parler correctement anglais⁹. (Kunming Ribao du 16/08/2013)

Lors d'un entretien que nous avons eu ensemble, Lee développe :

Beaucoup de filles quand elles arrivent... Du moins... Plusieurs des employées quand elles sont arrivées ici n'avaient jamais travaillé dans un endroit similaire avant. Elles n'avaient jamais vécu en ville. Jamais parlé à un anglophone. Alors certaines sont très timides quand elles arrivent. Elles savent toutes ce que c'est que de faire la cuisine et le ménage à la maison. Mais arrivées ici, elles sont hors de chez elles, elles n'ont pas les parents pour leur dire quoi faire, elles ont une forme d'indépendance qu'elles n'ont jamais eue auparavant. Elles apprennent beaucoup de choses, elles apprennent à se débrouiller par elles-mêmes. Nous les laissons plutôt libres, nous leur donnons une idée de ce qu'elles pourraient être dans le futur. Certaines des filles qui ont travaillé ici sont reparties dans leur village et ont ouvert leur propre affaire. On essaie juste de leur donner un espace où elles peuvent être libres de développer leurs propres idées, leurs propres personnalités, où elles peuvent réfléchir à ce qu'elles veulent pour elles-mêmes dans le futur... Et puis aussi on essaie de leur apprendre des choses qu'elles n'auront peut-être pas l'opportunité d'apprendre ailleurs comme l'anglais, comme gérer un commerce, ce genre de choses. (Lee, interview du 23/11/2013)

Les employées de Kafeiting ont rarement été au-delà des neuf années de scolarité gratuite. Pour la majorité d'entre elles, la période d'apprentissage des tâches au café-restaurant correspond à des vécus douloureux. Ping (née en 1995) a commencé à travailler à Kafeiting quand elle avait 15 ans, après avoir vu partir puis revenir plusieurs de ses aînées du village dans ce café-restaurant :

Quand je suis arrivée ici, j'ai trouvé ça très dur, ce n'était pas si facile qu'elles le disaient (*wo jue de hen nan bu shi tamen shuo de neyang jiandan*), il faut faire des glaces, des cafés, je pensais que ce serait facile mais quand je suis arrivée (*soupir*)... J'ai trouvé ça très compliqué... Il faut savoir tout faire ! Je ne savais pas qu'il fallait faire tout ça... Le premier jour où j'ai travaillé, je suis allée faire des courses avec LiLi. Les autres m'apprenaient des choses mais (*soupir*)... Elles essayaient de

⁹ « 这或许是我们咖啡厅的员工最有特色的福利之一，因为在很多员工眼中，在我们咖啡厅不只是做一份工作，更有机会接触到西方的文化，而且能说出很不错的英语。» (Zhe huoxu shi women kafeiting de yuangong zui you tese de fuli zhi yi, yinwei zai henduo yuangong yanzhong, zai women kafeiting bu zhishi zuo yi fen gongzuo, geng you jihui jiechu dao xifang de wenhua, erqie neng shuo chu hen bucuo de yingyu.)

m'apprendre des choses et au bout de quelques minutes j'avais déjà tout oublié. Et puis je ne savais pas écrire, je ne savais rien faire. Umi¹⁰ m'a donné des cours pour l'écriture. Tous les jours, je devais recopier les mots dont on se sert sur le menu, et elle me donnait un cours par semaine. Tous ces mots, c'est elle qui me les a appris. Je connaissais très peu de mots sur tous ceux qu'il y a dans le menu. Donc tous les jours, je devais apprendre les plats, les mots (*hai yao xue cai, xue ci*), et puis il y avait le cours d'anglais hebdomadaire. Ça faisait beaucoup de choses (*bixu xue de dongxi bijiao duo wo jue de*) ! Je me disais que je n'y arriverai pas... Et puis en fait, petit à petit, j'ai réussi (*wo kending xue bu hui... danshi man man xuele xuele, xuehui*). On allait courir avec WenDi et YaYa à cette époque, le matin, et pendant qu'on courait, elle m'apprenait l'alphabet : a, b, c, d... Pour que j'apprenne le pinyin avec Umi (*rires*) ! Ou encore quand on n'était pas trop occupées au restaurant, elles m'apprenaient le pinyin. J'ai appris beaucoup de choses ici. Quand j'étais à l'école, je n'ai pas appris beaucoup de mots, mais ici, si ! Mais après, il y avait des moments aussi où elles se fâchaient après moi : “ça fait plusieurs fois qu'on te répète, comment ça se fait que tu ne t'en souviennes toujours pas (*tamen dou hui shuo wo, jiao le hao ji bian zenme ji bu zhu ge*) (petit rire) !” J'ai l'impression que je suis sérieuse quand j'apprends (*hen nuli de*), mais je ne sais pas pourquoi j'ai du mal à me rappeler les choses (*ji bu zhu*), HuaHua m'a parlé en entretien (*gei wo kaihui*) et m'a dit qu'il fallait que je m'applique à apprendre (*hao hao xuexi*), et que je prenne des initiatives (*zhudong*)... Mais quand je posais trop souvent des questions, je pouvais bien voir que les autres en avaient marre (*fangan*) de me répéter les choses. Donc je n'osais plus demander... Si je posais des questions, elles me disaient qu'elles m'avaient déjà répété plein de fois, si je ne posais pas de questions, elles me disaient que je ne prenais pas l'initiative de demander (*wo wen le, tamen you shuo jiao le hao ji bian dou bu hui, ranhou wo bu wen, tamen you shuo wo bu zhudong qu wen*), je ne savais pas quoi faire ! Dans tous les cas, ce que je faisais ça n'était pas bien (*wo wen le ye you cuo, wo bu wen ye you cuo*) (*rires*) ! Quand j'avais mes parents au téléphone, je ne leur disais pas comment ça se passait ici, je leur disais juste : “tout va très bien (*wo hen hao*)”. Mais parfois, j'avais vraiment envie de pleurer de ne pas y arriver. Je pleurais en cachette, je ne voulais pas pleurer devant les autres... Je me passais des savons à moi-même tous les jours : mais

¹⁰ Umi a été une partenaire de Ian et Lee au moment où le café-restaurant a été fondé en 2004, elle l'a quitté depuis.

comment est-ce que tu peux être si bête (*ben*) ? Pourquoi tu n'arrives pas à apprendre (*larmes aux yeux*) ? Mais ce n'est pas pour autant que je détestais apprendre (*taoyan xue*), ou que je voulais laisser tomber (*fangqi*). (Ping, interview du 07/02/2015)

Les jeunes femmes parlent fréquemment des nouvelles arrivées comme étant naïves (ou se qualifient elles-mêmes de la sorte lorsqu'elles évoquent leurs débuts). Améliorer sa situation semble alors être considéré comme une affaire de responsabilité personnelle, et non comme la conséquence complexe de l'impact de facteurs structurels (opportunités limitées de mobilité ascendante sociale et économique) (Gaetano 2004). Cet apprentissage concret sous-entend ainsi une transformation d'un état où l'on se dit ignorant à un état où l'on considère avoir accumulé des connaissances et des compétences. Ces représentations donnent à voir en filigrane l'incorporation de discours dominants sur les *dagongmei* comme sujets à moderniser et à développer, discours selon lesquels les migrations de travail permettraient de passer d'une subjectivité traditionnelle à une subjectivité moderne (le paysan migrant, en raison de sa découverte de la vie urbaine, est censé profiter d'une transformation personnelle) (Comaroff et Comaroff 2003; Florence 2006; Yan 2003).

Pun N. parle de véritable lutte sociale pour devenir *dagongmei* (Pun 2012). Quitter un village, le foyer parental pour trouver à s'employer dans une ville est un passage qui, selon l'auteur, s'effectue pour une part de façon solitaire. Cette individuation, cette atomisation de la vie d'un individu lorsqu'il se trouve brutalement confronté à des choix et des responsabilités sans l'aide institutionnelle de l'État, est au cœur-même du fonctionnement du capitalisme. D'autre part, ce processus d'individuation se déroule à l'intérieur d'un ordre social structuré par des normes genrées : les activités productives des employées de Kafeiting (le service et la cuisine) renvoient à leurs activités de type domestique, dimension classique dans l'analyse de l'histoire du travail des femmes (Perrot 1987). Les compétences mobilisées dans ces activités ne sont pas à proprement parler reconnues comme des compétences techniques, plusieurs de mes interlocutrices disent d'ailleurs que le travail de serveuse ou en cuisine, c'est celui que toute femme peut faire quand elle n'est pas qualifiée. En effet, les jeunes femmes qui travaillent au café-restaurant sont nombreuses à estimer le service et la cuisine comme nécessitant des compétences très ordinaires à leurs yeux. En outre, M. Perrot insiste sur le fait que les métiers qui sont dits « bien pour les femmes » sont justement ceux qui s'inscrivent dans le prolongement des fonctions considérées comme « naturelles » maternelles et ménagères (ce que

développent abondamment les travaux portant sur le *care*¹¹). Les métiers considérés comme appropriés pour une femme permettent aux travailleuses qui les exercent de prétendre à une forme de valorisation sociale (Prévost 2015), non pas par la nature des tâches exercées, qui restent socialement considérées comme des basses besognes, mais par le fait que les tâches sont considérées comme appropriées et lucratives (Huang 2011).

Conclusion

On assiste aujourd'hui en Chine à un durcissement des contradictions sociales et l'État-parti est mis en difficulté pour maintenir les travailleurs tant agricoles que migrants dans une situation de discrimination institutionnalisée. Les résistances montent face aux politiques d'industrialisation rapide. Les carences de l'État en matière d'allocation de services sociaux et de gestion du marché du travail sont de plus en plus dénoncées, les inégalités entre les hommes et les femmes se creusent. Dans un souci de préserver l'ordre social pour asseoir sa légitimité, le régime met à son agenda à la fois la question de la pauvreté des campagnes chinoises, de la protection des travailleurs migrants, ainsi que celle de l'*empowerment* des femmes chinoises. Les *dagongmei* rencontrées dans cette enquête, en tant que femmes, migrantes et originaires de zones rurales semblent ainsi être au cœur des préoccupations de l'État-parti.

Or l'objectif du gouvernement chinois est de maintenir la croissance économique, par le développement de l'urbanisation de la Chine et de la consommation intérieure. Dans les faits, tout en affichant une volonté de meilleure répartition des fruits de la croissance, l'État-parti s'appuie sur un nouveau prolétariat urbain, les *dagongmei* et les *dagongzai*, main d'œuvre flexible, précaire, mal payée, dans les secteurs industriels et de service.

L'exploitation de la main d'œuvre rurale a historiquement servi le développement d'une économie socialiste, elle sert aujourd'hui le développement de l'économie de marché, non plus dans des emplois agricoles mais dans les emplois industriels et de service. Alors que les paysans sous le régime maoïste étaient matériellement peu protégés par l'État, mais idéologiquement valorisés comme force vive de la révolution socialiste, ils ne sont aujourd'hui plus l'objet de représentations sociales valorisantes : tantôt considérés comme éléments à moderniser (notamment par l'intégration au projet d'urbanisation de la Chine), tantôt construits comme un Soi autre et simple, censé incarner un temps révolu, au miroir duquel les Chinoises et les Chinois peuvent définir leur propre modernité. Le départ de nombre d'habitants des campagnes chinoises pour exercer temporairement des emplois salariés non qualifiés se déroule désormais

¹¹ Voir par exemple les récents travaux comparatifs de Guimarães et al. (Guimarães, Hirata, et Sugita 2014).

dans un contexte idéologique présentant le *dagong* au « mieux » comme porteur d'une capacité modernisatrice, au pire comme la cause de tous les désordres urbains, laissant dans l'ombre la dimension très hiérarchisée du marché du travail auquel les travailleurs migrants se confrontent, ainsi que les déterminants structurels d'une différenciation sociale des statuts. La place des femmes dans ce marché du travail est subordonnée au développement de l'économie nationale, stratégie récurrente au cours de l'histoire, avec des oscillations entre des périodes de mobilisation des femmes comme réservoir de main d'œuvre, et des périodes d'incitation à rester au foyer. Actuellement les *dagongmei* sont soumises à des incitations ambivalentes : nécessaire main d'œuvre qui se doit de rester flexible, elles sont également invitées à rester ou à retourner dans les campagnes dont elles sont originaires pour y impulser un développement économique dont l'État-parti s'est jusqu'ici grandement déchargé. Aujourd'hui la consommation intérieure est au centre des politiques chinoises de développement économique, elle vise les consommateurs de la classe moyenne émergente, majoritairement urbaine, et non les populations rurales les plus pauvres, et la consommation devient un nouveau lieu de déploiement de la distinction sociale. Ainsi, si la Chine connaît aujourd'hui un développement économique très important, les inégalités socio-économiques se creusent : entre les provinces, au sein des provinces, entre les résidents des zones urbaines ou touristiques et ceux des zones rurales (ni industrialisées ni touristiques), à l'intérieur des villes entre les résidents locaux et les travailleurs migrants, entre les hommes et les femmes. Aussi une grande partie des *dagongmei*, jeunes femmes originaires de zones rurales agricoles, issues de familles à faible capital économique, et en situation de migration dans des villes, sont-elles dans une situation socio-économique particulièrement précaire. Les inégalités touchent l'accès à la scolarité, l'accès au marché du travail, aux soins, au capital économique (par exemple aux banques, à la propriété foncière), à l'espace politique. La vision enchantée (Guérin 2015) de la responsabilité sociale et de l'empowerment des *dagongmei* de la petite entreprise étrangère Kafeiting est profondément ancrée dans des paradigmes globalisés : le travail salarié des femmes et l'expérience de la modernité urbaine comme vecteurs potentiels de leur émancipation ; la responsabilité individuelle dans la réussite. De telles initiatives locales se heurtent ainsi à des inégalités dont les causes sont profondes et structurelles, et rencontrent même les intérêts du gouvernement chinois pour qui de grandes questions de société doivent trouver des solutions essentiellement individuelles, sans que ne soient remaniés les fondements d'un ordre social établi.

Références bibliographiques

- Angeloff, Tania. 2012. « Le féminisme en République populaire de Chine : entre ruptures et continuités ». *Revue Tiers Monde* n°209 (1): 89-106.
- Barlow, Tani E. 1994. « Theorizing Woman: Funü, Guojia, Jiating (Chinese Woman, Chinese State, Chinese Family) ». In *Body, subject & power in China*, édité par Angela Zito et Tani E. Barlow, 253-89. Chicago: University of Chicago Press.
- Boutonnet, Thomas. 2009. « Traitement moral de la question sociale dans la « société harmonieuse » de Hu Jintao ». *Transtext(e)s Transcultures 跨文本跨文化. Journal of Global Cultural Studies*, n° 5.
- Chan, Anita. 2005. « Recent Trends in Chinese Labour Issues—Signs of Change ». *China Perspectives*, n° 57. <http://chinaperspectives.revues.org/1115>. [consulté le 30/09/2019].
- Chan, Chris King-Chi, et Ngai Pun. 2009. « The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China ». *The China Quarterly* 198: 287-303.
- Chan, Jenny, et Ngai Pun. 2010. « Suicide as Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State ». *The Asia Pacific Journal* 8 (37).
- Chen, Chih-jou Jay. 2009. « Growing Social Unrest and Emergent Protest Groups in China ». In *Rise of China: Beijing's Strategies and Implications for the Asia-Pacific*, édité par Hsin-Huang Michael Hsiao et Cheng-Yi Lin, 87-129. New York: Routledge.
- Chen, Yingfang. 2008. « « Chaîne d'intérêts » et absorption des migrants en ville ». In *La société chinoise vue par ses sociologues*, édité par Jean-Louis Rocca, 75-92. Paris: Presses de Sciences Po.
- Colin, Sébastien. 2006. « La Chine et ses campagnes ». *Transcontinentales. Sociétés, idéologies, système mondial*, n° 3 (décembre): 47-66.
- Comaroff, Jean, et John L. Comaroff. 2003. « Alien-Nation: Zombies, Immigrants, and Millennial Capitalism ». *The South Atlantic Quarterly* 101 (4): 779-805.
- Ekman, Alice. 2012. « La pauvreté dans les villes chinoises: le cas des migrants ». *CERISCOPE Pauvreté*. <http://ceriscope.sciences-po.fr/pauvrete/content/part2/la-pauvrete-dans-les-villes-chinoises-le-cas-des-migrants>. [consulté le 30/09/2019].
- Florence, Éric. 2006. « Les débats autour des représentations des migrants ruraux ». *Perspectives chinoises*, n° 94. <http://perspectiveschinoises.revues.org/952>. [consulté le 30/09/2019].
- Froissart, Chloé. 2005. « L'émergence de mouvements sociaux parmi les travailleurs migrants ». *Perspectives chinoises*, n° 90: 20-28.
- . 2011. « Les « ONG » de défense des droits des travailleurs migrants. Des organisations proto-syndicales qui contribuent à la stabilité dynamique du régime. » *Perspectives chinoises*, n° 2: 20-28.
- . 2013. *La Chine et ses migrants: la conquête d'une citoyenneté*. Rennes, France: Presses universitaires de Rennes.
- Gaetano, Arianne M. 2004. « Filial Daughters, Modern Women: Migrant Domestic Workers in Post-Mao Beijing ». In *On the move: women and rural-to-urban migration in contemporary China*, édité par Arianne M. Gaetano et Tamara Jacka, 41-79. New York: Columbia University Press.
- Gallenga, Ghislaine. 2013. « L'éthique entrepreneuriale: un objet anthropologique ? » *Moussons. Recherche en sciences humaines sur l'Asie du Sud-Est*, n° 21: 21-36.
- Guérin, Isabelle. 2015. *La microfinance et ses dérives: émanciper, discipliner ou exploiter ?* Paris: Demopolis : IRD éditions.
- Guimarães, Nadya Araujo, Helena Sumiko Hirata, et Kurumi Sugita. 2014. « 18. Care et travail du care dans une perspective comparative : Brésil, France, Japon ». *Regards croisés sur l'économie*, n° 15: 327-40.

- Guo, Fei, et Zhiming Cheng. 2010. « Disparités du marché du travail, pauvreté et inégalité en Chine urbaine ». *Perspectives chinoises*, n° 4. <http://perspectiveschinoises.revues.org/5689>. [consulté le 30/09/2019].
- Hillman, Ben. 2013. « Causes et conséquences d'une urbanisation rapide dans une région ethniquement variée ». Traduit par Antoine Roset. *Perspectives chinoises* 2013 (3): 27-34.
- Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and the south China miracle: two worlds of factory women*. Berkeley: University of California Press.
- Li, Shuang. 2012. « Employées domestiques : les implications de la hiérarchie urbain-rural ». In *Chinoises au XXI^e siècle. Ruptures et continuités*, édité par Marylène Lieber et Tania Angeloff, 121-38. Paris: La Découverte.
- Lieber, Marylène. 2012. « « Dagongmei », les petites mains de l'usine du monde ». In *Chinoises au XXI^e siècle. Ruptures et continuités*, édité par Marylène Lieber et Tania Angeloff, 105-20. Paris: La Découverte.
- McKhann, Charles. 2001. « Tourisme de masse et identité sur les marches sino-tibétaines : Réflexions d'un observateur ». *Anthropologie et Sociétés* 25 (2): 35-54.
- Milan, Pascale-Marie. 2013. « Festivité, performance et agencéité chez les Na de Chine : du lien social à l'arène politique ». *Cultures-Kairós*. <http://revues.mshparisnord.org/cultureskairos/index.php?id=684#citation>. [consulté le 30/09/2019].
- Périsse, Muriel. 2014. « Droit du travail et migrants ruraux. Instituer un nouveau salariat en chine ». In *Capitalismes asiatiques et puissance chinoise. Diversité et recomposition des trajectoires nationales*, édité par Pierre Alary et Elsa Lafaye de Micheaux, 125-56. Paris: Presses de Sciences Po.
- Perrot, Michelle. 1987. « Qu'est-ce qu'un métier de femme? » *Le Mouvement social*, n° 140: 3-8.
- Poncet, Sandra, et Nong Zhu. 2005. « La dynamique migratoire des ruraux vers les villes ». *Perspectives chinoises*, n° 91. <http://perspectiveschinoises.revues.org/913>. [consulté le 30/09/2019].
- Prévoist, Héloïse. 2015. « Des tomates et des femmes ». *Journal des anthropologues*, n° 140-141 (juin): 93-112.
- Pun, Ngai. 2005. « Global Production, Company Codes of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories ». *The China Journal* 54: 101-13.
- . 2012. *Made in China: vivre avec les ouvrières chinoises*. La Tour d'Aigues: Éditions de l'Aube.
- Pun, Ngai, King-Chi Chris Chan, et Jenny Chan. 2009. « The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers' Struggles in Globalized China ». *Global Labour Journal* 1 (1).
- Rouleau-Berger, Laurence, et Lu Shi. 2005. « Les travailleurs migrants à Shanghai ». *Perspectives chinoises*, n° 87. <http://perspectiveschinoises.revues.org/729>. [consulté le 30/09/2019].
- Séhier, Clément. 2014. « La responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie chinoise : une recomposition de la relation salariale? » *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, n° 15. <http://regulation.revues.org/10738>. [consulté le 30/09/2019].
- Shi, Lu. 2014. *Les voix de migrants: récits de vie des migrants paysans en Chine*. Toulouse, France: Presses universitaires du Mirail.
- Sun, Wanning. 2004. « Indoctrination, Fetishization, and Compassion: Media Constructions of the Migrant Woman ». In *On the move: women and rural-to-urban migration in contemporary China*, édité par Arianne M. Gaetano et Tamara Jacka, 109-28. New York: Columbia University Press.

- Swain, Margaret B. 2010. « Commoditized Ethnicity for Tourism Development in Yunnan ». In *Moving mountains: ethnicity and livelihoods in highland China, Vietnam, and Laos*, édité par Jean Michaud et Tim Forsyth, 173-92. Vancouver: UBC Press.
- Thireau, Isabelle, et Linshan Hua. 2001. « Le sens du juste en chine, en quête d'un nouveau droit du travail ». *Annales. Histoire, Sciences Sociales* 56e année (6): 1283-1312.
- Walsh, Eileen. 2001. « Living with the Myth of Matriarchy: The Mosuo and Tourism ». In *Tourism, anthropology and China*, édité par Chee-Beng Tan, Sidney C. H. Cheung, et Hui Yang. Bangkok: White Lotus Press.
- Walsh, Eileen Rose, et Margaret Byrne Swain. 2004. « Creating Modernity by Touring Paradise: Domestic Ethnic Tourism in Yunnan, China ». *Tourism Recreation Research* 29 (2): 59-68.
- Yan, Hairong. 2003. « Neoliberal Governmentality and Neohumanism: Organizing Suzhi/Value Flow through Labor Recruitment Networks ». *Cultural Anthropology* 18 (4): 493-523.