



HAL
open science

Du côté des patronnes françaises : le racisme au travail et dans la relation de recherche

Rose-Myrlië Joseph

► **To cite this version:**

Rose-Myrlië Joseph. Du côté des patronnes françaises : le racisme au travail et dans la relation de recherche. 2023. hal-04266960

HAL Id: hal-04266960

<https://hal.science/hal-04266960v1>

Preprint submitted on 1 Nov 2023

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.

Du côté des patronnes françaises : le racisme au travail et dans la relation de recherche¹

Racism in domestic service and the research relationship with French women bosses

Rose-Myrllie Joseph²

Introduction

Dans le cadre de ma thèse de doctorat sur l'articulation des rapports sociaux dans la migration et le travail des femmes en Haïti et en France, j'ai analysé la place centrale du racisme dans la relation de travail, notamment dans le service domestique. J'ai questionné cinq catégories de femmes en séances individuelles ou en groupe, de 2009 à 2012. Il s'agissait de femmes paysannes haïtiennes susceptibles de migrer vers la capitale et de devenir travailleuses domestiques, de servantes de Port-au-Prince et de patronnes susceptibles de migrer vers la France, et de travailleuses migrantes haïtiennes et des patronnes françaises qui les emploient³. Ces dernières dévoilent un racisme tout en se disant anti-racistes. Il s'agit d'analyser le racisme insidieusement à l'œuvre dans les relations entre ces patronnes françaises blanches et leurs travailleuses domestiques haïtiennes noires, ainsi que la relation de recherche entre elles et moi qui était alors une doctorante migrante haïtienne noire. Je me fonde principalement sur des entretiens répétés avec ces employeuses dites « patronnes », dans une démarche longitudinale et une approche généalogique permettant de comprendre à la fois leur vécu, leur histoire familiale et les savoirs transmis sur au moins trois générations. Mon approche casuistique, à partir de trois cas, ne vise pas la généralisation mais plutôt la compréhension en profondeur du racisme dans le service domestique la réflexion sur le fonctionnement des personnes et des sociétés. Je regarde la singularité des personnes interrogées ainsi que les rapports sociaux, les différences socio-économiques qu'on ne peut nier en considérant la conception individuelle du racisme.

Les patronnes françaises blanches se présentaient à moi comme des employeuses modèles. J'ai alors utilisé des techniques spécifiques pour déceler le racisme dans leurs discours présentés comme étant

¹ Ce papier a été soumis à l'évaluation en 2023.

² Docteure en sociologie clinique - psychosociologie et en études de genre. Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) au Centre de Recherche Éducation et Formation (CREF - Université Paris Nanterre) équipe Savoir, Rapport au Savoir et Processus de Transmission (SRSPT), de l'Université Paris Nanterre. Chercheure associée au Laboratoire de Changement Social et Politique (LCSP - Université de Paris – Axe : Sociologie clinique) et au laboratoire Langage, Discours et Représentations (Ladirep - UEH Université d'État d'Haïti). Membre du bureau du CR 19 (Sociologie clinique) de l'AISLF (Association Internationale des Sociologues de Langue Française). Coordinatrice du Groupe de Recherche d'Enseignement et d'Intervention sur la Migration Haïtienne (GREIMIH).

³ J'ai questionné 28 paysannes, 7 servantes, 18 patronnes haïtiennes, 13 migrantes haïtiennes en France et 3 patronnes françaises. Les patronnes françaises et les servantes à Port-au-Prince n'ont pas pu être réunies en groupe, ce qui explique leur faible nombre comparativement aux autres catégories. Pour l'analyse clinique approfondie de la thèse, 11 cas ont été retenus : 3 migrantes et 2 dans chacune des 4 autres catégories. Pour plus de détails sur le terrain, voir les tableaux dans Joseph (2015, 52, 67-68).

anti-racistes. Pour cela, j'ai croisé deux approches théoriques et méthodologiques : une perspective féministe matérialiste intersectionnelle et internationale, et une démarche clinique. L'approche clinique analyse les rapports sociaux au plus près du vécu individuel et comporte différentes caractéristiques : l'articulation des différentes échelles (macro, méso et microsociologique) ; la pluridisciplinarité ; la prise en compte de la subjectivité dans l'effort d'objectivation ; l'analyse de l'implication des chercheur·e·s dans la recherche ; la co-construction du savoir entre chercheur·e·s et sujet·te·s de la recherche ; la visée transformatrice associant la recherche et l'action. En plus d'analyser les résultats obtenus, je me suis également interrogée sur la relation de recherche particulière qui les a fait émerger. Comment ma place sociale de femme doctorante noire, migrante et haïtienne, a-t-elle influencé mes relations avec ces femmes françaises ? Comment cette place dans les rapports sociaux croisés a-t-elle déterminé ma méthodologie ? En analysant le discours spontané des patronnes ainsi que leurs réponses aux questions et commentaires exprimées dans cette recherche peu directive, je montrerai d'abord comment leur racisme envers ces travailleuses haïtiennes noires se cache dans une enveloppe anti-raciste. Puis j'analyserai l'idée d'une différence naturelle ou culturelle mobilisée par les patronnes, comme illustration de ce racisme qui divise les employeuses et les employées malgré la prétendue féminité partagée. Ensuite, en considérant la perception d'une patronne en particulier, j'étudierai l'expression concrète de ce racisme dans la relation de recherche et dans les projections de ces narratrices sur moi. Enfin, j'interrogerai quelques aspects de mes choix épistémologiques et méthodologiques qui ont déterminé la relation de recherche et le savoir qui y est co-construit. Cet article vise également un retour réflexif sur le cadre méthodologique qui prend en compte le corps des chercheur·se·s, les assignations et les formes de racialisation dont il fait l'objet dans le processus de production du savoir sur les rapports sociaux de race.

Racisme et anti-racisme

Plusieurs recherches critiquent le racisme dans le service domestique (Glenn 1992, Rollins 1990, Carnéiro 2005) et montrent comment il détermine les relations dans ce travail. Moujoud et Falquet (2010) regardent cette réalité en lien avec les phénomènes migratoires et le fait colonial et l'inscrivent au cœur de la mondialisation néolibérale. Dans ma recherche (Joseph, 2015), j'ai d'abord analysé le discours des travailleuses migrantes pauvres et racisées haïtiennes investies dans le service domestique et le *care* en France. Ici, je me concentrerai plutôt sur le discours des employeuses françaises, ces trois femmes que j'ai rencontrées plusieurs fois, dont une sur plusieurs années. Elles ont été contactées pour parler principalement de leur vie professionnelle et familiale, notamment les besoins de « conciliation » qui porteraient « les femmes » à externaliser le travail domestique, y compris le *care* (travail de prise en charge des personnes). Elles devaient donc

s'exprimer sur leur condition d'employée d'entreprises, et notamment sur les contraintes temporelles du travail non-domestique. Mes questions portaient essentiellement sur le retrait de l'État dans la prise en charge de la reproduction sociale, les entreprises, et leur vie familiale avec leur mari, qui ne partagerait pas suffisamment les responsabilités domestiques et familiales. Mais les trois femmes interrogées y ont un peu répondu puisque, spontanément, elles ont plutôt parlé de leur statut d'employeuses et de leur relation avec les travailleuses haïtiennes.

Ces discours ont émergé dans une relation de recherche assez cordiale en général. J'ai rencontré deux patronnes, Madame Aix qui habite à Paris et que j'ai questionné en 2010 et 2011, et Madame Forbe qui, en 2011, vit dans un petit village de province. Je considérerai prioritairement ces deux cas. Madame Aix est une journaliste de 36 ans ayant étudié 4 ans après le Bac, mère de 3 enfants, mariée à un banquier. Madame Forbe est une veuve retraitée de 80 ans qui a suivi son mari à Paris puis en province. Sans qualification particulière, elle a travaillé comme couturière, vendeuse, hôtesse d'accueil, et s'est arrêtée avec le départ de son mari à la retraite. Quand je l'ai rencontré en 2011, elle se plaignait de son isolement puisque son enfant vivait à l'étranger, ainsi que de la dégradation de son niveau de vie depuis la mort de son mari. Ces deux employeuses ont engagé une travailleuse haïtienne, une nounou pour la première et une aide à domicile pour la deuxième. Pour le troisième cas, Madame Laguerre, qui exerçait en télétravail, les rencontres semblaient impossibles puisqu'elle ne semblait pas voir un intérêt. Je devais me contenter des entretiens téléphoniques. Avec les deux premières, je ressentais quelques gênes lors des rencontres, comme Delpierre (2022) dans sa recherche sur les domestiques de familles fortunées. Comment saluer Madame Forbe ? En rentrant au salon où jouent les enfants de Madame Aix, faut-il enlever les chaussures ? Je me sentais « dans la maison du maître » (ou plutôt de la maîtresse), loin de la légèreté de mes gestes chez les migrantes haïtiennes interrogées. Toutefois, au fil des rencontres, j'ai pu construire un lien avec ces deux patronnes, de « bonnes relations » humaines, où elles exprimaient de la joie et de la gratitude tout en répondant à mes demandes.

Je savais également que je n'aurais pas affaire aux « pires » patronnes puisqu'avant de préciser mes intérêts spécifiques pour comprendre leur histoire de vie, leur vie professionnelle et familiale, j'avais souligné mon intérêt pour le vécu des travailleuses haïtiennes et le fait que je sois haïtienne moi-même. J'ai pensé qu'elles jugeraient automatiquement que j'étais « dans le camp » de ces travailleuses exploitées, et j'ai conclu que seules les employeuses qui s'estimaient « bonnes patronnes » accepteraient de me parler. Cette hypothèse venait aussi de mes expériences de terrain en Haïti auprès des patronnes haïtiennes questionnées en 2008 pour un mémoire sur le service

domestique à Port-au-Prince⁴. Contrairement à Avril (2013) qui a pu observer l'expression libre du racisme générant une ambiance raciste dans l'association observée, dans ma recherche le racisme s'est exprimé de manière plus insidieuse, ce qui s'explique aussi par mon choix de ne pas être une observatrice cachée pouvant « voir sans être vue » (Broda et Roche 1993).

Sans surprise, les patronnes françaises se sont présentées en entretien comme des employeuses exemplaires, décrivant des actes de bienveillance. Madame Aix critiquait l'exploitation des travailleuses, dans une différenciation assumée face aux patronnes du 16^e arrondissement de Paris. Ibos (2008) souligne l'attachement des patronnes aux principes de l'éthique de la justice, défendant l'égalité, le droit des travailleur-e-s, la solidarité avec les personnes sans-papiers, voire l'antiracisme. Les patronnes interrogées défendaient en effet un discours qui se voulait antiraciste et dont certaines travailleuses haïtiennes avaient reproché les limites. Madame Aix m'a par exemple rapporté une blague dite antiraciste qui reprenait pourtant certains clichés racistes (les « Africains » courent très vite et mangent beaucoup). Parfois, elle profère des propos clairement identifiés comme étant racistes par des travailleuses haïtiennes, sans savoir que c'est vraiment raciste. C'est le cas pour sa croyance en l'ignorance de sa nounou qui reste un préjugé raciste (El Miri 2018) dans lequel la déqualification de la travailleuse s'articule à la disqualification de la personne humaine (Ibos 2008). Keli, une travailleuse de *care* haïtienne, critique le fait que les patronnes blanches les prennent pour des bêtes, fait le lien entre cette affirmation et le racisme, voire la colonisation. Elle déclare : « Parce que tu... tu viens dans leur pays, donc [elles croient que] tu n'as pas... tu n'as pas été à l'école. [...]. Tu n'as pas été l'école, tu étais... donc tu n'es bonne qu'à ça ». Elle développe : « Ils restent avec la même mentalité. Donc ils pensent constamment que toi tu es encore... que le Noir est une bête de somme, pour faire tous les travaux à leur place (...) Ils gardent toujours la même mentalité. Tu es esclave, tu es Noir, Tu es esclave, tu ne sais rien ». Une patronne lui a dit une fois : « Mais, vous êtes bête ! ». Ainsi, Madame Aix n'hésite pas à qualifier sa nounou haïtienne d'idiote : « Elle comprend rien. Elle est idiote quoi, elle comprend rien. Rien, rien, rien. Est-ce que c'est raciste de dire ça ? Je n'en sais rien. J'ai simplement constaté qu'y avait des choses, à partir d'un certain niveau de complexité, elle y arrivait pas quoi. (...) Je l'ai pas employée en pensant que de toute façon, c'était que... enfin voilà, c'était qu'une Noire euh, c'était mon esclave, enfin, j'ai pas du tout cette... ». On notera que contrairement à la travailleuse haïtienne qui note la violence raciste et colonialiste de ces propos, cette patronne française, de classe moyenne et instruite, ne qualifie pas son propos de raciste.

⁴ Ces patronnes haïtiennes étaient Noires, à part deux qui étaient « mulâtres ». Ce terme issu du racisme colonial qualifie une personne plus claire de peau que la moyenne de la population et qui a dans sa généalogie à la fois des personnes Noires et des personnes blanches. Ces personnes représentent aussi une classe sociale en Haïti, généralement la bourgeoisie ou la classe moyenne aisée. Dans la colonie, les mulâtres représentaient les enfants des colons blancs et des esclaves Noires. Les luttes entre mulâtres et Noirs traversent l'histoire d'Haïti.

Le racisme, caché pour certain-e-s mais très visible pour celles et ceux qui le subissent, mérite notre attention. Guillaumin (1972) propose une analyse discursive pour décrypter ses traces dans les formes verbales apparemment innocentes. L'approche de Philomena Essed (2004) consiste à analyser le racisme quotidien dans les pratiques coutantes et les micro-événements de la vie de tous les jours. El Miri (2018) va dans le même sens en reprenant le concept de « nanoracisme » ainsi présenté par Mbembé (2016) : « Mais que faut-il comprendre par nanoracisme sinon cette forme narcotique du préjugé de couleur qui s'exprime dans les gestes apparemment anodins de tous les jours, au détour d'un rien, d'un propos en apparence inconscient, d'une plaisanterie, d'une allusion ou d'une insinuation, d'un lapsus, d'une blague, d'un sous-entendu et, il faut bien le dire, d'une méchanceté voulue, d'une intention malveillante, d'un piétinement ou d'un tacle délibérés, d'un obscur désir de stigmatiser, et surtout de faire violence, de blesser et d'humilier, de souiller celui que l'on ne considère pas comme étant des nôtres ? » (Mbembé 2016, 80-81). Ce nanoracisme participe au fait que ces personnes deviennent noires (El Miri 2018). Ainsi les Haïtiennes « deviennent pauvres, deviennent noires et deviennent femmes » (Joseph 2015, 297), comme les Ivoiriennes deviennent les « damnées de la France » (Ibos 2008). Il faut ajouter qu'en plus de limites de leur discours, ces patronnes rapportent des faits qui expriment le racisme. On peut alors parler d'illusion de l'égalité (Roux 2008) puisque leur prétendu discours égalitaire n'exclut pas l'existence de pratiques inégalitaires qu'elles décrivent elles-mêmes parfois.

Par ces différents procédés discursifs qui expriment un racisme à peine dévoilé, les patronnes semblent s'évertuer à dire : « Mon racisme n'existe pas ! » (Joseph 2021, 10). Or le refus de reconnaître la nature raciste de ses propos ou ses gestes est un racisme en soi (Essed 2004 ; Avril 2013). Cette dénégation est aussi critiquée par Guillaumin (1972 151) pour qui c'est l'idée même de l'existence d'une nature différente entre les humains qu'il faut questionner. Force est de constater que les patronnes utilisent cette forme de différenciation.

La différence

Dans les entretiens, les patronnes blanches ont présenté les travailleuses haïtiennes comme ayant une nature particulière, faite notamment de douceur et de gentillesse qui expliquerait leur confinement dans les tâches de *care*. Le langage de douceur et de gentillesse semble alors définir exclusivement les travailleuses domestiques, alors qu'il est généralement présenté comme un trait de la féminité. Les patronnes semblent s'exclure elles-mêmes de la féminité (précisément de ces normes de douceur et de gentillesse valorisées chez les travailleuses). Elles précisent à chaque fois qu'elles sont différentes, utilisent ces critères pour expliquer à la fois l'investissement de ces travailleuses noires dans le service domestique et parallèlement leur propre investissement dans le

secteur non-domestique. Elles déclarent par exemple ne pas avoir la patience des nounous, leur calme dont les enfants auraient besoin. Les travailleuses représenteraient une nature et un genre particuliers qui expliqueraient leur enfermement dans le domestique. La maternalité (Ibos 2008) est la première qualité recherchée chez ces travailleuses dont on ignore par ailleurs le savoir-faire et l'expérience professionnelle.

Madame Laguerre a engagé tour-à-tour deux baby-sitters haïtiennes dont elle évalue ainsi le travail : « Et ben, c'était impeccable, hein. J'ai trouvé. Le point commun entre ces deux personnes c'est qu'elles savaient très bien s'occuper des enfants. Euh... Oui, oui, très douces. Très gentilles ». Ces critères semblent se répéter dans la prise en charge des personnes âgées. Madame Forbe les utilise pour décrire la travailleuse de *care* haïtienne, ses filles et moi, la doctorante d'alors : « Vous êtes des gens très gentils. (...) Vous êtes des gens très, très, doux, très... Je ne peux pas expliquer. C'est, c'est en vous ça ». Elle renchérit : « C'est vrai ! C'est vrai que vous avez... (...) Mais quand elle [sa soignante] est venue chez moi, on a bavardé, j'ai ressenti cette douceur. Vous aussi [moi, la doctorante] vous êtes pareilles. Ses filles sont pareilles. Ah oui ! Elles sont gentilles, ses filles (...) C'est... c'est comme ça ». Son naturalisme s'exprime ainsi : « Vous êtes comme ça de nature. C'est la nature de votre... de votre... comment ?... de votre nationalité ! Enfin, c'est peut-être pas le mot qui convient, mais c'est comme ça ». Serait-ce « race » le mot qui lui conviendrait à la place de nationalité ? La suite de son propos en dit long : « Vous êtes comme ça. Et c'est vrai que j'ai connu certaines personnes de, même des Africains et des... (...) il y a cette espèce de douceur qui est... Je l'ai toujours ressenti comme ça ». Il s'agit ici d'une prétendue « différence naturelle » dont l'existence déterminerait l'insertion dans le service domestique, et qui ici prend une forme élogieuse. Le racisme peut s'exprimer par des marques d'intérêt ou de bienveillance paternaliste, le détachement apparent voire l'amitié, l'ignorance ou l'étonnement poli, voire l'humour. Pour Essed (2004), le fait de réduire le racisme à des propos abrupts, des actes extrêmes ou excessivement violents, empêche d'analyser le racisme quotidien. Guillaumin (1992) pense que c'est une définition raciste du racisme que de le faire passer pour une conduite hostile au lieu de critiquer l'idée de nature qu'il cache. Le racisme est un et cohérent), et l'une de ses formes réside dans l'utilisation du concept de « différence culturelle » mobilisé par Madame Aix.

Il n'y a rien d'étonnant à ce que cette employeuse mentionne une différence culturelle entre elle et sa nounou haïtienne, mais cette perception mérite d'être analysée dans ses effets sur la relation de travail et l'altérisation des employées. Le racisme quotidien qui, d'après Essed (2004), ne s'exprime pas le plus souvent en terme de « race », renvoie plutôt à des prétendues insuffisances liées à la culture et à l'origine ethnique. Pour Ait Ben Lmadani et Moujoud (2012, 20), l'un des principaux fondements du racisme est « celui de ne considérer l'autre que dans sa différence culturelle,

immuable et historiquement construite par le majoritaire ». Même si on peut douter de la capacité critique des personnes qui défendent cette idée de différence, cela s'apparente à de la discrimination qui, pour Ibos (2008), marque la séparation ou la différence péjorative attribuée aux employées.

Cette soi-disant différence culturelle est utilisée par Madame Aix pour expliquer ses désaccords et incompréhensions avec sa nounou haïtienne : « Est-ce que c'était culturel ou social, je ne sais pas bien mais, le fait est que je me heurtais à l'impossibilité de lui expliquer les choses ». Elle limiterait les échanges entre elles et prenait, d'après la patronne, la forme d'une différence linguistique critiquée par Mozère (2000), Kofman (2003) ou Hersent (2003). En outre, Madame Aix fait l'hypothèse d'une inaptitude de sa nounou qu'elle avait pourtant gardé 6 ans pour élever ses 3 enfants. Elle affirme : « En revanche, ce que je pense de cette nounou, c'est qu'elle est bien pour les petits, mais...(...) Pour les grands, ça va pas quoi. (...) Est-ce que c'est raciste de dire ça ? Je n'en sais rien hein ». Encore une fois, on voit son déni qui est aussi une ignorance qui serait aussi le luxe de la blancheur. Par ailleurs, elle utilise la prétendue ignorance de sa nounou comme un prétexte pour justifier le fait de la licencier. Ce prétexte lui permet de ne pas avouer qu'une fois son dernier enfant scolarisé, elle n'avait plus besoin de cette nounou qui lui paraissait indispensable avant : « La nounou indispensable devient tout d'un coup inutile. Ces femmes se voient alors comme des pièces échangeables, remplaçables, jetables, ce qui rend parfois les ruptures de contrat difficiles » (Joseph 2015 220). Il s'agit là d'un aspect de la chosification de ces femmes dans le service domestique.

Par ailleurs, la différence culturelle est aussi associée à un étonnement excessif de cette patronne vis-à-vis de certains aspects de la vie privée de la nounou. Elle s'étonne que la travailleuse a dans son entourage des personnes cultivées s'exprimant très bien en français, que son enfant réussisse avec brio à l'école malgré le prétendu illettrisme de la nounou, que la nounou connaisse l'actualité politique (l'élection d'Obama à l'époque)... Elle s'étonne des marques de coquetterie de cette travailleuse qui, par exemple, irait souvent chez le coiffeur : « Je me suis dit que je ne comprenais pas. Que c'est culturel, le truc avec le coiffeur ». Apparemment, elle mettait sous le compte de la différence culturelle tout ce qu'elle ne comprenait pas chez la nounou. Par ailleurs, on pourrait se demander si ce n'est pas également une manière pour les patronnes de nier chez ces travailleuses toute marque de féminité. Sans défendre cette dite féminité qui s'inscrit en plus dans des normes hétérosexistes, il est important de voir par quels processus discriminants elle est reconnue à certaines et niée chez d'autres.

Cette conception d'une prétendue différence a en plus généré chez elle de la peur, l'a poussée à maintenir une certaine distance avec sa nounou, a érigé une frontière entre les deux femmes. Les deux sont catholiques, mais la prière de la nounou contre le malin fait peur à la patronne qui n'a pas osé lui en parler, par peur de sa réaction. « Quelqu'un que... voilà... d'une culture identique, je saurais comment elle réagirait », argue-t-elle. Alors que le familialisme (voire le maternalisme) est généralement présent dans le service domestique (Rollins 1990, Destremeau et Lautier 2002), et que Madame Laguerre voyait chez ses baby-sitters des membres de la famille, Madame Aix conçoit la relation autrement. « Je ne dirais pas que c'est un membre de la famille. Parce qu'il y a quand même une part d'elle que je ne comprends pas. Un membre de ma famille, je sais qui c'est... ». Elle affirme plus loin : « Avec ma nounou, cette distance elle existera toujours à cause de la différence culturelle ». Elle compare cette relation à d'autres moins distantes qu'elle a pu entretenir avec une autre nounou française et des jeunes filles au pairs allemandes, toutes blanches. Ces travailleuses ont été décrites comme des membres de la famille.

Plusieurs recherches soulignent les stratifications internes au service domestique (Glenn 1992, Avril et Cartier 2019, Delpierre 2022), et la valorisation particulière de certaines comme les Philippines étudiées par Mozère (2010) considérées comme les Mercedes-Benz du service domestique. Moujoud et Falquet (2010) ont montré l'évolution historique de la domesticité en France et le remplacement des domestiques allemandes, suisses, luxembourgeoises et belges, par des Italiennes et Polonaises, puis le recrutement active des femmes antillaises dans le *care*, plus tard le remplacement des Espagnoles et Portugaises par des « Maghrébines » et plus largement des Africaines. En considérant les reconfigurations impulsées par la mondialisation néolibérale, elles présentent l'impact des politiques migratoires en profonde continuité avec la période coloniale. Il est important de signaler la récurrence du lien entre le service domestique, la colonisation et l'esclavage dans le discours des femmes haïtiennes alors qu'il est complètement absent dans les propos des patronnes qui s'attardent pourtant sur les « malheurs » actuels d'Haïti (inondations, séisme, crises politiques...), une occultation qu'on retrouve également dans certaines recherches (Moujoud 2012, Avril et Cartier 2019). Les travailleuses haïtiennes se voient rejetées à cause de leur origine, sans oublier le fait qu'elles soient Noires. La Xénophobie spécifique qu'elles subissent y compris aux Antilles et en Guyane⁵, ainsi que le racisme anti-noir, doivent être dénoncés. Plusieurs auteures (Glenn 1992; Carnéiro 2005; Moujoud et Falquet 2010 ; Drouilleau 2019) critiquent la relégation historique des femmes noires dans le service domestique. On ne saurait ignorer le clonage culturel (Essed, 2004), cette préférence pour l'identique qui participe à la construction de l'homogénéité comme instrument de renforcement des espaces de privilège. Il ne valorise que les hommes blancs physiquement aptes, de statut social élevé et de la bonne nationalité ; il plébiscite un

⁵ Sur le service domestique des haïtiennes en Guyane, voir Laethier (2016).

type de clone féminin soumis, et recherche parallèlement des clones de couleur de moindre intelligence et de moindre assurance qui seraient donc parfaitement serviles. Plusieurs rapports sociaux s'articulent donc pour porter Madame Aix à préférer les employées blanches, et le racisme ne peut être négligé dans l'explication de ce choix.

On pourrait croire que la différence culturelle est associée à la nationalité des travailleuses. On devrait alors se demander ce qu'est une « femme haïtienne » finalement. J'ai posé cette question à madame Laguerre qui me répond ainsi : « Et bien, une personne qui vient d'une île. Qui, une fois qu'elle est en France, est loin de sa terre d'origine et avec un climat complètement différent. Et des valeurs aussi complètement différentes. Des gens qui réagissent complètement différemment. Et ça doit donner le mal du pays ». C'est ce qu'elle a vu chez ses employées. Pourtant, elle m'a appris à la fin que ces deux employées sont en fait des Françaises. L'une a migré dans son enfance et l'autre est née en France. La nounou de Madame Aix également détient la nationalité française, vit sur le territoire depuis des dizaines d'années. C'est difficile de comprendre à quel critère « objectif » s'associerait cette différence culturelle. Elle ne semble fondée que sur une idée de différence raciale, non-dite voire cachée, mais qui est finalement dévoilée dans/par certaines explications.

En considérant le service domestique des femmes migrantes, Adelina Miranda (2003) associe le concept de différence culturelle à ce qu'elle décrit comme une « frontière dans l'intimité ». Le domestique impose une proximité qui ne peut pas forcément être vécue à cause des frontières entre patronnes et employées. Cette frontière crée de la distance voire une déférence analysée par Rollins (1990). Confrontées à l'intimité des familles employeuses dont elles ont en plus la charge, ces femmes sont plutôt mises dans une condition d'extériorité extrême qu'Ibos (2008) qualifie de discrimination. Le service domestique exprime, selon Federici (2002), un apartheid entre femmes du Nord et femmes du Sud à l'image de celui qui sépare femmes blanches et femmes noires en Afrique du Sud. Or dans les situations que j'étudie, les femmes du Nord sont Blanches et les femmes du Sud sont Noires. J'ai analysé comment finalement cette frontière dans l'intimité, qui est à la fois sociale et raciste, décrivait une « frontière dans l'humanité » (Joseph 2015). El Miri (2018) utilise également le concept de frontière en critiquant cette altérité radicale inscrite dans le corps de ces personnes devenues Noires dans la migration. Il conclut : « Les “Subsahariens” qui ont franchi les frontières géographiques pour arriver au Maroc avant d'entreprendre un passage vers l'Europe découvrent qu'ils sont porteurs d'une frontière tout aussi difficile à franchir. Ces personnes deviennent “noires” sur les routes migratoires et font l'expérience du racisme » (121). Ces patronnes semblent tellement opposées aux femmes haïtiennes qu'on pourrait se demander si elles partagent la « féminité », ou s'il n'existerait pas une frontière dans la féminité. D'ailleurs, de même que ces patronnes ne semblent pas considérer les travailleuses haïtiennes comme des personnes à

part entière, les Haïtiennes ne semblent pas considérer ces employeuses comme des « femmes », des personnes à défendre face à un sexisme quelconque ou une prétendue féminité dominée que ces deux catégories de personnes partageraient. Les employeuses se présentent moins comme étant opprimées par un système sexiste (représenté par l'État, les entreprises et les hommes). Madame Aix répète souvent « C'est mon choix » en analysant ses congés parentaux, son temps partiel, ou une promotion ratée après un accouchement. De plus, ces patronnes survalorisent l'implication de leur mari dans les tâches domestiques et expliquent leur moindre implication par leur surinvestissement dans le travail non-domestique. Elle répètent souvent « Il n'a pas le choix ». Ibos (2008) trouve que les patronnes éprouvent un sentiment d'injustice face à leur conjoint et Roux (2008) affirme que l'illusion de l'égalité qui porte les hommes à assumer un discours égalitaire incohérent face à leurs pratiques inégalitaires, serait absente chez les femmes qui seraient dans la désillusion. Dans mes recherches (Joseph, 2015, 2017b), j'ai remarqué que les patronnes entretenaient une forme d'illusion de l'égalité qui consiste à décrire un modèle d'organisation domestique inégalitaire sans questionner l'implication des hommes dans l'installation et la perpétuation de cette organisation injuste. Elles nient la posture inégalitaire de leur mari, se définissent dans les relations de couple en femmes « incroyablement privilégiées qui n'auraient plus rien à réclamer » comme le dirait Falquet (2010). Elles défendent l'image d'une « famille normale » (Joseph, 2015) et exposent celle de la « solidité du couple » (Ibos, 2008) qui contraste par ailleurs avec leur attente implicite d'une disponibilité totale chez leur « nounou solo » (sans lien conjugal réel). Sans familialisme ni hétérosexisme, on pourrait critiquer ce traitement différentiel des besoins présumés de ces deux catégories de femmes, les employées étant régulièrement invisibilisées dans leurs rôles potentiels de mères, femmes de, ou filles de. Elles ne sont alors considérées ni comme des femmes, ni comme des personnes, ce qui transforme la frontière dans l'intimité en frontière dans l'humanité (Joseph, 2017b).

La féminité partagée est divisée par les rapports sociaux de race (et de classe). Le genre est racisé/racialisé, et Essed (2004) parle de racisme genré. J'ai souligné comment les conditions des employeuses françaises blanches et celles des travailleuses migrantes haïtiennes noires sont tellement séparées qu'on pourrait croire qu'il existe deux formes de sexisme différents : une forme de sexisme invisibilisée vécue par ces patronnes qui ne critiquent pas leur mari, ces patrons invisibles du service domestique ; une forme de sexisme survisibilisée, catégorisant les hommes migrants pauvres et racisés du Sud, ces haïtiens que « fréquentent » ces travailleuses domestiques haïtiennes (Joseph 2017b).

Le genre comme supposée expérience commune partagée par les femmes est remis en question, par Glenn (1992) qui rappelle qu'elle est une construction sociale, également par Le Renard (2010) qui

regarde la limite de cette conception dans sa relation de recherche entant que femme occidentale avec des Saoudiennes. Cela pose la question des points communs (Joseph, 2013) entre moi et les femmes haïtiennes ou françaises interrogées, et de ce qu'ils permettent de comprendre ou non. Il m'a été fait l'hypothèse que si j'étais une femme française blanche, les patronnes se livreraient plus à moi au sujet de leur relation avec leur mari. Je dois donc me demander comment j'ai été catégorisée par celles-ci. Pour qui me prenaient-elles ?

Quelle différence dans la relation de recherche ?

Les clinicien-ne-s insistent sur les impacts de la relation de recherche dans la production du savoir co-construit avec les sujet-te-s (Broda et Roche, 1993). L'interdiscursivité se construit dans une intersubjectivité également chère à la clinique qui regarde à la fois les transferts et contre-transferts dans la relation de recherche. Pour Devereux (1967), le contre-transfert comprend tout ce que les chercheur-e-s projettent sur les personnes interrogées, la manière dont il-elle-s sont affecté-e-s (Saada 2009). Giust-Desprairies (2004) propose ainsi d'analyser les dimensions inconscientes, subjectives et culturelles de cette relation pour saisir les effets produits par le-la chercheur-e sur sa recherche, son statut, la position qu'il-elle occupe. J'ai montré comment cette implication avait, en plus de sa part subjective, une portée sociale exprimant l'inscription des chercheur-e-s dans les rapports sociaux articulés (Joseph, 2013). J'ai alors associé l'analyse clinique de l'implication aux théories féministes du point de vue situé (Harding 1987, Haraway 1988), pour comprendre comment ma place de femme doctorante migrante haïtienne et noire a influencé ma recherche, y compris auprès des patronnes françaises. J'ai interrogé le transfert incluant les projections de ces patronnes blanches sur moi. Pour qui me prenaient-elles ? Dans quelle place me mettaient-elles ? Cet aspect a été peu abordé avec Madame Laguerre qui n'a pas voulu poursuivre les échanges et pensait que je devais plutôt écouter les travailleuses haïtiennes elles-mêmes. Mais elle m'a affirmé que mon statut de doctorante la faisait penser à un membre de sa famille, de la même manière que je lui faisais probablement penser à ses baby-sitters haïtiennes. Madame Forbe, bien plus âgée, avec un niveau d'étude inférieur et vivant en milieu rural, comprenait moins mon statut de doctorante, et m'a demandé à plusieurs reprises de devenir sa « dame de compagnie », substituant ainsi la relation de recherche à une relation de travail et de soin. Souvent, en l'écoutant, j'avais l'impression qu'elle avait oublié pour quoi j'étais là.

Avec Madame Aix, mon statut de doctorante lui rappelle celui d'un membre de sa famille et lui inspire peut-être du respect. Elle en profite pour me donner des idées de lecture sur « la différence

culturelle ». Essayait-elle alors de renverser la relation et se positionner en savante ? En tout cas, le fait de lui poser des questions, d'avoir un rôle « d'experte » à la fois en tant que doctorante et comme haïtienne, a fait l'objet de nos discussions. Au dernier entretien, j'ai osé lui demander si « moi aussi » elle me situait dans une différence culturelle face à elle. Oui et non, semblait-elle répondre :

« Euh..., ben y a une différence culturelle au sens où vous savez beaucoup plus de choses que moi euh... sur elle [la nounou haïtienne] que..., même en ayant vécu euh..., six ans avec elle, enfin voilà ! Il y a des choses que vous comprenez d'emblée, voilà, que moi, ah ah ah (rires) ! Sauf si on me le dit euh... Bon. Je n'arrive pas, je n'arrive pas à réussir à la comprendre. Donc, est-ce qu'il y a une différence culturelle ? Oui ».

J'ai alors noté ceci : « Ce qui paraît évident pour la nounou – ou pour moi qui suis aussi Haïtienne – ne l'est pas pour la patronne. Et face à l'étonnement excessif de Madame Aix à propos de certains faits de la vie de sa nounou qui me paraissaient pourtant évidents, j'avais envie de lui dire : “Tu ne peux pas comprendre”. Sophie Hamisultane (2013), doctorante d'origine vietnamienne, se répétait elle aussi cette phrase dans un groupe qui réunissait des vietnamiennes avec qui elle partageait des points de vue qui étonnaient les participantEs françaisEs. Ici, on est face aux effets du point de vue situé dans la recherche où l'implication exprime fortement la place du-de la chercheurE dans les rapports sociaux » (Joseph 2015, 361). En considérant mon statut d'Haïtienne, elle voit donc la différence culturelle. Mais elle nuance son propos quand elle prend en compte mon statut d'enquêtrice : « Et puis en plus vous êtes dans un travail de réflexion, vous êtes en train de me... Non, ce n'est pas une différence culturelle, c'est une différence euh, euh... Je ne sais pas comment le qualifier, mais euh... Vous réfléchissez à tout ça, donc..., moi je vous raconte, je vous déballe... ce que je vis, donc euh... ». Ces réponses « en noir et blanc » montrent la complexité de l'articulation de mes deux statuts pour la patronne. La posture de cette patronne qui dit ne pas comprendre à cause de la différence culturelle, s'explique aussi par sa condition de classe. De même, mes capitaux scolaires et culturels expliquent aussi que cette patronne me trouve plus « intelligible » que sa nounou. C'est là une expression de l'imbrication des rapports sociaux de classe et de race, qu'illustre également cette conception d'une dite différence culturelle.

Cette patronne remonte à ses premières réactions quand une personne de son entourage l'a invitée à participer à ma recherche à la suite d'une annonce d'appel à participation que j'avais publiée. Elle hésitait :

« Et, je me suis posée la question : “Qu'est-ce que je fais ?”. Puis, euh... Alors... Votre nom, est quand même assez spécial quoi ! Et, je me suis dit : “Hou là, c'est quoi, cette..., c'est qui cette

personne quoi ?”. Ça, vraiment j’étais là mais : “Qui c’est ?”. “C’est marrant, elle fait une t..., un machin là-dessus euh...”. (...) C’était au tout début hein... normalement quand je me suis dit est-ce que je réponds ou pas, euh... c’était : “Est-ce qu’elle va en parler à la nounou ? Est-ce qu’elle connaît la nounou ?”. Après, je me suis dit : “Qu’est-ce que tu racontes ? Comment veux-tu qu’elle connaisse la nounou ?”. (...) Et j’ai répondu, parce que, je me dis que c’est intéressant quand même hein. (...) Et oui, je n’ai pas dit à la nounou que je répondais à vos questions. »

On remarque qu’au départ, avant même de me rencontrer, cette femme commence déjà ses projections en utilisant notamment mon nom « assez spécial » qui l’a fait croire que j’étais « autre ». Qu’est-ce que ça lui a fait de savoir que j’étais haïtienne? Comment pouvait-elle être sûre que je n’étais pas « idiot » comme sa nounou, que je pourrais la comprendre, etc. ? Barus Michel (1986) affirme qu’il y a toujours une dissymétrie dans la recherche entre « ce qui gît » (le sujet de recherche) et « ce qui se tient » (le-la chercheur-se)⁶. Or quand, dans les rapports sociaux, le-la chercheur est en position de domination par rapport à la personne interrogée, qui se tient debout ? En tant que Noire face à une personne blanche, quelle est ma légitimité sur le terrain ? Les rapports sociaux définissent la place des chercheur-se-s dans la relation de recherche et déterminent la légitimité de ces chercheur-se-s non seulement dans le monde scientifique mais aussi dans le regard des personnes interviewées (Joseph, 2015). Je me suis alors demandé quel transfert était possible quand la chercheuse est en position de dominée par rapport à la personne interviewée. Pour Barus Michel (1986, 801), dans une certaine mesure, cette dissemblance ne serait qu’apparente, car « [e]n sciences humaines, en effet, le chercheur et son objet sont de même nature, la relation est en miroir et ouvre sur tous les problèmes d’identification et de transfert ». Les deux sont des objets parlants, donc des sujets. Pourtant, il faut toujours se demander à quel type de parole on a droit en fonction de sa place dans les rapports sociaux et de quelle manière on reste debout quand, en tant que chercheur-e dominé-e, on questionne des personnes dominantes dans le cadre d’une recherche sur les personnes dominantes ou dominées.

Les chercheur-se-s *insiders*, « indigènes » (Joseph 2015), qui seraient à la fois debout et dans le lit, sont jugé-e-s trop impliqué-e-s, suspecté-e-s de produire des recherches biaisées. Plus qu’une volonté de trouver du racisme à l’oeuvre chez ces employeuses blanches, il s’agit de comprendre leur discours en comparaison à celui des travailleuses, d’utiliser les théoriques pour analyser les mécanismes cachés dans leurs propos, en plus de mes observations en France et de mon intuition du racisme. Essed (Larcher 2023, 89) analyse cette intuition : « Le nouveau “droit” des Blancs consiste

⁶ « Ce qui gît » est « dans le lit », correspond à la personne qui est sujet-**te** de la recherche. Ces expressions font référence au sens étymologique du mot « clinique » qui signifie « lit ». La recherche clinique se ferait au pied du lit, pour mieux dire, « au plus près du vécu » des personnes.

à revendiquer le droit de définir pour soi-même ce qu'est le racisme, en acceptant de le nier et en dépréciant l'expertise des personnes de couleur ». Le *Black feminism* aux États-Unis d'Amérique, avec notamment Smith (1982), hooks (1984), Lorde (1984), et Hill Collins (1989), a critiqué certaines conceptions de l'objectivité et de l'engagement. Certaines approches positivistes défendent une dite neutralité qui ne rend légitime que les *outsiders*, ces personnes qui peuvent alors se vanter de porter un « regard éloigné » (Moujoud 2007).

En plus de l'invisibilisation du point de vue minoritaire (Ait Ben Lmadani et Moujoud 2012), on ne peut négliger l'exposition des chercheur-e-s, de leur corps racisé, dans ce type de recherche. Essed (Larcher 2023) a refusé de demander à des personnes noires d'infiltrer un terrain, les exposant ainsi à la discrimination raciale et ethnique qui s'ajouterait au racisme déjà présent dans leur vie quotidienne, dans le seul but de faire de la recherche. Or dans le cadre de ma recherche, alors que j'ai refusé d'être une observatrice cachée, je me suis exposée au racisme sans le savoir ou sans le vouloir consciemment. Comme si j'étais « dans la peau » d'une travailleuse domestique haïtienne noire, j'ai absorbé une partie non-négligeable du racisme domestique, en plus de ce que je vis par ailleurs dans d'autres domaines. Comment ai-je pu imaginer que le racisme serait voilé dans le discours des patronnes?

La particularité de ma relation avec les patronnes françaises est aussi que je suis à la fois *insider* face aux travailleuses migrantes et *outsider* face à leur statut d'employeuses. Dans le lit, il y a à la fois des personnes qui partagent avec moi la même place dans le rapport social de race et d'autres qui ne la partagent pas. Probablement, ces patronnes ont toujours compris qu'elles n'étaient pas seules face à moi dans ce lit, ce qui expliquerait aussi leur détermination à insister autant sur leur relation avec ces travailleuses haïtiennes absentes de la relation directe de l'entretien mais si présentes en fin de compte.

Je me suis également posé cette question : dans quel camp ces patronnes blanches me placent-elles pour me dévoiler ces conceptions racistes du rapport à l'autre ou me raconter des faits que les travailleuses critiquent par ailleurs? Ne suis-je pas noire ? Pourquoi pensent-elles que je peux les comprendre ? Ces questions m'ont souvent forcée à réfléchir sur ma méthode, à me demander si mon point de vue pleinement situé face au racisme était suffisamment explicite. En plus, pourquoi pensent-elles que je ne suis pas affectée par certaines remarques à propos de ces travailleuses ? Ne suis-je pas une personne, capable de souffrir par ce qui touche mon groupe ? Je me suis demandé si ces femmes me mettaient dans une posture de désidentification (Kergoat 1988 ; Taboada Léonetti 1994) face à ces personnes marginalisées, essayaient de me convaincre que je ne faisais pas/plus partie de ce groupe (femmes migrantes noires haïtiennes), ce « elles » qui devait disparaître pour

faire la place à un « nous » qui m'était pourtant interdit. Cela ne renvoie-t-il pas aux questions d'éthique et de complicité au racisme ? A moins que ce ne soit le phénomène d'invisibilité critiqué par Honneth (2004) et repris par Ibos (2008) qui le qualifie cette d'humiliation sociale. C'est d'ailleurs ce que me décrit une travailleuse domestique haïtienne, Laurette, qui vit en milieu rural et subit des propos racistes de la part de ses camarades de formation qui parlent d'elle, en sa présence, en utilisant des propos racistes, comme si elle n'existait pas. C'est un déni d'humanité puisqu'il s'agit de croire que « l'autre » n'a aucune sensibilité, n'est pas une personne. El Miri (2018) rapporte un préjugé selon lequel les « Subsahariens » ne peuvent être affectés par des interactions qu'ils ne seraient pas en mesure de comprendre. Par ailleurs, on peut faire l'hypothèse que le racisme de ces patronnes serait complètement inconscient et qu'elles le prennent vraiment pour un antiracisme. Il faut alors se demander dans quelle mesure ma recherche les a « conscientisées » ? Pour élucider ce point, je scrute à nouveau certains points de la méthodologie employée.

La parole au cœur de la méthode

J'ai respecté le droit à la parole de chacune des cinq catégories de femmes interrogées en Haïti et en France, même si je ne les ai pas questionnées sur les mêmes sujets. Pour les entretiens en groupe, j'ai choisi de construire des espaces non-mixtes (qui ne mélangent pas employeuses et employées notamment), même si, dans l'analyse, j'ai parfois mis en dialogue les points de vue des unes et des autres. Je ne demande pas le point de vue des dominantes sur les dominées, même si je ne l'empêche pas d'émerger dans la discussion. J'ai donné la parole à ces femmes françaises sans chercher à connaître leur perception du racisme, même si j'ai été suffisamment ouverte pour la prendre en compte. Voulaien-elles en parler pour se justifier, se rassurer, s'expliquer, se convaincre qu'elles n'ont pas tort par rapport à certaines situations dont elles ne sont plus très sûres ? Que dois-je comprendre quand Madame Aix me dit : « Je ne sais pas si c'est raciste de dire ça » ?

Ma recherche a certainement permis à ces femmes de se questionner sur les rapports sociaux y compris sur le racisme, en plus de mieux comprendre ce qui s'est joué pour elles dans ces relations de travail. Mais à quel point elle les a aidées à se remettre en question ou à changer ? Après sa rupture avec une première nounou, Madame Aix qui était très insatisfaite d'elle, est allée voir un psychologue. Elle me confie que ma recherche lui fait le même effet. Sans avoir une visée thérapeutique, la recherche clinique peut effectivement avoir des effets thérapeutiques. Je me questionne quand même sur le fait d'avoir « fait du bien » à cette femme, en réfléchissant à cette déclaration notamment :

« Ah oui. C'est très intéressant, parce que je... comme avec la nounou ça s'est mal terminé... Je n'aime pas ça... Ça me paraît... Ça ne m'a pas plu. Mais discuter avec vous, ça m'a permis de mieux comprendre pourquoi... qu'est-ce qu'il y avait qui marchait pas euh..., qu'est-ce qui me gênait. (...) Je préfère toujours en parler avec, à quelqu'un d'autre. Ça me permet de me comprendre moi-même, et de me dire, de.... voilàde, hi hi hi,... [rires]. J'ai envie de dire..., de me déculpabiliser par rapport à ce qui s'était passé. »

Cette déclaration qui clôt un entretien où la question de la différence culturelle a été largement développée, m'a fait questionner le fait de donner la parole aux dominant·e·s. La recherche impose de ne pas juger mais de comprendre. Toutefois comprendre, ce n'est pas justifier. Il faut trouver un juste équilibre entre ce que j'appelle une *approche zéro* (fausse neutralité qui porte la personne interrogée à penser qu'on partage complètement son point de vue) et une *approche marteau* qui critique systématiquement chaque point de vue exprimé par la personne interrogée, cassant les règles de l'écoute et du décentrement (Joseph 2021).

Ma manière de questionner et parfois de reformuler est souvent rapportée comme étant une « explication ». On me dit souvent « Tu nous as fait voir ceci... tu nous as dit... » alors que ce n'est pas moi qui ai parlé mais plutôt elles. Grâce à ma démarche maïeutique, les effets d'*insight* font émerger des savoirs, qui parfois me sont attribués à tort. Comment mes dites « explications » peuvent-elles participer à conscientiser les narratrices ? La conscientisation qui est au cœur de différentes recherches engagées, comme celles de Freire (1970), rencontre en plus le principe clinique de la visée émancipatrice, et articule la théorie et la pratique dans une perspective de changement social. C'est aussi ce qu'exprime de Gaulejac (2000, 216) à propos des récits de vie cliniques : « Travailler sur les rapports de domination, la violence symbolique qui traversent les relations sociales, montrer en quoi cette domination s'exprime en permanence dans la quotidienneté, dans les comportements les plus anodins, dans des situations de tous les jours, jusque dans les usages du corps. L'histoire de vie est alors un combat. (...) Moyen d'échapper au risque de la trahison lorsqu'on est un transfuge entre deux mondes sociaux, le récit de vie est un témoignage sur la permanence des classes sociales et un moyen de déconstruire les éléments qui permettent de légitimer la domination des uns sur les autres ». Le but est d'aider les personnes à faire sens de leur vécu, ce qui correspond à un changement (souhaitable, espéré ou probable), même si la recherche n'a pas une visée d'intervention. Discuter avec l'autre, en séance individuel et surtout en groupe, permet de comprendre ensemble et de déconstruire ensemble, ce qui peut générer un niveau variable de satisfaction chez les chercheur·e·s.

Toutefois, si Madame Aix se sent déculpabilisée à la fin, c'est que ma tentative de garder l'équilibre entre le zéro et le marteau a peut-être échoué. Avec les patronnes françaises, je ne suis d'ailleurs pas satisfaite du niveau de changement visible dans leur perception du genre et de la classe. Serait-ce un biais de « race », au sens où à cause du rapport de race, je serais plus à l'aise dans ma maïeutique auprès des Haïtiennes ? Suis-je satisfaite des démarches de conscientisation tentées avec les patronnes haïtiennes de Port-au-Prince ? Cela montre l'importance de réfléchir aux effets de la recherche, non seulement pour les chercheur·se·s mais aussi pour les sujet·te·s participant à la recherche.

Pour se rendre compte de ces effets, la phase de restitution peut aider. J'ai envoyé ma thèse à Madame Aix avant la soutenance. Elle a regardé, s'est dit très touchée par les analyses sur les patronnes, a confirmé les bienfaits de cette recherche sur elle, et a promis de lire « les témoignages des nounous » pour en apprendre plus. Dans son courriel, elle exprime néanmoins une gêne face à mes analyses sur la différence culturelle :

« Je vois aussi des aspects qui me réjouissent moins, notamment cette “différence culturelle” qui me séparait de la nounou et que vous taxez de racisme. Zut alors, ça ne me fait pas plaisir. Mais vos observations sur ma proximité avec les JF [jeunes filles] au pair allemandes sont très justes, je faisais une différence. Il m'est très pénible de me voir comme raciste, je ne le veux pas mais je le suis malgré moi, semble-t-il. Ce que vous dites va m'aider à évoluer, vous avez raison sur le côté psychothérapie de votre travail pour moi. »

Cette réponse m'a attristée. Autant je n'avais pas envie de faire du bien à cette patronne, de la conforter dans sa conception raciste, autant je ne voulais pas lui faire du mal compte tenu de ses sacrifices pour me rencontrer, sa gentillesse et sa volonté de contribuer à une cause qui lui semblait utile. Delpierre (2022) remercie ainsi les personnes rencontrées pour le temps qu'elles lui ont accordé, et révèle un certain attachement face à certaines personnes interrogées. La recherche crée des liens importants à analyser. En clinique c'est une « vraie relation », une rencontre entre deux personnes. Si Avanza (2008) se demande à juste titre comment faire de la recherche quand on n'aime pas ses « indigènes », on pourrait se demander, en considérant ces relations humaines de recherche, comment ne pas les « aimer ». Que faire de ce travail d'empathie qui fait aussi partie du travail émotionnel pour les chercheur·e·s racisé·e·s ? Cette relation censure les chercheur·se·s. La participation des personnes interrogées est un don, qui crée finalement chez les chercheur·se·s une dette. Dans ce sale boulot émotionnel de la recherche, quel rapport peut-on établir entre cette dette et les conditions raciales de l'enquête ? Et comme l'a analysé Fustier (2000) à propos de la relation d'accompagnement, je dirais qu'en plus du côté formel de cette relation régie par un cadre

méthodologique bien défini, il y a aussi un côté informel qui crée un plus, un surplus d'investissement qui est peut-être indispensable à l'émergence d'un savoir sur le vécu et l'intimité, mais qui peut aussi nous tenir en laisse. Jusqu'où les chercheur·se·s peuvent-il·elle·s s'autoriser à aller dans l'analyse et la restitution des données recueillies dans une vraie relation de recherche ? C'est également à ce niveau que mon travail diffère de l'analyse discursive de Guillaumin (1972) qui portait essentiellement sur des documents. Il faudrait analyser les stratégies des chercheur·se·s pour parler du racisme, surtout quand il est à peine dévoilé. Par ailleurs, il y a probablement une part de « séduction » dans la relation de recherche qu'on ne devrait pas sous-estimer. Ces femmes ont peut-être accepté de me parler parce qu'elles sont certaines de pouvoir me donner une parole qui peut me satisfaire. Est-ce qu'elles se montrent antiracistes pour me plaire ? Quelle serait leur discours si j'étais une femme doctorante française blanche ?

Conclusion : *Si j'étais Bretonne...*

Le rapport social de race s'exprime dans une relation, par un racisme qui peut prendre plusieurs formes. J'ai analysé ici un racisme caché et ignoré (volontairement ou non) ainsi que ses apparences dans le discours des femmes françaises rencontrées. Celles-ci voient une différence naturelle entre elles et ces travailleuses domestiques haïtiennes, et l'une des interviewées décrit une différence culturelle qui aurait déterminé ses désaccords avec sa nounou haïtienne. J'ai analysé en quoi cette prétendue différence culturelle, articulée à la perception de cette patronne de mon statut de doctorante, a également marqué cette relation. Cela pose la question de la place des chercheur·se·s dans ces recherches, surtout celle qui leur est assignée par les personnes interrogées. Elle interroge aussi sur le fait de donner la parole aux personnes dominantes, surtout dans une recherche à faible directivité. La relation clinique qui permet une écoute plus active peut, dans le cadre des recherches sur le racisme, comporter certains risques pour les chercheur·se·s racisé·e·s. Il·elle·s sont alors obligé·e·s à un « prendre sur soi » qui a des impacts humains non négligeables. Le corps racisé est exposé dans la relation, à des propos dont il faudra peut-être mesurer l'impact. Grâce aux outils cliniques d'analyse de l'implication, j'ai analysé mes relations avec ces femmes blanches pour voir, en plus, comment déterminaient le savoir coconstruit. Ce savoir a été valorisé par des chercheur·e·s qui ont félicité particulièrement la finesse de mon analyse de la différence culturelle et une certaine expertise prouvée dans l'écoute de ce qui peut me faire violence, le racisme en particulier. Toutefois, ces chapitres sur ces patronnes françaises ont été jugés moins instructifs que les autres. Il y a eu l'hypothèse de l'effet d'une moindre « proximité d'habitus » avec ces patronnes. Certain·e·s chercheur·e·s blanc·he·s se sont demandé·e·s si ces femmes ne se sentiraient pas plus à l'aise de me livrer leur vie de travailleuses ou d'épouses « si j'étais Bretonne ». On pourrait d'ailleurs se demander si le choix de la Bretonne, l'une des personnages régionaux les plus stéréotypés en

France, est intentionnelle. Je remarque en attendant que cette partie sur les patronnes françaises représente la part la plus invisibilisée des apports de ma thèse. Je ne suis jamais présentée comme ayant fait une recherche sur les femmes françaises, jamais invitée à présenter ces données. Cela porte à critiquer l'invisibilisation particulière des recherches des dominé·e·s sur les dominant·e·s, contrairement aux recherches des dominant·e·s sur les dominé·e·s. La recherche n'est-elle pas généralement la voix des dominant·e·s ? Ait Ben Lmadani et Moujoud (2012) qui dénoncent le verrou français en particulier, invitent à critiquer les rapports sociaux de race, de classe et de sexe au sein de l'université et des autres lieux de productions de connaissances. Quelle est la légitimité des recherches sur le racisme portées par des personnes racisées ? Comme je l'ai montré (Joseph 2013), l'analyse clinique de l'implication dans la relation de recherche, ne peut faire l'économie d'analyser la place des chercheur·e·s et des sujet·te·s dans les différents rapports sociaux croisés.

Bibliographie

Ait Ben Lmadani, Fatima et Nasima, Moujoud. 2012. « Peut-on faire de l'intersectionnalité sans les ex-colonisé-e-s ? ». *Mouvements* 72(4) : 11-21.

Avanza, Martina. 2008. « Comment faire de l'ethnographie quand on n'aime pas ses indigènes ? Une enquête au sein d'un mouvement xénophobe. » Dans *Les politiques de l'enquête*, dirigé par Didier Fassin et Alban Bensa, 41-58. Paris : La Découverte.

Avril, Christelle. 2013. « Ambiance raciste dans l'aide à domicile », *Plein droit*, 96(1): 11-14.

Avril, Christelle et Marie, Cartier. 2019. « Care, genre et migration. Pour une sociologie contextualisée des travailleuses domestiques dans la mondialisation », *Genèses*, 114(1): 134-152.

Barus-Michel, Jacqueline. 1986. «Le chercheur, premier objet de la recherche ». *Bulletin de psychologie*, Tome XXXIX, n°377 : 801-804.

Broda, Jacques et Pierre Roche. 1993. « Les auteurs du lien. » Dans *Sociologies cliniques*, dirigé par Vincent de Gaulejac et Shirley Roy, 114-127. Paris : Desclée de Brouwer.

Carby, Hazel. 2008. « Femme blanche écoute ! Le féminisme noir et les frontières de la sororité. » Dans *Black feminism: Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, par Elsa Dorlin, 87-111. Paris: L'Harmattan.

Carneiro, Sueli. 2005. « Noircir le féminisme. », *Nouvelles questions féministes* 24(2) : 27-32.

Dechaufour, Laetitia. 2008. « Introduction au féminisme postcolonial », *Nouvelles Questions Féministes*, 27(2): 99-110.

Dechaufour, Laetitia; Haritas, Kavéri; X, X ; Masson, Sabine; Roux, Patricia et Christine, Verschuur . 2008. *Sexe, classe, race et caste : intersectionnalité des rapports sociaux. Module de recherche. Fonds National de Recherche Suisse (FNS). Lausanne.*

Delpierre, Alizée. 2022. « Remerciements » Dans *Servir les riches. Les domestiques chez les grandes fortunes*, par Alizée Delpierre, 185-187. Paris: La Découverte.

Destremeau, Blandine et Lautier, Bruno (Coord). 2002. « Femmes en domesticité: Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud. » *Revue Tiers-Monde* 170 (Avril-juin).

Devereux, Georges. [1967] 1980. *De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*. Paris : Flammarion.

Drouilleau-Gay, Félicie. 2019. *Secrets de famille. Parenté et emploi domestique à Bogotá (Colombie, 1950-2010)*. Paris : Éditions Petra.

El Miri, Mustapha. 2018. « Devenir « noir » sur les routes migratoires : racialisation des migrants subsahariens et racisme global. » *Sociologie et sociétés* 50 (2), (automne): 101–124.

Essed, Philomena. 2005 [2004]. « Racisme et préférence pour l'identique : du clonage culturel dans la vie quotidienne. Traduit de l'anglais par Brigitte Marrec. » *Actuel Marx* 38(2): 103-118.

Falquet, Jules. 2010. « L'État néolibéral et les femmes: le cas du « bon élève » mexicain. » Dans *Le sexe de la mondialisation : genre, classe, race et nouvelle division du travail* par Jules Falquet (et al.), 57-70. Paris : Les Presses de Sciences Po.

Falquet, Jules et Artemisa Flores Espínola. 2019. « Introduction. », *Les cahiers du CEDREF* 23: 6-45.

Favret-Saada, Jeanne. 2009. *Désorceler*. Paris : l'Olivier.

Federici, Silvia. 2002. « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail. » *Cahiers genre et développement* 3 : 45-69.

Freire, Paolo. [1970] 2021. *Pédagogie des opprimés*. Paris : Agone Contre-feux.

Fustier, Paul. 2000. *Le lien d'accompagnement : entre don et contrat salarial*. Paris : Dunod.

de Gaulejac, Vincent et André, Lévy (dir.). 2000. *Récits de vie et histoire sociale*. Paris : ESKA. Gayet-Viaud, Carole. 2021. « Le harcèlement de rue et la thèse du continuum des violences » *Déviance et Société* 45(1): 59-90.

Giust-Desprairies, Florence. 2004. *Le désir de penser : construction d'un savoir clinique*. Paris : Téraèdre.

Glenn, Evelyn Nakano. [1992], 2009. «De la servitude au travail de service: les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé. » Dans *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, dirigé par Elsa Dorlin, 21-70. Paris, PUF.

Guillaumin, Colette. 1992. « Usages théoriques et usages banals du terme race. » *Mots* 33: 59-65.

Guillaumin, Colette. 1982. « Cela va sans dire... » *Le genre humain* 1: 31-39.

Guillaumin, Colette. [1972] 2002. *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris : Gallimard.

Hamisultane, Sophie. 2013. «De l'implication interculturelle du chercheur à son objet. » Dans *La recherche clinique en sciences sociales*, dirigé par Vincent de Gaulejac et al., 183-190 . Toulouse : Érès.

Haraway, Donna (1988). « Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. » *Feminist Studies* 14: 575-88.

Harding, Sandra (dir.). 1987. *Feminism & Methodology*. Milton Keynes : Open University Press.

Madeleine, Hersent. 2003. « Initiatives de femmes immigrées dans les zones sensibles urbaines.», *Les cahiers du CEDREF* 12: 239-261.

Hill Collins, Patricia. [1989] 2008. « La construction sociale de la pensée féministe Noire. » Dans *Black feminism : Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, dirigé par Elsa Dorlin, 135- 175. Paris : L'Harmattan.

Honneth, Axel. 2004. «Visibilité et invisibilité. Sur l'épistémologie de la "reconnaissance"», *Revue du Mauss* 23: 136-149.

hooks, bell. 1984. *Feminist theory: from margin to center*. Boston: South End Press.

hooks, bell. 2008. « Sororité : la solidarité politique entre femmes. » Dans *Black feminism : Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, dirigé par Elsa Dorlin, 113-134. Paris : L'Harmattan.

Ibos, Caroline. 2008. « Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social », *Nouvelles Questions Féministes* 27(2) : 25-38.XXX. [2021] 2022. « Les unes et les autres: dialogue avec Guillaumin sur le racisme entre femmes ». hal-03851721 <https://hal.parisnanterre.fr/hal-03851721/document>

Joseph. 2017b. « Les paradoxes et les illusions de l'égalité dans le travail : l'occultation des dominations. » *Recherches féministes* 30 (2) : 197–216.

<https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2017-v30-n2-rf03510/1043929ar/>

Joseph. 2017a. « De l'invisibilisation des travailleuses domestiques haïtiennes.», *Journal des anthropologues* 150-151 : 85-106.

<https://www.cairn.info/revue-journal-des-anthropologues-2017-3-page-85.htm>

Joseph. 2015. « *L'articulation des rapports sociaux de sexe, de classe et de race dans la migration et le travail des femmes haïtiennes* ». Thèse de doctorat, Université Paris Diderot - Paris 7 - Sorbonne Paris Cité et Université de Lausanne. <NNT : >. <tel-03809859>

<https://hal.parisnanterre.fr/tel-03809859v1/document>

Joseph. 2013. « Implication dans la recherche : des points communs aux points de rencontre. » Dans *La recherche clinique en sciences sociales*, dirigé par Vincent de Gaulejac et al., 133-150. Toulouse : Érès.

Kergoat, Danièle. 1988. « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin : le cas des ouvrières spécialisées ». *Cahiers de l'APRE* 7 (1): 283-291.

Kofman, Eléonor. 2004. « Genre et migration internationale : critique du réductionnisme théorique. ». *Cahiers du CEDREF* 12 : Pp. 81-97.

Laëthier, Maud. 2016. « Emploi domestique et travail identitaire chez les femmes haïtiennes : bonnes en Haïti, femmes de ménage en Guyane ». *Autrepart*, 80(4): 69-87.

Larcher, Silyane. 2023. « Conversation avec Philomena Essed, Entretien réalisé et traduit de l'anglais (États-Unis) par Silyane Larcher », *Raisons politiques* 89(1): 77 à 95.

Amélie. 2010. « Partager des contraintes de genre avec les enquêtées. Quelques réflexions à partir du cas saoudien », *Genèses* 81(4): 128-141.

- Lorde, Audre. [1984] 2003. *Sister Outsider. Essais et propos d'Audre Lorde sur la poésie, le racisme, le sexisme*. Genève : Editions Mamamélis, Québec : Trois.
- Lorde, Audre. 2008. « Transformer le silence en paroles et en actes ». in Elsa Dorlin, (dir.). *Black feminism: Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*. Paris: L'Harmattan. Pp. 75-80.
- Masson, Sabine. 2006. « Sexe/genre, classe, race : décoloniser le féminisme dans un contexte mondialisé : réflexions à partir de la lutte des femmes indiennes au Chiapas. » *Nouvelles Questions Féministes* 25 (3): 56-75.
- Masson, Sabine. 2009. « Sexe, race et colonialité : Point de vue d'une épistémologie postcoloniale latino-américaine et féministe. » Dans *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, dirigé par Elsa Dorlin, 183-200. Paris : PUF.
- Miranda, Adelina. 2004. « Une frontière dans l'intimité. La confrontation culturelle entre femmes étrangères et femmes autochtones dans l'espace domestique. » *Cahiers du CEDREF* 12 : 115-135.
- Moujoud, Nasima. 2007. « *Migrantes, seules et sans droits, au Maroc et en France: Dominations imbriquées et résistances individuelles*. » Thèse de doctorat, École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS).
- Moujoud, Nasima. 2012. « Métiers domestiques, voile et féminisme. Nouveaux objets, nouvelles ruptures », *Hommes & Migrations* 1300(6): 84-94.
- Moujoud, Nassima et Falquet, Jules (2010). « Cent ans de sollicitude en France : Domesticité, reproduction sociale, migration et histoire coloniale. » *Agone* 43: 169-195.
- Mozère, Liane. 2010. « La mondialisation comme arène de « trouvailles accumulées » ? Des domestiques philippines à Paris. » Dans *Le sexe de la mondialisation : genre, classe, race et nouvelle division du travail* par Jules Falquet (et al.), 151- 164. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Mozère, Liane. 2000. « Les difficultés des assistantes maternelles étrangères face au chômage. Quelques indications concernant leur usage de la langue ». *Cahiers du CEDREF* 8/9: 145-170.
- Ollivier, Michèle et Manon, Tremblay (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Montréal: L'Harmattan.
- Rollins, Judith (1990). « Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes. » *Actes de la recherche en sciences sociales* 84 : 63-77.

Roux, Patricia (2008). « Conceptions profanes de la division sexuelle du travail. » *Laboratoires du travail* : 117-128.

Smith, Barbara. [1982], 2008. « Racisme et études féministes ». Dans *Black feminism: Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, dirigé par Elsa Dorlin, 81-86. Paris: L'Harmattan.

Taboada Léonetti, Isabel. 1994. « Les stratégies de défense. » Dans *La lutte des places*, dirigé par , Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti, 207-217. Paris, Desclée de Brouwer.

Résumé

Dans le cadre de ma recherche doctorale sur l'articulation des rapports sociaux dans la migration et le travail des femmes en Haïti et en France, j'ai analysé la place centrale du racisme dans la relation de travail, notamment dans le service domestique. Le rapport social de race a été analysé par les employés alors qu'il a été invisibilisé dans le discours des patronnes qui se présentaient à moi comme des employeuses modèles. J'ai dû utiliser des techniques spécifiques pour déceler le racisme dans ces discours présentés comme étant anti-racistes, ainsi que pour comprendre la relation particulière entretenue avec ces femmes patronnes françaises blanches. Comment ma place sociale de femme doctorante noire, migrante et haïtienne, a-t-elle influencé mes relations avec ces femmes ? Comment ma place dans les rapports sociaux croisés a-t-elle déterminé ma méthodologie, le choix des techniques pour collecter ou analyser les données ? Quel savoir a pu émerger de cette relation de recherche marquée par les conditions raciales de moi *savante* et de ces femmes *sachantes* ? Cet article vise un retour réflexif sur le cadre méthodologique, la relation de recherche ainsi que le savoir déterminé par les interactions sur le terrain.

Mots clés : Racisme - patronnes françaises blanches- service domestique - différence naturelle - différence culturelle - relation de recherche - analyse de l'implication - recherche clinique féministe intersectionnelle.

Abstract

As part of my doctoral research on the articulation of social relations in migration and women's work in Haiti and France, I analyzed the centrality of racism in the employment relationship, particularly in domestic service. The social relationship of race was analyzed by the employees, while it was invisibilized in the discourse of the bosses, who presented themselves to me as model employers. I had to use specific techniques to detect racism in these discourses presented as anti-racist, as well as to understand the particular relationship maintained with these white French female bosses. How did my social position as a black, Haitian migrant doctoral student influence my relations with these women? How did my position in the intersecting social relationships determine my methodology, my choice of techniques for collecting and analyzing data? What knowledge might have emerged from this research relationship marked by the racial conditions of me as scholar and these women as knowers? The aim of this article is to take a reflective look at the methodological framework, the research relationship and the knowledge determined by interactions in the field.

Key-words : Racism - white French female bosses - domestic service - natural difference - cultural difference - research relationship - implication analysis - intersectional feminism and clinical sociology.