

Trajectoires de vie de femmes travaillant dans le secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey (Mexique)

Eleocadio Martínez Silva, Mario Alberto Jurado Montelongo

DANS **FORMATION EMPLOI 2021/1 n° 153**, PAGES 109 À 128

ÉDITIONS **CÉREQ**

ISSN 0759-6340

DOI 10.4000/formationemploi.9042

Date de mise en ligne : 03/05/2021

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2021-1-page-109?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Trajectoires de vie de femmes travaillant dans le secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey (Mexique)

*Life trajectories of female workers of cleaning in the metropolitan area of
Monterrey. Lebensgeschichten von Frauen, die in der Reinigungsbranche in der
Agglomeration Monterrey, Mexiko, tätig sind*
*Trayectorias de vida de mujeres trabajadoras de la limpieza en la Zona
Metropolitana de Monterrey (Mexico)*

Eleocadio Martínez Silva et Mario Alberto Jurado Montelongo



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/9042>

DOI : 10.4000/formationemploi.9042

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 30 avril 2021

Pagination : 109-128

ISSN : 0759-6340

Distribution électronique Cairn



CHERCHER, REPÉRER, AVANCER.

Référence électronique

Eleocadio Martínez Silva et Mario Alberto Jurado Montelongo, « Trajectoires de vie de femmes travaillant dans le secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey (Mexique) », *Formation emploi* [En ligne], 153 | Janvier-Mars 2021, mis en ligne le 02 janvier 2023, consulté le 22 avril 2021. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/9042> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9042>

Trajectoires de vie de femmes travaillant dans le secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey (Mexique)

ELEOCADIO MARTÍNEZ SILVA
Sociologue, Université Autonome de Nuevo León, Mexico

MARIO ALBERTO JURADO MONTELONGO
Sociologue, Colegio de la Frontera Norte, Mexico

Résumé

■ Trajectoires de vie de femmes travaillant dans le secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey (Mexique)

L'article porte sur les travailleuses adultes, au Mexique, qui assument des responsabilités domestiques et s'occupent des enfants. La visibilité de ces femmes sur le marché du travail a été rendue possible grâce à leur participation accrue à la population active. Il s'agissait pour elles d'assumer la charge économique du foyer, en évitant d'envoyer leurs enfants sur le marché du travail. L'un des résultats de l'étude révèle que la caractéristique du travail féminin d'insertion-expulsion-insertion du marché du travail constitue un obstacle à la modification des rôles assignés aux hommes et aux femmes au sein du ménage, rendant difficile la construction d'identités professionnelles.

Mots clés : sociologie du travail, Mexique, emploi des femmes, métier du nettoyage-entretien, sous-traitance, condition de travail, division sexuelle du travail, famille, condition de vie

Abstract

■ Life trajectories of female workers of cleaning in the metropolitan area of Monterrey.

This study is about adult female workers who have domestic responsibilities and caring for children. Women who have made observable by its important participation in the labor force to defend the home economic situation avoiding sending their children to the labor market. Leaning on the reference research, one of the findings of the investigation indicates that the insertion-ejection-insertion characteristic in the women labor market is an obstacle to changing the roles assigned to men and women inside the domestic units and therefore the building of work identities gets difficult.

Keywords: industrial sociology, Mexico, women's employment, occupation in cleansing & maintenance, outsourcing, working condition, gender based division of labour, family, living condition

Journal of Economic Literature : J 44

Traduction : Auteurs.

Dans le contexte de changement social des trente dernières années, l'insertion-participation des femmes dans l'économie revêt une importance particulière. Selon les statistiques mexicaines, l'essor de la participation économique des femmes a été exponentiel : en 1970, leur taux de participation était de 17,6 %, contre 31,5 % en 1991, et 42 %¹ en 2016.

Cette étude sociologique porte sur un groupe spécifique de femmes qui travaillent : des femmes adultes qui, pour améliorer/consolider la situation économique de leur foyer, se sont insérées sur le marché du travail après l'âge de 40 ans. Ces femmes n'avaient jusque-là pas connu de parcours professionnel. Elles s'étaient construit une identité solide en termes de reproduction sociale et biologique.

Le choix de ce type d'emploi (« travailleurs du secteur du nettoyage »²) relève de trois facteurs : (1) bien que les travailleurs classés dans ce type de profession exercent leurs activités dans différents secteurs économiques, ils n'en sont pas moins des travailleurs du secteur des services à la personne, lesquels ont occupé une place importante dans les activités économiques des vingt dernières années au Mexique, principalement par le biais de la sous-traitance de services. (2) Il s'agit d'un secteur professionnel qui se caractérise par une piètre qualité de l'emploi, mais qui comporte des caractéristiques formelles ; (3) au Mexique, en temps de crise, il a constitué une voie d'insertion professionnelle pour les femmes.

Par ailleurs, le choix du cas d'étude est dû au fait que l'Université Autonome de Nuevo León (UANL) a été l'une des premières universités publiques du pays à sous-traiter entièrement les emplois de nettoyage, ce qui a permis d'étudier un processus très consolidé. De plus, l'espace universitaire a la particularité de permettre des interactions entre les femmes de ménage et un groupe d'enseignants. Cela se traduit par la création de liens forts de solidarité avec les travailleuses, qui ont un impact en termes d'amélioration des conditions affectives et de travail. Par conséquent, le choix opéré permet

1. Ce calcul se base sur le pourcentage de femmes en âge de travailler, qui travaillent ou en recherche d'emploi. Jusqu'en 2004, ce taux était calculé pour la population de 12 ans et plus. À partir de 2005, il n'incluait plus que la population des 14 ans et plus (INEGI, 1970 ; INEGI-STPS, 2004 ; INEGI-STPS, 2006).

2. Selon la classification du Système national de classification des emplois (*Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones* - SINCO) en 2011, les travailleurs du secteur du nettoyage sont enregistrés sous les codes 9601 et 9621 (INEGI, 2015).

d'aborder un univers plus large de l'emploi en sous-traitance dans les espaces universitaires. Pour autant, son champ d'application est limité car il laisse de côté l'étude des travailleuses en sous-traitance du secteur industriel.

L'augmentation de la participation extra-domestique des femmes de plus de 40 ans souligne également les limites de la division sexuelle du travail par son évidente dévalorisation des activités domestiques, tant dans le domaine privé que dans celui du travail. Ainsi, les femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus commencent à réfléchir à leur rôle au sein de cette division sexuée des tâches et expriment leur malaise, selon leur situation personnelle, concernant les gratifications et la reconnaissance qu'elles obtiennent pour leur travail domestique et extra-domestique.

L'article comporte quatre parties. Tout d'abord, nous présentons les aspects théoriques et méthodologiques ; puis, nous précisons et délimitons le groupe professionnel dans le contexte national et étatique et décrivons le profil socio-démographique des travailleurs du secteur du nettoyage ; en outre, nous mettons en évidence leurs conditions de travail et analysons les trajectoires identitaires des travailleuses interrogées. Enfin, nous discutons des résultats et présentons les conclusions de l'analyse.

1 | Aspects théoriques et méthodologiques

Théoriquement et méthodologiquement, l'étude s'appuie sur l'approche des « parcours de vie », lesquels fournissent un angle précieux pour les études qualitatives sur les transitions et les processus sociaux. Elle adopte un positionnement qui prend en compte les aspects dynamiques des trajectoires de vie des femmes qui travaillent.

L'étude s'appuie sur le travail de Bidart, Longo et Méndez (2012). Il s'agit en effet d'une approche qui met en évidence le changement, la permanence et l'évolution des normes sociales au travers de la manière dont ils affectent les personnes au cours du temps, permettant de relier la structure sociale à l'individu de façon dynamique. L'outil conceptuel adopté ici permet de répondre à des interrogations sur la manière d'analyser un parcours professionnel, la façon dont un processus collectif et individuel peut être appréhendé, les causes du changement.

Les questions de recherche de cette étude font partie des sujets progressivement mis à l'ordre du jour, en Amérique latine, pour penser l'emploi et le chômage. En particulier, elles s'inscrivent dans les travaux d'Escobar et Kries (2005), qui s'interrogent sur les caractéristiques de la forme que revêt l'insertion professionnelle des femmes travailleuses exerçant des tâches domestiques et de garde d'enfants ; sur la manière dont la forme d'insertion-expulsion-insertion du marché du travail des femmes travailleuses de notre étude affecte leur subjectivité et leur identité ; comment ces femmes perçoivent

ces changements sur leur parcours de vie individuel et familial ; comment enfin elles identifient les points d'inflexion dans leurs trajectoires de vie.

1.1 Analyse processuelle

Les trajectoires identitaires des femmes travailleuses étudiées ici prennent un sens sociologique si on les considère comme des processus déterminés par le temps, en tant que variables dépendantes ; les variables indépendantes étant, elles, les contextes, les séquences, les forces motrices et les points d'inflexion (Bidart, Longo et Méndez, *op. cit.*).

Tous les processus (trajectoires de vie ou professionnelles) sont enracinés dans un contexte structuré par un certain nombre d'éléments. Les processus à leur tour agissent sur le contexte, générant de nouveaux éléments qui contribuent à le changer. De telle sorte que la relation entre le processus et le contexte relève d'une construction mutuelle (Bidart, Longo et Méndez, 2012, *op. cit.*, p. 4).

La séquence représente plus ou moins une période stable d'interactions des éléments, et ses rythmes internes ont des répercussions sur la transition d'une séquence à l'autre. Cela peut résulter d'un changement soudain provoqué par des événements exogènes imprévisibles ou d'un changement lent qui peut progressivement déplacer la combinaison des éléments au sein de la nouvelle configuration. Ainsi, la séquence est liée à sa configuration antérieure et elle aplanit le chemin de la potentielle et future configuration d'éléments, en vertu de sa temporalité et de sa dynamique interne (Bidart, Longo et Méndez, *op. cit.*, p. 5).

Les forces motrices d'action jouent également un rôle dans l'évolution du processus. Pour comprendre un processus, il convient d'en explorer le développement dans le temps, afin d'analyser la manière dont des éléments divers et leurs configurations se constituent et se recombinent au cours du processus. La notion de forces motrices désigne un principe générateur de mouvement des éléments et des configurations dans le temps.

Les forces motrices dérivent de la combinaison des dynamiques respectives des contextes, des éléments et des organisations impliqués dans le processus. Ceci peut résulter de dispositions individuelles combinées avec un projet de nature organisationnelle dans un certain contexte de crise, qui a finalement conduit à un certain type de changements. Les forces motrices peuvent être diverses : programmatiques, évolutives, dialectiques et téléologiques (Bidart, Longo et Méndez, *op. cit.*, p. 6).

L'analyse d'un processus ne saurait être complète sans une compréhension du point d'inflexion qui marque le changement de direction de la trajectoire. Il se définit comme une réorganisation intense des éléments associés à un événement, ce qui provoque une crise et le surgissement d'une alternative avec la conduite du processus de changement

de direction. L'intensité et le rythme de la réorganisation, ainsi que l'ampleur du changement et son caractère imprévisible et irréversible sont les critères principaux d'identification des points d'inflexion (Bidart, Longo et Méndez, *op. cit.*, p. 7).

1.2 Une division sexuée du travail

La trajectoire de vie et professionnelle des femmes de notre étude s'inscrit, d'un point de vue analytique, dans un large débat présent dans les études de genre sur la division sexuée du travail. Selon certains auteurs, cette division est apparue lors du processus même d'industrialisation, c'est-à-dire que dans la société industrielle, non seulement la sphère productive était séparée de la sphère domestique, mais elle a également conduit à la division sexuée du travail selon laquelle, grâce à leur salaire, les hommes assuraient la subsistance de la famille, tandis que les femmes s'occupaient des enfants (De Barbieri, 1984). Cette division du travail correspond au modèle de la « famille traditionnelle » dans laquelle l'homme se voit attribuer le rôle de travailleur-père-chef soutien de famille et la mère la contrepartie de mère-épouse-chef du foyer. Cette organisation domestique et extra-domestique sous-tend non seulement la dépendance financière de la femme, mais aussi le fait que l'autorité est dévolue à l'époux, soutien de famille (De Barbieri, *op. cit.* ; Seccombe, 1993).

Par ailleurs, l'abondante littérature relative aux études de genre a rendu compte de la division sexuée du marché du travail, en faisant référence aux inégalités en termes de participation des hommes et des femmes au sein de différentes professions ou activités économiques, ainsi qu'aux disparités en termes de salaire, d'autorité et de satisfaction dans l'emploi (Rendón, 2008 ; England, 1992).

La crise économique des années 1980 et la restructuration de la production des années 1990 ont entraîné un bouleversement du modèle traditionnel de la famille. Cela s'est accompagné de changements dans la division sexuée du travail, avec l'intégration massive des femmes sur le marché du travail, ce qui a provoqué de profondes mutations au sein des rôles historiquement attribués aux hommes et aux femmes. Toutefois, l'intégration des femmes sur le marché du travail s'est opérée dans des contextes d'inégalités et de ségrégation. C'est dans ce cadre que l'on appréhende les trajectoires identitaires de la femme dans des emplois précaires qui reflètent les inégalités de genre présentes dans les sphères tant privée que publique.

1.3 La méthodologie

Le recueil de données qualitatives s'est opéré par le biais de douze entretiens ouverts et semi-dirigés auprès de femmes actives adultes assumant des responsabilités domestiques et s'occupant de leurs enfants. Les entretiens visaient à appréhender les processus des trajectoires de vie des femmes (abandon scolaire, vie de couple et intégration professionnelle sur le marché du travail).

L'étude a été réalisée auprès de femmes actives qui, au moment de la recherche, travaillaient en tant que femmes de ménage à l'Université Autonome de Nuevo León, par l'intermédiaire d'entreprises sous-traitantes du nettoyage. L'échantillon qualitatif inclut des travailleuses aux expériences de vie et professionnelles très similaires. La base de données de l'Enquête nationale des métiers et de l'emploi (*Encuesta Nacional de Ocupación – ENOE*) a également été utilisée pour mettre en évidence certaines caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des travailleurs du nettoyage. Il s'agissait de mieux saisir les différents aspects des trajectoires des répondantes auxquelles s'intéresse cette étude.

21 Les travailleurs du secteur du nettoyage dans le contexte de sous-traitance de l'activité

Au Mexique, ces dernières années, l'organisation de la main-d'œuvre sur le marché du travail a été modifiée en raison du recours à l'externalisation comme forme prédominante d'insertion professionnelle dans les grandes entreprises. Notre étude fera principalement référence à l'*outsourcing* (externalisation), dont les activités professionnelles sont exercées dans les locaux professionnels de l'entreprise contractante ou cliente (Sánchez-Castañeda, Reynoso et Palli, 2016).

Au Mexique, cette pratique s'est tout d'abord développée en l'absence de modifications de la législation du travail. Au fil du temps, on a observé un niveau élevé de précarisation des travailleurs embauchés par ces entreprises (Bensusán, 2007). Après 2012, suite au vote de la nouvelle réforme du travail fixant les normes devant régir les entreprises sous-traitées et leurs responsabilités vis-à-vis des employés, le secteur a commencé à offrir davantage de visibilité. On estime qu'il existe près de trois millions et demi de personnes qui travaillent en sous-traitance au niveau national (Becerril, 2015).

2.1 Profil socio-démographique des travailleurs du secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey

Au niveau national, le secteur du nettoyage compte 964 823 travailleurs salariés³ (ENOE, premier semestre 2016) qui représentent 1,9 % des actifs au Mexique.

On estime qu'ils sont 55 364 dans la région métropolitaine de Monterrey, dont 58,7 % de femmes ; cette profession est donc plutôt féminisée, si l'on considère que, sur le marché du travail local, les femmes représentent 37 % de tous les actifs (ENOE, 2016).

L'âge moyen du travailleur du nettoyage est de 44 ans, contre 38 ans pour tous les actifs à Monterrey. Le **tableau 1** présente la répartition des travailleurs par groupes d'âge. Les

3.Ce groupe n'inclut pas les personnels de service domestique comme les serveurs d'hôtel, les femmes de chambre ou les blanchisseurs et les repasseurs, entre autres.

groupes des 40 à 59 ans enregistrent les pourcentages les plus élevés de travailleurs du nettoyage. Quant aux différences entre les hommes et les femmes, l'âge moyen des femmes est de 44 ans, contre 43 ans pour les hommes. Dans les groupes d'âge de plus de 40 ans, les proportions sont légèrement plus élevées chez les femmes.

Tableau 1. Répartition des travailleurs du secteur du nettoyage par groupes d'âge dans la région métropolitaine de Monterrey, Mexique, 2016

Groupes d'âge	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Actifs de 14 ans	280	0,5	0,5
De 15 à 19 ans	1998	3,6	4,1
De 20 à 29 ans	6763	12,2	16,3
De 30 à 39 ans	10 248	18,5	34,8
De 40 à 49 ans	14 814	26,8	61,6
De 50 à 59 ans	14 752	26,6	88,2
De 60 ans et plus	6 509	11,8	100,0
Total	55 364	100,0	

Exemple de lecture : Chaque cellule de la colonne des pourcentages est calculée en fonction de la fréquence spécifique du groupe d'âge de la cellule parmi le total estimé des travailleurs. Par exemple, la tranche d'âge des 30-39 ans représente 18,5 % du total des travailleurs : $(10248/55364)*100$.

Source : tableau construit à partir des données de l'Enquête nationale des métiers et de l'emploi (*Encuesta Nacional de Ocupación - ENOE*), premier trimestre, 2016.

Dans le processus de construction du profil socio-démographique du travailleur du secteur du nettoyage, il convient de prendre en compte le rôle du noyau familial, afin de mieux saisir les effets des stratégies d'insertion professionnelle que le travailleur développe. À cet égard, les femmes mariées et les mères de famille se distinguent. D'une part, il y a les épouses qui doivent travailler pour accroître les revenus du foyer, que ce soit pour permettre aux enfants de poursuivre leurs études ou pour compléter les revenus insuffisants du principal soutien de famille. D'autre part, les cheffes de foyer qui pallient l'absence d'un conjoint, en raison d'un veuvage, d'un divorce ou d'une séparation et qui doivent continuer à assurer la subsistance du foyer et les études des enfants.

Le **tableau 2** souligne l'importance de ces deux groupes. 82 % des femmes qui travaillent dans le secteur du nettoyage sont soit des femmes mariées, soit des cheffes de famille. Toutefois, pour les autres métiers, ce pourcentage est de 62 %. Il semblerait ainsi que cette activité soit en passe de devenir une alternative pour les membres du foyer qui ne sont pas les hommes chefs de famille, et dans ce cas précis, principalement pour les femmes au foyer, épouses ou cheffes de famille.

Tableau 2. Répartition des travailleurs du secteur du nettoyage selon le sexe et le lien de parenté avec la/le chef(fe) du foyer, dans la région métropolitaine de Monterrey, 2016

Statut	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Chef(fe) de famille	60,5 %	28,8 %	41,9 %
Époux (épouse)	7,0 %	52,9 %	33,9 %
Fils (fille)	17,8 %	10,8 %	13,7 %
Père ou mère	1,7 %	1,2 %	1,4 %
Autres liens de parenté	10,7 %	5,0 %	7,4 %
Sans lien de parenté	2,3 %	1,2 %	1,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Note de lecture : Puisque nous nous intéressons aux caractéristiques des femmes de ménage, nous nous concentrons sur la colonne " femmes ". Les pourcentages doivent être lus verticalement, puisqu'ils se réfèrent à 100 %, qui apparaît à la dernière ligne de cette colonne.

L'ENOE est l'une des enquêtes au Mexique qui applique ses questionnaires à tous les membres de la population âgés de 15 ans et plus, vivant dans des logements sélectionnés de l'échantillonnage, cf. : <https://www.inegi.org.mx/rmm/index.php/catalog/591>. Dans le cas de la variable ou catégorie « parenté », ici appelée « lien de parenté », ses valeurs proviennent des réponses à la question « Quel est votre lien avec le chef de ce foyer ? ». Les réponses peuvent varier entre « le conjoint du chef de famille », « le chef de famille », « l'enfant du chef de famille », « le père du chef de famille », parmi d'autres. Les cohabitants d'un logement peuvent appartenir à la famille directe ou élargie, ou bien ils peuvent être des membres hors famille. Notons que dans un logement, il peut y avoir deux ménages ou plus, donc dans chaque ménage, il y a un réseau de parenté. Cependant, dans le tableau que nous présentons, nous ne faisons pas de distinction entre eux.

Exemple de lecture : Chaque colonne a un « N » (effectif) différent, sur lequel les pourcentages de chaque cellule sont calculés : N total = 55364 ; N femmes = 32498 ; N hommes = 22866. Par exemple, 60,5 % des hommes qui travaillent dans le secteur du nettoyage sont des chefs de famille ($13834/22866 \times 100$, quand c'est le cas de 28,8 % des femmes).

Source : tableau construit à partir des données de l'Enquête nationale des métiers et de l'emploi (*Encuesta Nacional de Ocupación - ENOE*), premier trimestre, 2016.

Ainsi, il est important de souligner que 52,9 % des travailleuses sont des épouses du chef de famille et, comme on le notera dans le contenu des entretiens, ce rôle conditionne les modalités d'insertion et de réinsertion de la travailleuse dans ses activités professionnelles et influence même la valorisation subjective du travail et, par conséquent, certains éléments de l'identité personnelle.

Il n'est donc pas étonnant que 96 % des femmes qui travaillent dans le secteur du nettoyage déclarent remplir les deux rôles : celui de salariée et de la personne en charge des tâches domestiques. Autrement dit, ces femmes font une double journée de travail. Ce pourcentage est de 87 % pour les autres professions (ENOE, 2016). Enfin, le nombre d'enfants des femmes qui travaillent dans le secteur du nettoyage nous permettra de conforter l'hypothèse selon laquelle les motivations du travailleur de ce secteur résident principalement dans la nécessité d'assurer le financement des études des enfants.

Comme nous pouvons le constater dans le **tableau 3**, la proportion de femmes de ménage ayant plus de trois enfants est assez élevée par rapport à celle des femmes exerçant d'autres professions.

Tableau 3. Répartition de la population féminine active selon le nombre d'enfants et le type de profession, dans la région métropolitaine de Monterrey, Mexique, 2016

	Secteur du nettoyage	Autres secteurs	Total
Sans enfants	10,7 %	30,4 %	29,7 %
De 1 à 2 enfants	37,9 %	36,4 %	36,4 %
De 3 à 5 enfants	42,6 %	30,4 %	30,9 %
6 enfants et plus	8,8 %	2,8 %	3,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Exemple de lecture : Effectif (N) de travailleurs du nettoyage = 55364. Comme pour le tableau 2, ce tableau ne doit pas être lu horizontalement, mais verticalement, car tous les pourcentages de chaque cellule sont expliqués par le 100 % à la fin de chaque colonne. Par exemple, 42,5 % des employées de nettoyage ont entre trois et cinq enfants. On peut comparer chaque cellule appartenant à la même ligne, mais à une colonne différente. Par exemple, on peut comparer 42,6 % à 30,4 % et conclure que le poids relatif des femmes qui ont entre trois et cinq enfants est plus élevé dans le secteur du nettoyage que le poids de ces femmes dans les autres secteurs professionnels.

Source : tableau construit à partir des données de l'Enquête nationale des métiers et de l'emploi (*Encuesta Nacional de Ocupación - ENOE*), premier trimestre, 2016.

2.2 Conditions d'emploi des travailleurs du secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey

Pour connaître les conditions d'emploi des travailleurs du secteur du nettoyage, il est nécessaire de prendre en compte le lieu de travail comme critère distinctif. Comme dans d'autres cas liés à la sous-traitance, un grand nombre de travailleurs du secteur du nettoyage exercent dans les locaux de l'entreprise cliente et partagent ainsi ces espaces avec les autres employés de l'entreprise contractante qui eux jouissent de conditions de travail différentes, bien que toutes ces personnes se croisent quotidiennement dans les mêmes locaux. La plupart du temps, les employés de l'entreprise sont mieux rémunérés, et ont de meilleurs avantages sociaux que les travailleurs du nettoyage en sous-traitance. Il convient d'évaluer ce que signifie travailler avec d'autres travailleurs avec lesquels on ne partage pas les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et qui, dans certains cas, ne sont des collègues de travail que de manière épisodique.

Les entretiens réalisés pour l'analyse des trajectoires de vie s'étant déroulés au sein d'un établissement qui sous-traite les services de nettoyage, nous soulignerons, ci-après, les différences et les similitudes entre les travailleurs qui exercent leurs activités dans des locaux tiers et les employés qui les effectuent dans les locaux de leur employeur.

Le **tableau 4** montre que l'emploi de travailleur du secteur du nettoyage est majoritairement formel, mais qu'il l'est surtout au sein du secteur qui emploie directement ses travailleurs. Lorsque l'on compare avec les conditions générales sur le marché du travail formel, on constate que les travailleurs du nettoyage qui exercent leurs activités dans une autre entreprise que la leur sont les moins bien rémunérés, ce qui engendre une diminution de la qualité et du volume des prestations sociales perçues⁴.

Tableau 4. Conditions d'emploi des travailleurs du secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey, Mexique, 2016

Indicateurs de formalité / informalité	Travailleurs du nettoyage			Autres métiers
	Externalisation	Contrat direct	Total	
Accès à l'IMSS (sécurité sociale) (*)	74,7 %	79,8 %	77,9 %	59,0 %
Salaire inférieur à 2 fois le salaire minimum	71,3 %	43,9 %	47,8 %	24,3 %
Contrat temporaire	22,7 %	10,9 %	15,2 %	6,7 %
Primes	74,5 %	83,8 %	80,4 %	62,4 %
Prêt au logement	60,5 %	63,6 %	62,5 %	51,4 %
Afore (retraite)	55,3 %	58,8 %	57,5 %	49,8 %
Prêts personnels	12,1 %	37,6 %	28,2 %	22,6 %
Congés	68,9 %	76,2 %	73,5 %	57,9 %

(*): *Instituto Mexicano del Seguro Social.*

Note de lecture : N contrat direct = 26574 ; N sous-traitance = 28790.

N total = 55364 ; N autres professions = 1847191.

Les pourcentages de chaque cellule sont obtenus en divisant le nombre de personnes bénéficiant d'une des prestations sociales liées à la cellule par le N de la colonne. Par exemple, 43,9 % représente le rapport entre le nombre de travailleurs sous contrat direct, gagnant jusqu'à deux fois le salaire minimum et N sous contrat direct, multiplié par cent. Ce tableau vise à comparer les pourcentages par colonne ou encore des cellules situées sur une même ligne, mais dans des colonnes différentes.

Source : tableau élaboré à partir des données de l'Enquête nationale des métiers et de l'emploi (*Encuesta Nacional de Ocupación - ENOE*), premier trimestre, 2016.

4. Au Mexique, le salaire d'un travailleur sur le marché du travail formel comporte deux composantes : la partie directe et la partie indirecte. La première est le salaire lui-même, que le travailleur reçoit chaque semaine, chaque quinzaine ou chaque mois, et la seconde est liée aux prestations sociales. Celles-ci sont corrélées avec le droit du travail. Par exemple, le droit à la santé s'exerce par l'affiliation à l'IMSS ou à tout institut de santé publique existant. Le droit au logement s'applique par le biais de l'affiliation à l'un des fonds de logement public. Le droit à une retraite décente est lié à l'affiliation à une AFORE (Administraciones de fondos para la retraite - *Administradoras de Fondos para el Retiro*). Outre ces prestations sociales de base, il existe le droit aux congés payés (prime de vacances) et la prime de Noël.

Le **tableau 4** révèle que le développement de la sous-traitance de services ne s'est pas accompagné d'une amélioration des salaires pour ce type de travailleurs, puisque leurs revenus se concentrent essentiellement dans la catégorie de ceux qui gagnent une à deux fois le salaire minimum. Au contraire, dans les autres secteurs d'activité dans la région métropolitaine de Monterrey, les taux de travailleurs qui perçoivent moins de deux fois le salaire minimum sont bien moindres.

Quant aux avantages sociaux, pour les deux types d'entreprise, le taux de travailleurs percevant des primes est élevé et est similaire à celui des travailleurs bénéficiant de prestations de santé. Ce n'est pas le cas du taux de travailleurs bénéficiant de prêts au logement, qui diminue lui de 15 points, les travailleurs recevant des prestations de santé n'étant pas tous inscrits au Fonds national du logement pour les travailleurs, *El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores* (INFONAVIT). De ce fait, la dimension formelle de l'emploi perd en qualité et est incomplète.

Un autre aspect qui contribue à amoindrir le caractère formel de l'emploi est l'absence d'AFORE (Administrations de fonds pour la retraite - *Administradoras de Fondos para el Retiro*) : seuls 55 % des travailleurs externalisés ont indiqué être inscrits dans une AFORE. Le caractère formel de l'emploi semble rencontrer certaines limites puisque l'on observe, parmi les travailleurs, des disparités vis-à-vis du caractère formel de l'emploi, ainsi que des manifestations d'informalité dans différents domaines liés à leurs conditions de travail⁵.

Enfin, le **tableau 5** révèle comment le travailleur externalisé tend à rester longtemps dans ce type d'emploi.

5. Ces différences ne devraient pas exister car l'employeur, lors de l'inscription du travailleur à l'IMSS, doit automatiquement s'engager à verser les cotisations salariales à INFONAVIT (*El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*) et celles liées à la retraite. Les raisons pour lesquelles les taux de ces trois prestations ne coïncident pas génèrent une série d'hypothèses. Nous en mentionnons deux : étant donné la forte présence des femmes mariées dans ce type de profession, il est possible que certaines ne soient pas affiliées à l'IMSS par leur employeur, mais par le biais de leurs conjoints qui partagent avec elles leur droit à ce service ou prestation. Une autre raison est que certaines mères recherchent ce type de profession pour pouvoir s'affilier à l'IMSS avec leurs enfants afin de ne pas s'inscrire à un Afore, parce qu'elles ne sont pas intéressées ou parce qu'elles ne savent pas comment faire ou encore ne veulent pas s'impliquer dans les procédures bureaucratiques rébarbatives nécessaires pour faire valoir ce droit.

Tableau 5. Répartition des travailleurs du secteur du nettoyage selon le type d'entreprise et l'ancienneté dans le poste actuel, dans la région métropolitaine de Monterrey, Mexique, 2016

Année de prise de poste	Type d'entreprise		Total
	Entreprises de sous-traitance	Entreprises de contrat direct	
Année en cours	23,1 %	8,0 %	13,5 %
Année précédente	26,3 %	25,6 %	25,9 %
Antérieurement à l'année précédente	50,6 %	65,3 %	59,9 %
Ne sait pas		1,1 %	0,7 %
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Exemple de lecture : N contrat direct = 26574 ; N sous traitance = 28790.

Total N = 55364.

Dans ce tableau, les pourcentages sont calculés sur la base d'un effectif (N) par colonne. Par exemple, 26,3 % est le produit du rapport entre le nombre de travailleurs qui ont entre quatre mois et un an d'ancienneté dans une entreprise en sous-traitance et le nombre total de travailleurs dans ce type d'entreprise (N sous-traitance).

Source : tableau construit à partir des données de l'Enquête nationale des métiers et de l'emploi (*Encuesta Nacional de Ocupación - ENOE*), premier trimestre, 2016.

En résumé, les travailleurs du nettoyage en sous-traitance sont désavantagés par rapport aux travailleurs du nettoyage en emploi direct. Le niveau de salaire est plus bas, il y a moins d'avantages sociaux, ceux-ci sont d'une moindre qualité et offrent une faible couverture sociale. Les contrats temporaires y sont plus nombreux et la rotation de la main-d'œuvre y est plus élevée.

S'agissant des différences selon le sexe, les femmes qui travaillent dans le secteur du nettoyage dans la région métropolitaine de Monterrey gagnent 89 % du salaire moyen des hommes. Cependant, s'il existe bien des différences de salaire entre les hommes et les femmes, elles ne sont pas comparables aux disparités qui ont cours dans les autres professions. Globalement, sur le marché du travail à Monterrey, les femmes gagnent 72 % du salaire des hommes.

Par conséquent, au sein d'une catégorie professionnelle où les salaires sont très bas, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes se réduit considérablement.

2.3 Trajectoires identitaires des travailleuses

Pendant toute la durée de l'enquête de terrain, y compris pendant la transcription et la codification des entretiens, nous avons constamment le sentiment d'être en réalité en train d'appréhender des aspects fondamentaux de l'expérience de vie des femmes travailleuses. Cependant, malgré le travail sur les données et auprès des personnes, nous étions

encore loin de découvrir un modèle cohérent. Face à cette situation, nous nous sommes demandé quels étaient les points communs dans les vies des travailleuses étudiées.

La réponse est venue de l'enquête de référence, d'Escobar et Kries (*op. cit.*), sur les travailleuses chiliennes : (1) les caractéristiques de l'insertion-expulsion-insertion sur le marché du travail des femmes rendent impossible la construction d'une identité professionnelle ; (2) les caractéristiques de l'insertion-expulsion-insertion sur le marché du travail des femmes constituent un obstacle à la modification des rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes à l'intérieur des entités domestiques ; (3) les femmes se construisent une identité flexible en fonction du caractère instable de leur travail : lorsqu'elles travaillent, elles assument une identité de travailleuses, mais reprennent ensuite rapidement une identité liée à la reproduction sociale et biologique.

Cette partie s'attache à décrire les récits des parcours de vie de femmes entre 40 et 60 ans qui ont intégré le marché du travail en raison d'un veuvage, du chômage ou des faibles revenus de leur conjoint. Le secteur professionnel du nettoyage était le seul secteur qui offrait des possibilités réelles d'insertion en raison des faibles exigences en termes de conditions d'accès, du développement de la sous-traitance pour ces activités et de la forte rotation de personnel.

Silvia, 50 ans, travaille depuis 17 ans pour des entreprises de nettoyage. Elle a intégré le marché du travail suite à une maladie de son mari qui l'a obligée à assumer les responsabilités économiques de son foyer. Malgré le besoin urgent d'un travail rémunéré, son mari n'était pas d'accord avec sa décision : « *Il me disait que la seule chose importante était que je continue de m'occuper des enfants* ». Silvia part du principe qu'elle travaille essentiellement « par nécessité », ainsi que pour l'obtention de la retraite et d'une assurance santé. L'identification de Silvia à l'entreprise ou sa loyauté envers celle-ci ou la « société » en général sont absentes : comme pour la plupart des femmes interviewées, c'est l'espace social de travail (la UANL), à travers les relations avec les professeurs, les chercheurs et les étudiants, qui constitue le motif de satisfaction et de fidélité au travail.

Quant à Ana, elle a été obligée de travailler suite à son divorce il y a huit ans, avec trois enfants à charge. Son emploi lui convenait en raison des horaires de travail (de 6 h 00 à 14 h 00) qui lui permettaient de s'occuper de ses enfants. La seule différence qu'elle voit entre le travail qu'elle fait chez elle et son travail dans le nettoyage, c'est que « *au moins ici on te paye un salaire* » « *là-bas, comme ici, tu passes ton temps à balayer et à passer la serpillère* ».

Une situation similaire prévaut dans le cas de l'insertion professionnelle de Magdalena : une longue période sans pouvoir travailler en raison de l'autorité et du contrôle de son mari, jusqu'à ce que l'instabilité de la situation d'emploi de ce dernier la pousse sur le marché du travail. Être employée dans des « entreprises » de nettoyage lui a permis de continuer à s'occuper de ses enfants : « *Je travaillais l'après-midi, le matin je m'occupais des tâches ménagères à la maison : balayer, laver, repasser, et le soir j'avais le temps de préparer le*

dîner ». Elle précise que chaque jour, elle n'attend qu'une chose, c'est que la journée de travail soit terminée pour qu'elle puisse rentrer chez elle et s'occuper de sa famille. Son salaire, comme celui des autres femmes interrogées, n'est pas destiné à « *subvenir aux besoins du foyer* », mais est dédié à « des extras ». Pour Magdalena, comme pour les autres femmes de l'étude, à la maison, son travail n'est pas un sujet de conversation. Cependant, son mari passe de longs moments tous les jours à discuter de propre son travail : « *Il me parle tout le temps de son travail de soudeur, il ne s'arrête jamais, ça commence à me fatiguer* ».

María a commencé à travailler à l'âge de 60 ans. Adolescente, déjà, elle espérait faire des études d'infirmière, mais la situation financière de sa famille ne le lui a pas permis, et elle n'a fréquenté l'école que pendant six ans : « *Ma mère m'a demandé de l'aider sur son étal au marché. Elle vendait des vêtements. Je l'aidais et elle me donnait un peu d'argent pour que je m'achète des affaires* ».

À 19 ans, six ans après avoir quitté l'école, elle s'est mariée. À partir de ce moment, toute possibilité de parcours professionnel s'est évanouie pour María : « *Mon mari ne me laissait pas travailler, il me disait que c'était son rôle à lui de travailler* ». Les problèmes financiers de sa famille, dus aux faibles revenus que son mari tirait de son emploi de chauffeur de taxi, l'ont amenée à ouvrir une épicerie à domicile, une activité qu'elle n'a pas pu poursuivre longtemps avec cinq enfants et un mari dont il fallait qu'elle s'occupe : « *C'était très compliqué, je ne pouvais pas m'occuper de la boutique et de mes enfants, ils étaient très petits et il fallait leur préparer à manger, laver le linge, s'occuper d'eux et aussi de mon mari* ».

Ses enfants adultes, un mari qui ne pouvait plus remplir son rôle de soutien de famille en raison de sa maigre retraite, et un long passé d'enfermement et de violences psychologiques et physiques ont conduit María à décider d'intégrer le monde du travail salarié : « *Les dernières années, je me sentais très mal, j'étouffais à la maison. Ma fille m'a conseillé de trouver un travail pour faire des ménages dans les bureaux, afin que je sorte de la maison et que je ne sois plus obligée de supporter mon mari. Nous sommes allées dans un endroit qui embauchait et le jour suivant, j'avais déjà un travail* ».

Son insertion dans le marché du travail lui a permis, pour la première fois de sa vie d'adulte, de franchir les frontières de son foyer. Elle a dû passer par une période d'apprentissage de l'utilisation des transports publics, des escaliers mécaniques, des ascenseurs : « *J'avais très peur de prendre les escalators et les ascenseurs... je n'en avais jamais pris de ma vie... mais un jour, j'ai pris mon courage à deux mains et j'ai commencé à les utiliser, c'était une condition pour que je puisse travailler* ».

Malgré la difficulté de l'activité de nettoyage, le côté « chaleureux » des professeurs d'université lui a permis de se sentir appréciée et pour cette raison, elle aime son travail : « *Je suis triste à l'idée de perdre mon travail ici avec les professeures, elles me parlent avec beaucoup de respect, et si jamais le contrat avec l'entreprise s'arrête, c'est fini pour nous aussi* ».

Lorsqu'elle rencontre des problèmes avec un superviseur de l'entreprise contractante, elle s'adresse aux enseignantes pour obtenir une protection : « *Elles parlent aux chefs et ils ne*

nous embêtent plus autant, ils sont plus patients avec nous... c'est pour cela que je ne veux pas arrêter de travailler avec les enseignantes ».

La différence entre un bon et un mauvais travail se limite à la façon dont elle est traitée par ses chefs et les professeures : « *Vous grandissez en tant que personne quand on vous respecte, quand on vous traite comme une personne, c'est ce que j'ai trouvé dans ce travail* ».

Le travail lui a également permis de faire face aux situations de coercition et de violence infligées par son mari : « *... Le fait de ne plus devoir demander un sou à mon mari m'a beaucoup aidée en tant que personne. Mes enfants me respectent beaucoup et ça fait vraiment du bien. Je suis en train de prouver à mon mari que je peux me débrouiller seule. Il me disait toujours que le jour où il me quitterait, j'allais mourir de faim* ».

Après avoir suivi des études de secrétaire comptable à Monterrey, Blanca a occupé pendant neuf ans un poste de secrétaire à l'université publique. La décision de faire des études courtes était dictée par les attentes de ses parents. Son travail de secrétaire a été très important dans sa vie, car en plus d'avoir un emploi qui lui offrait de la stabilité et des avantages sociaux, le fait d'exercer une activité pour laquelle elle avait suivi des études lui apportait d'immenses satisfactions.

Quelques années après avoir commencé à travailler, elle s'est mariée et a eu trois filles. Sous la pression de son mari, en raison des difficultés qu'elle éprouvait à s'occuper des enfants, elle a dû arrêter de travailler. Après avoir quitté son travail, elle s'est sentie très découragée dans sa vie : « *Je me sentais très triste, je m'étais tellement investie pour étudier et le travail me plaisait beaucoup, c'était vraiment triste* ».

Malgré les faibles revenus de son époux qui travaillait comme coursier, pendant de nombreuses années, elle s'est consacrée à ses trois filles et à son conjoint. Récemment, la situation a changé lorsque son mari a quitté son emploi à l'âge de 53 ans « *parce qu'il n'aimait pas le travail qu'il faisait* ». Face aux difficultés de son mari pour obtenir un emploi répondant à ses attentes, Blanca a été obligée de chercher un emploi. Grâce à des relations personnelles, elle s'est retrouvée dans une des nombreuses entreprises de nettoyage qui prolifèrent dans la ville. Elle a été embauchée immédiatement, à l'âge de 44 ans. Actuellement, ses trois filles vivent toujours à la maison. L'aînée a 21 ans, la cadette 18 ans et la benjamine 8 ans. Sa fille aînée n'a pas pu poursuivre ses études universitaires pour des raisons financières et elle occupe un emploi très précaire ; son autre fille est étudiante à l'université et la plus jeune est à l'école primaire.

Le salaire de Blanca, 750 pesos hebdomadaires (30,81 euros), part entièrement dans les achats alimentaires. La vie quotidienne de Blanca, avec son maigre salaire, outre le fait que son mari est au chômage, est devenue une souffrance : « *Je n'ai pas assez pour la nourriture, et parfois je ne peux pas aller travailler parce que je n'ai pas assez d'argent pour payer les transports* ».

Elle consacre la moitié de son temps à son travail salarié et l'autre moitié à s'occuper de son foyer. Son mari au chômage aide la plus jeune fille dans ses devoirs et aussi pour les tâches domestiques. « *C'est bien qu'il (mari) aide à la maison, mais il faut qu'on travaille tous les deux, parce que mon salaire ne suffit vraiment pas pour qu'on s'en sorte, qu'il travaille, même s'il ne m'aide plus à la maison* ».

Depuis ses débuts en tant que femme de ménage, elle a été affectée à des missions auprès de l'Université Autonome de Nuevo León, établissement qui s'est séparé de tout son personnel de nettoyage sur site afin de passer en sous-traitance. Profitant de son « retour » à l'UANL, elle a essayé en vain de récupérer son emploi de secrétaire : « *J'ai rendu visite à quelques collègues afin qu'elles m'aident à récupérer mon poste de secrétaire, mais on n'a rien pu faire en raison de mon âge* ».

Le dur labeur de femme de ménage, le fait de nettoyer des toilettes et des bureaux, les journées exténuantes mal rémunérées, tout cela a été « *accepté* » en contrepartie de la relative liberté dont elle dispose pour effectuer ses tâches, du fait d'avoir un revenu alors que son mari est au chômage, et grâce à la relation « *chaleureuse* » avec les professeurs et les liens d'amitié avec une collègue de travail.

« *... On se sent bien, les enseignantes nous traitent très bien, elles nous parlent avec gentillesse et respect...* » « *... Le travail me plaît... quand on pense qu'il y a beaucoup de gens qui aimeraient bien avoir un travail et que moi j'en ai un, parce que, de nos jours, c'est bien difficile d'en trouver* ». « *... Ici, j'ai pu me faire une amie... on mange ensemble tous les jours, on se raconte tous nos problèmes et ça fait du bien...* »

L'identité professionnelle résiduelle de Blanca en tant que secrétaire demeure très présente. Même si elle travaille comme femme de ménage, elle se définit en tant que secrétaire : « *J'aimerais exercer le métier que je connais, je suis bonne en orthographe... j'aimerais me former en informatique, mais je n'ai ni le temps, ni l'argent... Ce que je cherche, c'est un bon travail* ».

Discussion et conclusion

Dans cette dernière partie, lors de la discussion sur les résultats, nous nous appuyons sur l'analyse processuelle que nous avons décrite dans la partie théorique. Nous prendrons également en compte la situation du marché local du travail afin de réfléchir aux processus de qualification des travailleuses du secteur du nettoyage ; nous discuterons des identités professionnelles du groupe analysé, et enfin, nous considérerons le rôle de la formation de base, très lié à la division sexuée du travail prédominant.

Lors du processus de formation professionnelle des femmes de notre étude, plusieurs éléments objectifs et subjectifs se combinent et interagissent. Certains de ces éléments ont plus de poids que d'autres, dans la mesure où ils définissent des opportunités et contraignent des situations à plusieurs niveaux : le rôle de la femme dans la société mexi-

caine, qui valorise la place de la femme au sein de la famille ; le marché du travail dans la ville de Monterrey ; la dimension individuelle des ressources et des expériences, comme la famille, le divorce ou le décès du conjoint. Les ambitions professionnelles, de travail et familiales à chaque moment de la vie des femmes étudiées.

Pour la plupart des femmes de notre étude, une première séquence a été de se lancer dans le projet de construction d'une famille et de se consacrer entièrement au rôle de mère et d'épouse. Une deuxième période intervient lorsqu'elles décident de suivre une trajectoire professionnelle. Lors de cette nouvelle séquence, certains des éléments ont changé : la situation d'emploi du mari, la mort du conjoint, l'insatisfaction vis-à-vis de la vie familiale et du conjoint. À l'occasion de cette deuxième période, certaines femmes réévaluent leur rêve de jeunesse de travailler et d'être indépendantes. Bien que les opportunités d'emploi soient décevantes, ce travail est néanmoins particulièrement valorisé pour l'indépendance financière, sociale et psychologique qu'il procure.

La première séquence de la vie des femmes étudiées, celle où elles tiennent le rôle de mère-épouse, peut avoir une force motrice à caractère évolutif, à savoir le fait de passer à une vie d'adulte et de fonder une famille, soit une téléologie des femmes au sein de la société et de la famille.

Lors de la séquence d'insertion sur le marché du travail, la force motrice peut être de nature pragmatique : soutenir financièrement la famille, échapper aux contraintes exercées par le conjoint et à la vie de famille, soit une téléologie de l'identité de travailleuses.

La combinaison de plusieurs éléments, temporalités et événements explique l'inflexion et la transition de l'étape mère-épouse à celle de travailleuse et un retour au rôle de mère-épouse. Une de ces combinaisons est liée au chômage ou au départ à la retraite du mari. Il s'agit d'un événement qui rapproche la femme de ses enfants avec l'idée de les « *faire vivre* ». Une autre conséquence est la réinterprétation de son parcours, certaines d'entre elles souhaitant prouver qu'elles peuvent être indépendantes de leur mari. Les éléments précédents se mélangent à d'autres qui facilitent le changement de direction, telle l'abondance d'opportunités pour trouver un travail dans le secteur du nettoyage. Le travail des femmes, leurs relations avec leur famille et leurs rêves se conjuguent pendant la période de travail.

Comme d'autres études l'ont démontré, les femmes sont les plus affectées par le chômage. Aussi, le processus d'intégration et d'expulsion du marché du travail est-il habituellement plus violent que pour les hommes, selon le poids du chômage. Contrairement à la séquence d'insertion-expulsion-insertion dans le monde du travail, l'expulsion-insertion-expulsion suit un rythme plus intense. Ce mécanisme d'intégration-expulsion démontre également que l'insertion des femmes sur le marché du travail s'opère dans des emplois plus flexibles (Escobar et Kries, *op. cit.*).

Pour Nadya Araujo (2002), en Amérique latine, la faiblesse de la protection sociale et des aides publiques aux personnes sans emploi a entraîné une porosité des frontières entre

les statuts sociaux : emploi, chômage et inactivité, avec un intense processus d'insertion-expulsion-insertion sur le marché du travail.

Comme l'insertion sur le marché du travail d'une partie des femmes de l'étude s'est produite tardivement, ces dernières ont dû acquérir la connaissance sociale de ce que signifie aller au travail, et se familiariser avec une culture professionnelle et personnelle. Ces connaissances acquises vont de l'apprentissage de la manière de se déplacer dans la ville (situation géographique des lieux de travail, utilisation des transports publics, des ascenseurs et des escaliers mécaniques) à la façon de concilier vie de famille, rôle de mère et contraintes de travail : soit en réorganisant les rôles au sein de la famille, soit en réorganisant leurs propres temps pour reproduire le schéma familial.

Elles ont également dû apprendre la discipline propre au monde du travail : les absences et les retards, l'adaptation aux exigences des rythmes et de l'intensité du travail, la relation d'autorité avec les supérieurs et les employeurs.

Les connaissances techniques acquises sont spécifiques au nettoyage des bâtiments. Il s'agit de connaître les différents produits selon leur usage spécifique : nettoyeurs, désinfectants, ainsi que les précautions d'emploi en termes de sécurité.

Il leur a également fallu acquérir les connaissances liées au fonctionnement du marché du travail dans le secteur de la sous-traitance. Les femmes de notre étude ont appris cela à l'Université Autonome de Nueva León, ce qui leur permet de pouvoir changer d'entreprise prestataire de services en fonction de leur évaluation des salaires et des ambiances de travail.

Étant donné la flexibilité de la main-d'œuvre en sous-traitance, ces travailleuses ont dû acquérir des compétences autres que celles liées aux activités de nettoyage, comme la préparation du café lors des conférences académiques qui se déroulent à l'université, la vérification des listes des participants aux événements universitaires, ou encore des fonctions de surveillance dans les bâtiments.

Au Mexique, l'entrée des femmes sur le marché du travail s'accompagne de certaines particularités. Premièrement, il est évident qu'elles jouent un double rôle : un travail salarié et un travail domestique. Deuxièmement, les entrées et sorties du marché du travail sont fréquentes et intenses, en raison à la fois du modèle du travail flexible qui régit les relations de travail dans le pays, et des pressions qui s'exercent au sein de la famille pour que la femme s'occupe des membres du foyer. Dans ce contexte, les femmes étudiées éprouvent de grandes difficultés à se construire une identité professionnelle. C'est pourquoi les expériences partagées avec les collègues de travail ne parviennent pas à se sédimenter, outre le fait que l'identité antérieure de mère-épouse-chef de famille prédomine. Dans l'expérience des femmes enquêtées, ce n'est pas leur emploi qui est reconnu comme un élément essentiel de leur vie, mais le travail qu'elles effectuent au sein du foyer. C'est pourquoi lorsqu'elles perdent leur emploi, le fait d'être sans emploi n'est pas reconnu par elles comme une identité.

En outre, le fait que l'expérience du travail se présente alors qu'elles sont déjà d'âge mûr limite l'opportunité d'acquérir des expériences significatives et partagées dans le monde du travail. Ce n'est pas qu'il n'existe aucune expérience commune au travail (mauvais salaires, journées longues, amitiés, apprentissages professionnels et sociaux), mais ces expériences ne peuvent se sédimenter car elles entrent en concurrence avec les identités précédentes et longuement construites de mère-épouse-chef de famille.

Au Mexique, la formation professionnelle s'effectue traditionnellement sur le poste de travail, à l'exception de quelques cas particuliers où elle est très liée à la formation scolaire. Globalement, les femmes de notre étude étaient déjà formées pour tenir un emploi dans le domaine du nettoyage étant donné leur longue expérience du ménage au sein de leur foyer : formation à l'utilisation de produits de nettoyage, maîtrise des techniques d'utilisation de la serpillère, du balai, expertise du nettoyage. Elles ont acquis d'autres compétences sur le tas, telles que la manipulation de produits spéciaux pour nettoyer les bureaux, le fait de travailler à des horaires spéciaux, certaines compétences sociales pour nouer des relations avec leurs collègues, la discipline au travail, savoir se défendre contre les abus et l'exploitation, éviter le surmenage, connaître le marché du travail des entreprises de sous-traitance du nettoyage, etc.

■ Bibliographie

- Araujo N. (2002), "Por una sociología do desemprego", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 17, núm. 50, pp. 103-121.
- Bensusán G. (2007), "La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿Problemas de diseño institucional o de implementación?", en Bounzas A. (Coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*. México: UNAM, pp. 129-157.
- Becerril I. (2015), "Insuficiente, la regulación para poner orden en el "outsourcing"", en *El Financiero*. Sección Economía, 19 de agosto.
- Bidart C., Longo M. E. & Méndez A. (2012), "Time and Process: An Operational Framework for Processual Analysis", in *European Sociological Review Advance Access*, (29), pp. 743-751.
- De Barbieri T. (1984), *Mujeres y vida cotidiana*. México: SEP/FCE.
- England P. (1992), *Comparable Worth. Theories and Evidence*, New York: Aldine de Gruyter.
- Escobar A. y Kries S. (2005), "Desocupación en Chile en el marco de la mundialización 1990-2002: su carácter e impacto en la subjetividad", Santiago: Concepción: Colectivo de mujeres América, en Bialakowki A., Partida R., Antunes R. y Costa M. (2005). *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la*

superfluidad Guadalajara: Universidad de Guadalajara y Asociación Latinoamericana de Sociología. pp. 137-165.

INEGI (1970), *IX Censo General de Población*, México.

INEGI-STPS (2004), *Encuesta Nacional de Empleo, 1991, 2002, 2004*. México.

INEGI-STPS (2006), *ENOE, primer trimestre 2016*. México.

INEGI (2015), *Clasificaciones ENOE*. México, p. 44.

ENOE (2016), *Premier trimestre, Microdatos*. Descargado el 26 de junio 2017. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Microdatos>

Rendón T. (2008), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Segunda edición. México: UNAM.

Sánchez-Castañeda A., Reynoso C. y Palli B. (2016), *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, pp. 123- 177.

Secombe W. (1993), *Weathering the Storm. Working-class Families from the Industrial Revolution to the Fertility Decline*, Great-Britain: Verso.