
Une vie de bonne ou les employées de maison maliennes à
Niamey

Abdoulaye Seidou*

Résumé : Cette contribution analyse les conditions des travailleuses domestiques, d'origine malienne, à Niamey (la capitale du Niger). Il examine les mobiles de l'aventure des migrantes, leurs itinéraires, les multiples stratégies d'adaptation aux réalités socioprofessionnelles du milieu d'accueil et leur mode d'organisation. L'étude est fondée sur la méthode qualitative avec comme techniques les entretiens semi directifs, les récits de vie et l'observation directe. Des documents écrits, sonores et audio-visuels ont complété les autres sources d'informations. L'échantillon exemplaire est constitué d'employées et d'employeurs. L'intérêt scientifique du travail réside dans la mise en évidence de la capacité d'une communauté étrangère, féminine et jeune de surcroît, à investir dans un domaine professionnel concurrentiel, puis à y occuper une position quasi-hégémonique, dans des ménages bien déterminés. L'article a découvert que la motivation essentielle des bonnes est la recherche de revenu pour subvenir à leurs besoins et à ceux de la parentèle villageoise. L'emploi est acquis par intermédiation, mené dans l'informel et souvent au prix de maints sacrifices.

Mots-clés : migrantes, domestiques, travail, profession, employeurs.

Abstract: This paper analyzes the conditions of domestic workers of Malian origin in Niamey (the capital of Niger). It examines the motives for the migrants' adventure, their itineraries, the multiple strategies for adapting to the socio-professional realities of the host environment, and their mode of organization. The study is based on a qualitative method using semi-structured interviews, life stories and direct observation. Other sources of information were supplemented by written, audio and audio-visual documents. The sample consisted of female employees and employers. The scientific interest of the work lies in highlighting the capacity of a foreign community, female and young at that, to enter a competitive professional field, and then to occupy a quasi-hegemonic

* Université Abdou Moumouni de Niamey / seydoua@yayoo.fr

position in it, in well-defined households. The paper found that the primary motivation for the maids is the search for income to support themselves and their village relatives. Employment is acquired through intermediation, conducted informally and often at great sacrifice.

Keywords: Migrant Women, Domestic Workers, Work, Profession, Employers

Introduction

La Communauté urbaine de Niamey est la huitième région du Niger. Elle est également la capitale du pays. Les diverses activités économiques qui y sont pratiquées en font un pôle d'attraction par excellence. Elle est constituée de cinq arrondissements communaux, divisés en quartiers. Certains ménages, en raison de leur statut relativement privilégié, recourent aux services de travailleurs domestiques dont la situation intéresse aujourd'hui toutes les sciences sociales (Destremau B. et Lautier B., 2002). En plus, la domesticité, qui est un phénomène mondial, est intimement liée aux migrations nationales et internationales (Moya J., 2007).

Ainsi, au Niger, outre les domestiques d'origine locale, se trouvent, sur le marché du travail, des employées de maison provenant des pays étrangers, notamment le Mali. Aussi est-il loisible de savoir les raisons de l'aventure des travailleuses migrantes. La principale motivation, qui constitue le postulat de cette étude, est la recherche d'un revenu en vue de la satisfaction de leurs besoins et de ceux des parents du pays de départ. Pour atteindre cet objectif, elles suivent des trajectoires variées.

À Niamey, elles sont recrutées dans l'informel selon plusieurs canaux. Elles s'acquittent de tâches multiples et multiformes, parfois cumulativement, devenant, de ce fait, des « servantes globales », *global servants* (Parreñas R. S., 2001). Ces travaux sont exercés dans des conditions souvent difficiles. Pour s'adapter aux réalités du milieu d'accueil (faites de concurrence parfois interne et avec les bonnes autochtones), les employées de maison, originaires du Mali, développent de nombreuses stratégies qui les rendent incontournables pour certains foyers à la structuration et au mode de vie requérant leurs prestations.

Cette étude a pour ambition d'examiner leurs conditions matérielles et morales, à travers leurs rapports avec les employeur-e-s ainsi que les autres acteurs (les intermédiaires, par exemple). Elle est axée autour

de deux rubriques : 1) la méthodologie ; 2) les résultats et la discussion, déclinés en trois chapitres : a) les mobiles de la migration et les itinéraires des bonnes maliennes ; b) leurs conditions de travail et de vie ; c) le décryptage de leurs stratégies adaptatives.

1. Méthodologie

Le présent travail privilégie la méthode qualitative, autrement dit, il met l'accent sur le sens, la signification des discours et des réalités observées.

En l'absence d'une base de sondage, la technique de l'échantillonnage non probabiliste a été utilisée pour les deux principaux groupes. Ainsi, un échantillon exemplaire de vingt travailleuses domestiques, d'origine malienne, a été retenu. Autrement dit, ce qui est important au niveau de la sélection n'est pas la quantité des individus mais plutôt leur exemplarité en raison de la méthode qualitative adoptée. Elles proviennent majoritairement de la région de Mopti. Leur âge est compris entre 13 et 35 ans. Elles sont réparties sur les cinq arrondissements communaux de la ville de Niamey où elles exercent leurs activités. Le choix des cellules familiales d'accueil a mis l'accent sur des variables comme la catégorie professionnelle et la taille des ménages. Les enquêtées ont été rencontrées soit sur leurs lieux de travail, soit dans des concessions, servant d'espaces de rassemblement.

Dix employeur-e-s (deux par arrondissement communal) ont été interviewé-e-s à leurs domiciles, à l'issue de rendez-vous. Les patrons-nes sont essentiellement des hauts et moyens cadres de l'administration ainsi que des fonctionnaires d'organismes internationaux basés à Niamey. Des épouses de grands commerçants ont été également recensées : les maliennes ne travaillent pas dans des foyers pauvres.

Les guides d'entretien individuel, destinés à chaque groupe, ont été administrés pour recenser les diverses réactions. Quelques personnes ressources (logeurs, observateurs) et d'autres acteurs (intermédiaires) ont été aussi interrogés, souvent de manière informelle.

Des documents écrits (ouvrages, thèses, mémoires, articles), audio-visuels, relatifs au sujet, ont été consultés afin de comprendre le phénomène étudié à travers ses multiples dimensions. En effet, au-delà de leur similitude, les situations de travail, les profils des domestiques sont divers et les formes de domesticité plurielles.

Des séances d’observation directe (parfois participante, du fait de la sélection de notre ménage) des conditions de travail de certaines bonnes, à leurs postes, ont été réalisées durant le mois de septembre 2021. Elles visent à compléter les données issues des entretiens. Une grille d’observation a été prévue à cet effet en vue de relever divers aspects de la domesticité.

Pour mieux appréhender les réalités du séjour des employées maliennes à Niamey, il convient de présenter et de discuter les résultats obtenus à l’issue des investigations.

2. Résultats et discussion

Dans cette partie, sont analysés successivement : a) les motivations des migrantes et leurs itinéraires ; b) la condition domestique sous toutes ses facettes ; c) les stratégies adaptatives mises en œuvre par les bonnes maliennes.

2.1. Les mobiles de la migration de travail et les itinéraires

La mobilité des employé-e-s domestiques et leurs trajectoires ont intéressé de nombreux auteurs (Comoé E. F., 2005 ; Dahdah A., 2010 ; Freitas A. et Godin M., 2013). En Afrique de l’Ouest, il est établi, aujourd’hui, que la migration de travail n’est plus l’apanage des hommes. C’est le cas, actuellement, de la cinquième région du Mali : Mopti. Selon un leader de la communauté malienne à Niamey (Entretien réalisé le 09/09/2021 avec B. G. à Niamey), les filles et femmes rurales de cette zone se déplacent à l’intérieur de leur pays et vers d’autres destinations internationales dont le Niger (particulièrement Niamey, la capitale) pour des raisons diverses.

2.1.1. Une ambition unique mais des logiques plurielles

La mobilité spatiale des femmes est sous-tendue par une aspiration. Pour Oumarou (2015 : 321), la recherche d’un travail salarié en est la « motivation globale ». Cependant, selon lui, cette ambition cache en réalité des « logiques plus individualisées, liées pour l’essentiel au statut matrimonial de la migrante ou à son âge, à son groupe socio-culturel ou à la nature de son réseau social » (2015 : 321). Ce constat, relatif à une zone du Niger, est également observable chez les travailleuses migrantes du Mali.

En effet, pour toutes les enquêtées, le motif de l’aventure est la pauvreté ambiante qui sévit dans le milieu rural où se vêtir décentement, voire payer du savon pour la toilette devient parfois un luxe. Cette réalité incite même les hommes (la plupart agriculteurs) à quitter les villages pour les centres urbains du Mali ou d’autres contrées proches (Burkina, Côte d’Ivoire, Niger, Algérie, Libye, par exemple) voire lointaines (Europe, Asie, notamment). Les chefs de ménages, incapables de prendre en charge leurs épouses, même au village, les négligent quelquefois durant leur séjour à l’extérieur. Ceci contraint les femmes mariées à choisir la migration comme issue. Le récit de cette répondante illustre la situation :

J’ai 25 ans. On m’a mariée à l’âge de 15 ans à un parent âgé de plus de 3 ans que moi. Mon père est cultivateur. Il a une femme et une seule enfant, moi-même. Mon mari est cultivateur, marié déjà à une femme. Il a une expérience de migration avant le mariage à Bamako et à Sikasso. Au cours de notre vie commune, qui a duré 5 ans, j’ai eu un garçon avec lui. Après, il est parti en Italie, puis en France en passant par le Niger et la Libye qu’il a quittée avec son patron pendant la guerre. Mais, pendant tout son séjour en Europe, il ne m’envoie rien. J’ai quitté sa famille pour aller chez mon père. Puis, j’ai décidé, sans son accord, de partir à l’étranger chercher du travail. (Entretien réalisé le 12/09/2021 avec M. K. à Niamey)

Les jeunes filles, elles, migrent généralement en vue de la constitution du trousseau de mariage. Son acquisition requiert de multiples sacrifices surtout lorsqu’elles sont orphelines ou issues de familles modestes. En plus, selon une enquêtée, « ce ne sont pas tous les fiancés qui aident leurs futures épouses » (Entretien réalisé le 13/09/2021 avec A. A. à Niamey), d’autant plus qu’elles ne connaissent pas souvent les hommes auxquels elles sont “réservées” dès le bas âge.

D’autres raisons sont avancées par les deux catégories de travailleuses. Il s’agit d’abord du mimétisme car les migrantes de retour font étalage des biens rapportés du séjour dans les pays d’accueil. Cela pousse alors celles restées au village, qui arrivent difficilement à joindre les deux bouts, à entreprendre l’aventure migratoire. Ensuite, sont mentionnés les mariages arrangés. Des filles, mariées à des hommes dont elles ne sont pas amoureuses parfois, fuient le village avant ou après la célébration des noces. Cette situation est appuyée par ce récit : « J’ai quitté clandestinement le village après ma première semaine de mariage parce

que je n'aime pas l'homme à qui on m'a donnée. J'ai peur de retourner chez lui » (Entretien réalisé le 13/09/2021 avec H. Y. à Niamey).

À travers cet acte, les fugueuses espèrent jouir d'une certaine liberté et s'assurer d'une autonomie financière, gage de respect dans le milieu d'origine à l'image de celles qui ont séjourné à l'extérieur. Pour une enquêtée, beaucoup de migrantes, au retour, n'acceptent plus les conditions d'avant, en raison de leur indépendance économique et d'esprit, acquise à l'étranger. La migration féminine joue ainsi une fonction de promotion socioéconomique pour les concernées. Mais l'itinéraire des filles et femmes, qui choisissent Niamey comme ville d'accueil, n'est pas souvent linéaire.

2.1.2. Des trajectoires parfois sinueuses ou le parcours du combattant

Des travaux (Granotier B., 1980 ; Jacquemin M., 2012) ont montré que le chemin du travailleur migrant n'évolue pas toujours en ligne droite. Avant d'arrivée à la destination finale, il s'arrête souvent dans des villes escales. Cette migration par étapes, avec quelquefois des « bifurcations », dépend des opportunités de travail qu'offrent les différentes villes. Quelques maliennes ont suivi des chemins tortueux avant de "débarquer" à Niamey. Le parcours de cette bonne est révélateur de cet état de fait.

Je suis née en 1991. J'ai appris le travail domestique à la maison, à l'âge de 12 ans, au cours de la maladie de ma mère qui a duré 2 ans. Ma première expérience migratoire a concerné Gao où j'ai passé 6 mois puis je suis revenue au village pendant la saison hivernale. Je suis partie ensuite à Kidal où j'ai travaillé 2 ans. A mon retour au village et après la mort de mon père, mon tonton m'a marié à un homme que je n'aimais pas. Après 7 ans de mariage dans lequel j'ai eu deux enfants (décédés par la suite) et la mort de ma mère, j'ai quitté pour Ouaga au Burkina. Ensuite, je suis arrivée à Niamey où j'ai changé plusieurs fois de patronnes. (Entretien réalisé le 10/09/2021 avec F.M. à Niamey)

D'autres migrantes sont venues directement à Niamey soit en traversant le Burkina, soit en franchissant la frontière nigéro-malienne. Leur transport est parfois assuré par l'argent envoyé par un parent travaillant déjà sur place. Ces frais sont consentis à titre gratuit ou sont remboursés à l'expéditeur, selon la proximité du lien ou d'autres considérations.

Les candidates à la migration ou les parents du village de départ reçoivent l'argent soit par le canal de personnes qui retournent au pays, soit à travers les agences modernes. Concernant la deuxième option, certains employeurs sont souvent sollicités pour les opérations d'envoi. Une patronne, qui aide son employée lors des transactions, témoigne :

Comme ma domestique n'a pas de compte électronique et pour qu'elle n'aille pas perdre du temps dans les agences de téléphonie mobile ou auprès de leurs correspondants installés dans les quartiers, elle me donne le montant qu'elle souhaite envoyer et j'effectue le transfert avec mon portable. (Entretien réalisé le 14/09/2021 avec S.A. à Niamey)

Il convient de noter aussi que les travailleuses domestiques sont mobiles à l'échelle de la ville de Niamey, entre les quartiers ou les ménages, au gré des changements d'employeurs (même si quelques bonnes sont relativement stables). Ainsi, certaines maliennes deviennent de véritables nomades. Le cas d'une enquêtée, qui a sillonné les cinq arrondissements communaux de la capitale, confirme cette situation (Entretien réalisé le 13/09/2021 avec K.S. à Niamey).

Cette extrême mobilité géographique renseigne, de manière implicite, sur les conditions de vie et de travail des bonnes.

2.2. La condition domestique : entre précarité et velléités de défense

Les conditions de vie et de travail des domestiques sont parfois précaires et recouvrent diverses réalités : pénibilité des activités, difficiles relations avec les employeurs, modes de rémunération aléatoires. Ces facteurs induisent des réactions caractérisées par l'entente ou le conflit.

2.2.1. Les rapports au travail et aux employeurs

Les situations de domesticité sont diversifiées. Elles dépendent des deux principaux acteurs : l'employeur et l'employée. Elles sont aussi conditionnées par le mode de recrutement, le type de relations hiérarchiques (styles de commandement), la nature des tâches et leur rétribution.

Le marché du travail domestique à Niamey est essentiellement informel. Autrement dit, il est basé sur des « portes » ou « modalités d'entrée » (Freitas A., Godin M., 2013) généralement relationnelles, c'est-à-dire reposant sur des réseaux sociaux. Ainsi, le placement des anciennes ou nouvelles migrantes maliennes chez leurs employeurs est assuré

principalement par des amies, parentes ou les patronnes de celles-ci. Une enquêtée apporte ce témoignage, assimilable à la formule dite de « cooptation », observée par Freitas et Godin (2013) chez les migrantes latino-américaines dans le secteur de la domesticité à Bruxelles :

Je suis arrivée à Niamey, par mes propres moyens, via le Burkina. Je suis descendue chez une tante commune où une femme est venue me prendre. J'ai travaillé pour elle pendant quelques jours. Elle m'a congédiée juste après la fête de la Tabaski. Je suis partie chez une autre femme. Quand sa fille s'est mariée, elle m'a alors confiée à la jeune mariée qui a divorcé quelques temps après. La petite sœur de sa mère m'a alors prise mais nous ne nous sommes pas entendues. Ensuite, j'ai trouvé du travail chez la mère de deux jumelles où j'ai séjourné juste un mois. Après cela, j'ai été embauchée dans un ménage que connaît une de mes amies qui a souvent placé là-bas d'autres amies. J'ai quitté après plus d'un an d'exercice. Maintenant, je suis chez une autre patronne. (Entretien réalisé le 10/09/2021 à Niamey)

Cet extrait d'entretien, confirmé par la quasi-totalité des employées et des employeurs, montre le placement informel des bonnes maliennes dans les ménages. Ce circuit repose, surtout sur la confiance, elle-même découlant généralement de la connaissance mutuelle de l'intermédiaire et du nouvel employeur.

Ce recrutement par intermédiation ne présente aucune garantie pour les deux parties (la patronne et la domestique) parce qu'il n'est fondé sur aucun engagement écrit. La simple foi de l'intermédiaire est parfois trahie par l'employée pour divers motifs (paresse, vol, indiscipline...), d'où parfois les multiples plaintes des employeurs auprès des placeurs. Une employeuse qui n'est pas satisfaite de la prestation d'une travailleuse, venue fraîchement du Mali, exprime ainsi sa déception :

Depuis qu'on m'a amené cette fille, c'est moi qui la réveille chaque matin pour qu'elle démarre son travail. Ensuite, à mon retour du service, je la trouve souvent, allongée sur le canapé, entrain de dormir alors que son travail n'est pas terminé. Elle mange toujours la même chose que moi. Je fais tout ce que je peux pour créer les conditions d'une bonne coexistence mais elle ne change pas. J'ai été obligée de la ramener chez sa grande sœur qui m'a donné raison. (Entretien réalisé le 11/09/2021 à Niamey)

Souvent, c'est le patron qui viole le « pacte » en licenciant la domestique sans raison valable. Cette situation interroge les stratégies de formalisation et les recours possibles pour l'un ou l'autre. Dari Mossi M. (2015) note d'ailleurs qu'au Niger le travail domestique « n'est pas pris en compte explicitement dans les législations en matière de protection des travailleurs de manière générale », d'où l'urgence de mesures adéquates.

Ces comportements altèrent les rapports entre ces partenaires. Ils pénalisent quelquefois l'employeur qui ne peut plus faire recours aux services de l'intermédiaire déçu. En plus, l'employée, qui évolue dans un cercle d'amies et de parents, se transforme en détracteur de l'ancienne patronne, asséchant ainsi sa source d'approvisionnement en main-d'œuvre. Et, comme les employeurs appartiennent aux classes moyennes et supérieures (constituées généralement de fonctionnaires), ils sont relativement dépendants des prestations des domestiques. Ainsi, ils sont souvent obligés de supporter certains caprices des employées pour ne pas les perdre. Conscientes de cette vulnérabilité des patrons, les bonnes l'utilisent comme une arme de protection, voire de chantage.

Une ancienne bonne (« pionnière »), qui sert de « pont », selon les expressions de Freitas et Godin (2013), entre les candidates à la domesticité et les futurs employeurs, relate ce genre de situations.

Une femme de mon quartier m'a demandé de lui chercher une domestique. Elle a dit qu'elle a confiance en moi parce que j'ai duré chez ma patronne. J'ai donc encouragé une de mes amies à quitter sa patronne qui la maltraitait pour la confier à celle qui m'a sollicitée. Elle a expliqué à mon amie les différentes tâches à accomplir et fixé la rémunération correspondante. Quelques jours après, mon amie a abandonné le travail parce que la dame n'a pas respecté ses engagements. Vous voyez ce que cette dame m'a fait. Est-ce que demain je vais lui chercher une autre fille ?
(Entretien réalisé le 11/09/2021 avec T.Z. à Niamey)

Ces passages illustrent les relations dissymétriques conflictuelles entre employeurs et employées. Toutefois, quelques bonnes sont logées décentement, perçoivent régulièrement leurs rémunérations. Des patronnes leur offrent même des habits usagés ou leur confectionnent des vêtements lors de certaines cérémonies (baptêmes, mariages). Lorsque les travailleuses retournent au village, elles reçoivent des cadeaux en espèces ou en nature. En guise de reconnaissance à ces marques de considération,

les employées se font remplacer par des amies ou parents de confiance afin de ne pas perdre leur place, une fois revenues du pays de départ.

Cette politique de fidélisation réciproque est une stratégie des deux parties pour pérenniser la relation de travail que nous pouvons qualifier de « gagnant-gagnant ». Cette pratique, très courante dans le milieu des maliennes et des travailleuses provenant des zones côtières, ajoutée à leur hygiène corporelle, à la maîtrise du travail ainsi qu'à leur conduite respectueuse, est une qualité appréciée par les patronnes. En plus, ces bonnes sont toujours disponibles. Elles acceptent de vivre dans les ménages (contrairement aux employées nigériennes qui quittent le soir pour dormir dans les espaces de regroupement). Les domestiques hébergées sont souvent considérées comme des membres à part entière de la famille et bénéficient de beaucoup de faveurs.

À l'inverse, les employées autochtones sont jugées indisciplinées et sales surtout par les patronnes lettrées, vivant généralement dans des villas où les règles d'hygiène sont respectées scrupuleusement. Les maliennes et les côtières occupent ainsi une place de choix, pour ne pas dire hégémonique, sur le marché du travail domestique à Niamey. Un observateur (agent de sécurité chez une personnalité) témoigne : « Ici Madame n'emploie que des *Kotokoli* [originaires des pays côtiers] et des *Kado* [Maliennes]. Elle m'a dit de refouler systématiquement toute Nigérienne qui frappe à la porte pour des raisons de travail ». (Entretien réalisé le 14/09/2021 à Niamey)

Les séances d'observation des conditions de quelques bonnes ont permis de découvrir des détails qui ne ressortent pas des entretiens. Certaines travailleuses, qui résident en permanence chez leurs patronnes, sont sollicitées à tout moment pour des tâches diverses. Elles deviennent ainsi des bonnes à tout faire. Cette domesticité intérieure (*live-in*) a souvent une contrepartie relativement favorable : commodité du cadre de vie et de travail (chambre annexe avec lit et/ou matelas, parfois ventilée, nourriture convenable, repas préparés sur des cuisinières à gaz, prise en charge en cas de maladie).

D'autres domestiques, en revanche, dorment dans des cuisines ou dans les chambres des enfants lorsqu'il n'y a pas suffisamment de pièces dans le logement. Elles font la cuisine avec du bois de chauffe, se contentent des restes du repas de la veille comme petit déjeuner, se

débrouillent pour se soigner, etc. Les situations varient donc selon les statuts sociaux des employeurs.

Les activités dévolues aux bonnes sont la cuisine, le balayage, la vaisselle, la lessive, les courses (aller au moulin, acheter des condiments...), la garde des enfants. Ces tâches sont effectuées cumulativement ou spécifiquement. Le baby-sitting ainsi que les courses dans l'environnement géographique immédiat du domicile sont confiées, en général, aux plus jeunes domestiques. La cuisine, elle, est réservée aux bonnes expérimentées. L'attribution des activités, tout comme la rémunération, est négociée au moment de l'engagement. Mais, que gagnent les employées maliennes ? Quelle est leur perception de leurs salaires et quel usage en font-elles ?

2.2.2. Le prix du travail domestique : quelle appréciation et quelle destination ?

Au Niger, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est fixé à 30 047 FCFA pour 40 heures de travail hebdomadaire, soit 8 heures par jour et 2 jours de repos. Les employées de maison, toutes nationalités confondues, travaillent largement au-delà de ces horaires officiels. Les entretiens et les observations montrent que les bonnes maliennes ne font pas exception à la règle. Plusieurs études, réalisées au Niger et ailleurs (Dari Mossi M., 2012 ; Oumarou Aouade H., 2007 ; Jacquemin M., 2012), relèvent que les domestiques sont les premières à se lever et les dernières à se coucher. Elles sont non seulement mal employées, mais subissent, dans l'exercice de leurs tâches, divers abus. Elles ne bénéficient ni de congé annuel, ni de jour de repos, ni de jour de fête. Leur salaire mensuel est dérisoire. En plus, l'écrasante majorité des filles domestiques est analphabète, ce qui les expose à la surexploitation par leurs employeuses du fait de la méconnaissance de leurs droits.

Les bonnes maliennes interviewées confirment certains faits communs à la domesticité informelle, notamment les longues heures de travail sans repos et mal rétribuées. Il faut préciser que cette communauté est relativement mieux rétribuée que les domestiques nigériennes, payées entre 10.000 et 15.000 FCFA par mois et travaillant généralement chez de petits fonctionnaires ou commerçants.

Les employées maliennes, qui ont séjourné longtemps au Niger, elles, fixent, un seuil de 30.000 à 40.000 FCFA le mois. Ce montant est cependant susceptible de révision à la hausse en cas d'ajout d'activités

imprévues. Pour ce faire, elles mettent en œuvre leurs capacités d'*empowerment* ou d'*agency* dans la négociation de leurs conditions de travail d'une part, et dans leurs façons de valoriser leur travail, d'autre part (Constable N., 1997).

Quelques très jeunes migrantes, nouvellement arrivées et sans expérience, sont recrutées entre 20.000 et 25.000 FCFA le mois, le temps de s'acclimater (apprendre les langues locales et le métier, généralement sous la supervision de la patronne). Elles sont souvent utilisées, dans les foyers aisés, comme secondes bonnes, destinées aux petites tâches ménagères, avec la domestique principale (qui s'occupe en général de la cuisine) comme initiatrice. D'ailleurs, les jeunes maliennes, nouvellement arrivées à Niamey et qui vivent chez leurs tuteurs employées, apprennent auprès d'elles, bénévolement, le métier en attendant un éventuel recrutement.

Ce processus de socialisation à la domesticité est courant dans le milieu malien. En réalité, bien que le travail domestique soit souvent perçu comme une activité sans compétences, il exige un apprentissage voire une véritable initiation aux pratiques et normes relatives aux rapports qui s'instaurent entre employeurs et employées. Le service s'acquiert dans la maison ou dans d'autres espaces. Blanchard S. (2014), étudiant les trajectoires de travailleuses domestiques andines à Santa Cruz, parle de passage « de l'apprentissage à la professionnalisation » pour montrer la conversion que requiert le métier. À Niamey, la maîtrise de l'activité est acquise sur le tas, autrement dit en dehors de tout circuit scolaire.

Et, la force de travail domestique, rémunérée selon certaines modalités, est diversement appréciée par les bonnes maliennes. Une unanimité se dégage pour noter qu'elle est insuffisamment rétribuée au regard des efforts déployés par les employées. Toutefois, les enquêtées reconnaissent que le salaire leur permet de faire face à certains besoins personnels et d'aider les parents restés au village. Une « pionnière », qui a 7 ans de présence à Niamey, exprime ainsi l'opinion générale de ses compatriotes :

Vous savez, le salaire à Niamey est insuffisant. C'est dans le salaire que nous payons nos habits et satisfaisons quelques petits besoins. C'est dans le salaire que nous envoyons quelque chose aux gens du village. Nous payons la location des maisons communes [où sont stockés les bagages d'un groupe de bonnes] souvent à 30.000 F ainsi

que l'électricité à 4000 F. Le salaire n'est pas suffisant car nous travaillons jour et nuit. Il y a cependant des patrons qui ont pitié des bonnes et qui leur offrent des choses en dehors du salaire alors qu'il y en a qui ne font rien. Parfois, c'est nous-mêmes qui nous débrouillons pour le petit déjeuner, pour le savon de la lessive. (Entretien réalisé le 13/09/2021 avec F.D. à Niamey)

Une partie de la rémunération est consacrée au trousseau, pour les filles, fiancées ou non. Les mariées, elles, paient des objets indispensables à l'équipement du domicile conjugal. Toutes ces dépenses sont réalisées pour acquérir une certaine autonomie économique et soulager les parents.

Souvent, face à l'insuffisance du salaire par rapport aux multiples besoins et aux contraintes liées à la domesticité, des bonnes l'abandonnent momentanément ou définitivement pour embrasser d'autres activités, jugées plus rentables. Ainsi, quelques-unes optent pour la restauration populaire (vente de repas ou de *dégué*, bouillie de mil mélangé au lait en poudre). D'autres s'adonnent au commerce d'habits et produits féminins divers qu'elles se procurent en voyageant vers des pays comme le Burkina Faso ou le Mali. Leur clientèle est constituée, pour l'essentiel, des travailleuses maliennes. D'autres aussi se livrent à la prostitution, pratiquée exclusivement ou parallèlement aux autres activités, avec souvent un client (« bailleur de fonds ») principal qui prend en charge certains besoins.

Et, dès que les migrantes (quelle que soit leur situation matrimoniale) estiment que leur objectif est atteint, c'est-à-dire que les biens (financiers, matériels) escomptés sont réunis, elles prennent la décision de rentrer au village. Cette attitude, courante chez les bonnes maliennes, confirme la théorie de la nouvelle économie de la migration de travail (Flahaux M.-L., 2011). Toutefois, le « projet initial » peut évoluer au gré des circonstances (Van Meeteren et al., 2009). Ainsi, quelques migrantes se marient soit à des Nigériens, soit à des hommes d'autres nationalités et s'installent définitivement au Niger. Elles ne retournent au Mali que pour rendre visite périodiquement aux parents. Ceci montre la fluctuation des « carrières migratoires [qui] ne sont pas déterminées, mais elles se construisent aussi en réaction à des événements "imprévisibles" » (Freitas A. et Godin M., 2013) : 42).

Parfois, ce sont les parents (père, mère, oncle, frère ou mari) du village, après moult ultimatum, qui prennent l'initiative de venir à Niamey en vue de ramener à la maison une fille promise ou une mariée (fugueuse

ou exerçant des activités immorales). Quelquefois, les parents ou les époux, qui débarquent à l'improviste, retournent bredouilles car certaines migrantes (qui ne craignent pas les menaces de malédiction des parents) se débrouillent pour se cacher durant tout le séjour des visiteurs.

Pour s'adapter aux diverses réalités socioprofessionnelles, parfois difficiles, les travailleuses migrantes du Mali, adoptent des stratégies multiples et multiformes.

2.3. Décryptage des stratégies adaptatives

Les actes d'adaptation aux contraintes du milieu d'accueil se manifestent à travers l'adhésion à diverses organisations. Au sein de ces structures (avec leur mode de fonctionnement propre) se cultivent des habitudes de protection ou de défense. Des initiatives personnelles sont également prises par les bonnes pour faire face à la condition domestique.

Les migrantes maliennes se regroupent sur la base de certaines considérations sentimentales, professionnelles et spatiales : le village, la région, le pays. En effet, la principale « porte d'entrée » dans la domesticité à Niamey étant la « cooptation », essentiellement parentale, le premier refuge ou repère des employées maliennes est la sphère hébergeant le parent ou tuteur qui a organisé le voyage et l'accueil. Ce cercle de transition peut être le domicile du patron ou de la patronne du parent ou tuteur. Il peut aussi correspondre à une maison commune, louée par un groupe de ressortissantes, leur servant à la fois de dépôt de bagages, de point de rassemblement et de case de passage pour les visiteurs venant du Mali pour des motifs divers.

Le second milieu que découvre la migrante malienne est le foyer de son nouvel employeur. Elle y tisse, selon ses capacités d'adaptation, des liens durables ou éphémères avec les différents membres. Cette famille d'accueil peut, selon ses connexions avec d'autres cercles, constituer une passerelle entre la domestique et ces groupes. Ceci élargit son capital social mobilisable pour trouver du travail pour elle-même ou pour d'autres. Ces groupes deviennent à ce titre des « structures intermédiaires » (Freitas A. et Godin M., 2013) auxquelles elle peut se référer en vue d'exploiter certaines opportunités. Une malienne confirme cette situation en ces termes :

Ma patronne a une sœur qui fait de la restauration. Cette dernière connaît plusieurs personnes à travers ses clients.
Ma patronne m'envoie souvent l'aider quand elle a

beaucoup de commandes. Et, comme sa sœur apprécie mon travail, elle me délègue certaines tâches de distribution. Ainsi, j'ai connu des gens qui me demandent souvent de leur trouver des amies pour travailler chez eux. Parfois, il y en a qui me proposent même d'aller travailler pour eux contre un salaire plus intéressant. Mais comme ma patronne est très gentille avec moi et me considère comme sa petite sœur, je n'accepte pas les offres. (Entretien réalisé le 10/09/2021 avec S.I. à Niamey)

Les autres « points de référence » sont les groupes constitués par les membres du même village ou de la même région. Ils se réunissent dans les espaces de rassemblement, généralement les weekends correspondant à leurs jours de repos. Ces rencontres sont des occasions d'échange d'expériences et de consolidation de la solidarité en vue de la défense de leurs intérêts face aux contraintes de la domesticité. Les actions menées revêtent différentes formes. Il peut s'agir de tontines ou d'entraide se manifestant lors d'événements heureux (baptêmes, mariages...) ou malheureux (décès, maladies...). Il existe également des canaux de rapatriement de biens et de personnes.

Toutefois, cette complicité est altérée quelquefois par des contradictions internes. Les sources sont, par exemple, la rivalité entre deux membres ou la jalousie à cause du succès professionnel d'une autre. Ces différends se traduisent parfois par la rétention d'informations relatives à une offre d'emploi pouvant intéresser l'adversaire, malgré la « déontologie » liant officiellement les membres de la communauté.

A Niamey, les maliennes se réfèrent souvent à l'ambassade de leur pays pour des raisons diverses (établissement de papiers, problèmes professionnels ...). Ceux qui servent de passerelles entre cette institution diplomatique et les autres composantes de la communauté sont des Maliens anciennement installés au Niger. Ces leaders facilitent aussi les recours devant les institutions judiciaires ou policières en cas de litiges opposant leurs concitoyens à d'autres personnes physiques ou morales. Certains exercent des activités permanentes et sont même propriétaires de leurs maisons qui servent quelquefois de lieux d'accueil des compatriotes de passage ou de rencontres importantes.

Ces différentes sphères d'appartenance, souvent concentriques, représentent, pour les bonnes maliennes, des réseaux jouant un rôle de socialisation, de protection, de défense et de placement dont elles dépendent parfois. Parallèlement, elles exploitent individuellement leur

expérience et leur savoir-faire dans le cadre des négociations des conditions de leurs contrats.

Conclusion

Le présent travail éclaire les logiques multiples qui président à la mobilité de travail des filles et femmes maliennes aux échelles locales, régionales, nationales et internationales. La principale aspiration est la recherche d'un emploi en vue d'une autonomisation socioéconomique, singulièrement l'acquisition du trousseau pour les filles (fiancées ou non), de l'équipement destiné au domicile conjugal pour les mariées et l'aide aux parents pour toutes.

Cette motivation découle de l'incapacité des maris et des parents à prendre en charge les filles et femmes. Elle est surdéterminée par l'ostentation des migrantes revenues au village et leur esprit d'indépendance. Le voyage (dont l'itinéraire n'est pas toujours linéaire) et l'accueil sont souvent organisés par des parents, ami-e-s ou connaissances travaillant à Niamey. Ceux-ci servent d'intermédiaires entre la candidate et le futur employeur.

La condition domestique, qui est le lot de la plupart des migrantes maliennes à Niamey, est caractérisée généralement par de nombreuses contraintes (tâches pénibles et mal rémunérées, rapports difficiles avec les patronnes). Aussi, certaines employées de maison, en vue d'échapper à cette situation, optent-elles pour des activités plus rentables. Et, dès que l'objectif fixé est atteint, la quasi-totalité des migrantes retourne au village, parfois définitivement. Toutefois, il a été noté des changements de projets initiaux chez quelques travailleuses migrantes qui s'installent définitivement au Niger pour des raisons de mariage avec des Nigériens ou d'autres nationalités.

Et, pour s'adapter aux dures conditions socioprofessionnelles de la domesticité, les migrantes d'origine malienne, développent de multiples stratégies collectives et individuelles. Ainsi, elles évoluent dans divers milieux de socialisation et de défense de leurs intérêts.

En définitive, les migrations des femmes et jeunes filles du Mali sont-elles, comme s'interroge Lesclingand M. (2011), une « exploitation ou [une] émancipation » ? Au regard des énormes sacrifices consentis par les bonnes pour leur autonomisation socioéconomique, elles subissent une double exploitation : celle des employeurs (qui abusent de leur labeur) et

celle des parents (qui ponctionnent leurs revenus). Cette situation est aggravée par le désengagement des maris face à leurs responsabilités. Il serait intéressant d'examiner, ultérieurement, la vie des bonnes de retour dans le milieu de départ en vue de savoir si la migration de travail féminine n'est pas un cercle vicieux.

Travaux cités

- Blanchard, Sophie. « Migration féminine et « condition domestique » : de l'apprentissage à la professionnalisation. Trajectoires de travailleuses domestiques andines à Santa Cruz ». *Revue Tiers Monde*, 1(217), 2014, pp. 147-162.
- Comoe, Elise Fiédin. « Femmes et migration en Côte d'Ivoire : Le mythe de l'autonomie ». *Etude de la population africaine*, 20 (1), 2005, pp. 89-117.
- Constable, Nicole. *Maid to order in Hong Kong: Stories of Filipina workers*. Cornell University Press, 1997.
- Dahdah, Assaf. « Mobilités domestiques internationales et nouvelles territorialités à Beyrouth. Le cosmopolitisme beyrouthin en question ». *Espace populations sociétés*, 2-3, 2010, pp. 267-279.
- Dari mossi, Massaoudou. *La protection des filles domestiques dans le premier Arrondissement communal de Niamey*. Mémoire de Master de Sociologie, Université Abdou Moumouni de Niamey, 2015, 88 p.
- . *Situation des femmes ou filles travailleuses communément appelées « bonnes » dans l'Arrondissement communal N° 1 : Cas du quartier Koira Kano*. Mémoire de Maîtrise de Sociologie, Université Abdou Moumouni de Niamey, 2012, 76 p.
- Destremau, Blandine et Lautier, Bruno. « Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud ». *Tiers-Monde*, 43(170), 2002, pp. 249-264.
- Flahaux, Marie-Laurence. *Rôle de la situation des familles dans l'intention et la décision du retour. Analyse comparative Sénégal-RD Congo*. Texte présenté à la 6^e Conférence africaine organisée à Ouagadougou en décembre 2011 par l'UEPA, 2011.
- Freitas, Any et Godin, Marie. « Carrières migratoires des femmes latino-américaines dans le secteur de la domesticité à Bruxelles ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 29, no 2, 2013, pp.37-55.

- Granotier, Bernard. *La planète des bidonvilles. Perspectives de l'explosion urbaine dans le tiers-monde*. Paris, Seuil, 1980, 383 p.
- Jacquemin, Mélanie. « Petites bonnes » d'Abidjan. Paris, L'Harmattan, 2012.
- Lesclingand, Marie. « Migrations des jeunes filles au Mali : exploitation ou émancipation ». *Travail, genre et sociétés*, 1(25), 2011, pp. 23-40
- Moya, José. « Domestic Service in a Global Perspective : Gender, Migration, and Ethnic Niches ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2007, 33(4), pp. 559-579.
- Oumarou, Amadou. « La migration féminine, une stratégie extra-agricole d'adaptation aux changements climatiques et environnementaux dans l'Imanan (Niger) ». *Les sociétés rurales face aux changements climatiques et environnementaux en Afrique de l'Ouest*, dirigé par Sultan, Binjamin et al. Paris, IRD Editions, 2015, pp. 315-334.
- Oumarou Aouade, Housseini. *La problématique du phénomène de l'emploi des enfants comme domestiques au Niger : cas de la Commune III de Niamey*. Mémoire de Maîtrise de sociologie, Université Abdou Moumouni de Niamey, Département de sociologie, 2007, 76 p.
- Parreñas, Rhacel Salazar. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, Stanford University Press, 2001, 309 p.
- Van Meeteren, Masja et al. « Striving for a better position: Aspirations and the role of Cultural, Economic, and Social capital for Irregular Migrants in Belgium ». *International Migration Review*, 43(4), 2009, pp. 881-907.

Comment citer cet article :

MLA : Seidou, Abdoulaye. « Une vie de bonne ou les employées de maison maliennes à Niamey ». *Uirtus* 2.1. (avril 2022): 15-32.