



e-Migrinter

11 | 2013

Et l'immobilité dans la circulation ?

Qui bouge, qui reste dans le couple ?

Les sens de l'immobilité

Nathalie Ortar



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/e-migrinter/298>

DOI : [10.4000/e-migrinter.298](https://doi.org/10.4000/e-migrinter.298)

ISSN : 1961-9685

Éditeur

UMR 7301 - Migrinter

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2013

Pagination : 94-102

ISSN : 1961-9685

Référence électronique

Nathalie Ortar, « Qui bouge, qui reste dans le couple ? », *e-Migrinter* [En ligne], 11 | 2013, mis en ligne le , consulté le 20 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/e-migrinter/298> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/e-migrinter.298>

Tous droits réservés

Qui bouge, qui reste dans le couple ? Les sens de l'immobilité

Nathalie Ortar

Que la raison de la mobilité géographique dans notre étude soit liée à des logiques de carrière, des choix de vie et/ou des choix résidentiels et familiaux, la surreprésentation masculine ouvre de nombreuses hypothèses explicatives sur les attentes que continuent d'avoir les entreprises sur l'un et l'autre sexe, le poids de l'assignation sociale à des rôles sexués notamment en ce qui concerne la maternité et la paternité, l'arrivée des enfants, les différences de carrière homme/femme, mais aussi sur les différentes conceptions que semblent avoir les hommes et les femmes de leur projet de vie.

Nous aborderons tour à tour le cas où la conjointe conserve le même lieu de résidence, celui des mobilités successives, des femmes travailleurs mobiles, pour terminer par un questionnement sur le poids de l'assignation à être mobile pesant sur les hommes.

Le présent papier est issu d'une recherche menée auprès de couples bi-actifs avec enfant(s) dont au moins un des conjoints, pour des raisons professionnelles, fréquente plusieurs lieux de vie et passe habituellement des nuits à l'extérieur du domicile familial. Le but était de faire émerger les paradoxes de la mobilité exacerbés par la présence d'enfants au foyer, afin de favoriser l'analyse des tensions et le *continuum* entre ancrage et différents types de mobilité observés dans la durée des trajectoires résidentielles familiales ; cette analyse s'inscrit dans le prolongement de précédents travaux sur le périurbain (Ortar, 2005). En effet, les couples sont enjointés à plusieurs types de mobilité : résidentielle, géographique, professionnelle, voire sociale. Notre hypothèse est que les réponses apportées varient selon le genre, la situation et position professionnelle de chacun des conjoints, le type d'emploi occupé, l'âge des enfants, l'existence d'ancrages familiaux et/ou résidentiels et la façon dont ces ancres sont gérés au sein du couple et donc selon les identités spatiales autant que sociales et professionnelles des individus et leur possible redéfinition.

Méthodologie

- Enquête auprès de couples biactifs dont l'un des conjoints au moins est travailleur mobile
- Nous avons défini le travailleur mobile comme une personne qui passe au moins deux nuits par semaine hors de son domicile
- Enquête réalisée auprès de couples français et britanniques vivant en France.

Nous avons rencontré des travailleurs mobiles au sein d'un large spectre de professions (cadres, employés du public ou du privé, artisans ou ouvriers), tout en tenant compte de la variété de leurs trajectoires résidentielles et migratoires. C'est dans cette dernière optique que nous avons aussi consacré tout un pan de notre étude à des familles de travailleurs mobiles anglophones récemment installées en France. Notre

corpus est constitué de quarante-deux entretiens semi-directifs menés auprès de travailleurs mobiles identifiés par relation, via la méthode boule de neige, ou grâce à des forums de discussion sur Internet. Vingt-six couples dont onze anglophones ont ainsi été rencontrés, de même que quatre parents divorcés.

Un constat :

Les femmes sont massivement entrées sur le marché de l'emploi salarié dans l'ensemble des pays européens

Ce changement de modèle :

- a exercé une incidence au sein des couples
- interroge la nature des décisions et des relations de pouvoir qui s'exercent lors d'une mobilité spatiale imposée par les entreprises ou décidée pour suivre ou accéder à un emploi de l'un ou l'autre des conjoints.

Quelle est :

- la nature des arbitrages effectués ?
- l'incidence de l'assignation à des rôles sociaux pour l'un et l'autre sexe ?

Rappels bibliographiques

Schneider N. et al., 2010, enquête JobMob :

Un couple sur cinq est affecté par la mobilité (25%) contre 17% lorsqu'un seul des conjoints travaille.

Dans seulement 3% des cas les deux conjoints sont des travailleurs mobiles.

Le groupe des femmes est un peu plus jeune et éduqué que celui des hommes et majoritairement sans enfants.

Kempeneers, Lelièvre, 1991 :

Une plus grande discontinuité des carrières féminines.

Schweitzer, 2009 :

Les entreprises continuent d'exercer un frein à la mobilité géographique des femmes en anticipant négativement la maternité.

Gadéa, Marry, 2000 :

Les pères de famille continuent de recevoir un appui affirmé de ces mêmes entreprises.

En 2000, les femmes constituent 49 % des migrants dans le monde (Zlotnik, 2003). C'est par l'étude de la place des femmes là où on ne les attendait pas, c'est-à-dire dans la sphère du travail, que leur importance numérique dans les cas de migration a pu être révélée (Catarino, Morokvasic, 2005). Ces travaux présentent un prisme tronqué dans la mesure où ils se sont surtout intéressés aux professions peu qualifiées entourant les soins à la personne et peu aux immigrés qualifiés ; ils témoignent néanmoins de l'importance des femmes dans les circulations, un résultat loin de correspondre à ceux de notre enquête.

Par rapport à notre objet d'étude, la mobilité de couples bi-actifs, l'étude menée par Norbert Schneider et Beate Collet en Europe révèle qu'un couple sur cinq est affecté par la mobilité (25 %) contre 17 % lorsqu'un seul des conjoints travaille, la bi-activité accroît la probabilité que l'un des conjoints soit un travailleur mobile. Dans seulement 3 % des cas, les deux conjoints sont des travailleurs mobiles. Toujours dans la même étude, Bernard Collet et Andrea Dauber (2010) relèvent la différence de

profil socio-démographique entre les hommes et les femmes : le groupe des femmes est un peu plus jeune et éduqué que celui des hommes et majoritairement sans enfants, même si de fortes différences nationales existent, laissant présumer que les rôles familiaux et genrés ont toujours des contenus différents en Europe. Ainsi, entre la France et la Grande-Bretagne on peut relever la plus grande discontinuité des carrières féminines britanniques (Kempeneers, Lelièvre, 1991). La mobilité géographique professionnelle est donc, contrairement au fait migratoire et malgré l'attestation de « savoir-circuler » féminins, essentiellement masculine. Les entreprises continuent d'exercer un frein à la mobilité géographique des femmes en anticipant négativement la maternité, en particulier pour les cadres supérieurs des entreprises (Schweitzer, 2009), tandis que les pères de famille continuent de recevoir un appui affirmé de ces mêmes entreprises (Gadéa, Marry, 2000).

Dans le paysage français de la mobilité professionnelle interne et externe, la mobilité des deux conjoints se réduit après la

naissance du premier enfant, avec un différentiel en défaveur des femmes (14 % pour les couples sans enfant, 12,1 % contre 10 % à l'arrivée du premier enfant, 10,1 % contre 8,8 % à la naissance du deuxième) (Amossé, 2003). Dans sa recherche sur la

délocalisation après fermeture d'une usine, Cécile Vignal (2005) note que, confrontés au changement, les hommes acceptent plus de bouger, tandis que les femmes restent pour conserver leur emploi, mais aussi et surtout pour maintenir les liens familiaux.

Par rapport à l'exercice des rôles paternels et maternels :

Nous sommes dans une société matri-focalisée (Castelain-Meunier, 2002).

L'enfant reste le monopole maternel, le père étant rarement considéré comme un interlocuteur éducatif à part entière (Castelain-Meunier, 2002, Gojard, 2010).

Déléguer est difficile voire impossible et les femmes sont prises par la double injonction : travailler et s'occuper des enfants et ce malgré le désir de voir évoluer la place du père au sein de l'éducation des enfants (Castelain-Meunier, 2002, Gojard, 2010).

Le choix de qui sera célibataire géographique ne fait que rarement l'objet de discussions et ce d'autant plus que « le coût social » qui résulte de l'absence, de l'éloignement physique et émotionnel, n'est calculé qu'au féminin » (Catarino, Morokvasic, 2005, 7).

Conserver son lieu de résidence : l'évidence du départ

Philippe (54 ans, ouvrier, marié, 3 enfants) a toujours travaillé dans la même entreprise. Lorsqu'il s'est marié, sa femme l'a suivi sur les chantiers jusqu'à ce que son fils aîné soit scolarisé en primaire. À chaque étape, les décisions se sont imposées d'elles-mêmes : l'enfant devait être scolarisé ce qui imposait une sédentarisation, mais lui devait continuer à rapporter un salaire conséquent au vu de ses qualifications et ne voyait pas comment le faire ailleurs que dans l'entreprise qui l'emploie encore actuellement.

Ce cas est celui où l'homme est le pourvoyeur principal de revenus, la femme est celle qui assure le maintien du réseau de parentèle mais aussi dans la survie économique des maisonnées (Schwartz, 1990 ; Weber, 2002). Cette organisation

classique de la famille n'est pas propre au milieu ouvrier même si les modalités de négociation fluctuent en fonction du diplôme des femmes et de leur capacité à le rentabiliser.

Déménager, perdre le fil de sa carrière :

- Suivre comme une évidence,
- Gérer la famille car la carrière de l'homme s'est construite autour du retrait de sa conjointe du marché de l'emploi.

Lorsque Paul (44 ans, marié, cadre technico-commercial, 4 enfants) a obtenu sa première mutation, son épouse Aline (42 ans, employée contractuelle) a choisi de prendre un congé parental d'éducation pour le suivre. Lors de la mutation suivante, enceinte de leur troisième enfant, elle a décidé de bénéficier d'un nouveau congé parental. Lorsqu'elle a souhaité reprendre un emploi salarié, elle s'est alors aperçue que les emplois auxquels elle pouvait prétendre, emplois dont le choix était très contraint en raison des absences répétées de son mari, étaient tous sous-qualifiés. L'emploi de son conjoint justifie son absence de retour à l'emploi et ses choix renforcent son rôle de gardienne du foyer. Freiner les aspirations de carrière de son conjoint au regard de ses propres prétentions professionnelles n'a jamais été évoqué, même si son avenir professionnel l'interroge.

L'éloignement progressif du monde du travail produit par l'enchaînement des congés parentaux a autant joué que la séparation stricte des rôles au sein du foyer

qui s'observe dans la grande majorité des couples (Pailhé, Solaz, 2009) accentuée ici par l'absence répétée de l'un des conjoints.

Les différences d'investissement genré des carrières dans les couples à double carrière :

Pierre (41 ans, ingénieur, marié, 2 enfants) et son épouse Agnès (40 ans, ingénieur, 3 enfants) ont pris conscience de l'incidence négative que les déménagements pouvaient avoir sur la carrière du « conjoint lié » en observant les trajectoires professionnelles d'amies en situation de mobilité géographique et en tirant les leçons de leur propre expérience.

Les mutations ont toujours été effectuées à l'initiative de Pierre. Pour la Chine d'abord, Agnès prend un congé parental car la prise de poste correspond à la naissance de leur fille. Après un bref retour en région parisienne, ils déménagent pour Marseille, puis Lyon et enfin Paris où Agnès ne le suit pas pour la première fois. Lors des déménagements pour Marseille et Lyon, déménagements correspondant à chaque fois à un changement d'entreprise pour Pierre, Agnès démissionne pour le suivre.

Pour Pierre et Agnès, que Pierre soit celui qui effectuerait les navettes n'a jamais été questionné, de même que le choix du parent qui, de Pierre ou Agnès, garderait les enfants la semaine. Agnès s'organise dès que la décision est prise pour libérer du temps et demande à travailler à 90% anticipant une charge de travail domestique plus importante et une demande de présence accrue auprès de ses enfants, se disqualifiant ainsi par rapport à ses collègues masculins qui, tous, travaillent à temps plein.

Cette trajectoire est révélatrice des tensions entourant l'emploi des femmes et du rendement différentiel des diplômes selon le sexe et le statut matrimonial dont les femmes ressortent pénalisées (Singly, 2002).

Pour les femmes confrontées à deux types de mobilité, professionnelle et résidentielle, de façon concomitante ou alternée, la mobilité résidentielle est plus lourde à gérer sur le long terme que la mobilité géographique de leur conjoint. Si l'une fait peser un poids accru sur le

quotidien, l'autre déstructure leur ancrage professionnel.

Le statut et le diplôme ne changent fondamentalement rien à la répartition des rôles (Marry, 2004). Si ces femmes disent bénéficier du support et de l'appui de leur conjoint pour leur carrière, elles restent les organisatrices du quotidien.

Femmes travailleurs mobiles

Quand la mobilité est choisie pour préserver choix professionnel et choix de vie :

Angela (38 ans, journaliste, mariée, 2 enfants), est reporter pour le compte d'une agence de presse internationale, travaille à Londres tandis que sa famille réside en France. Tom (42 ans, cafetier), son mari et elle-même ont décidé de déménager en France en 2004 à la naissance de leur deuxième enfant qui pour elle fut suivie d'un congé parental d'un an tandis que son conjoint quittait son activité d'ingénieur high-tech dans le but de créer un café littéraire dans leur village d'accueil breton.

Tom souhaitait faire une pause pour prendre le temps de voir grandir ses enfants. L'installation en France ne devait toutefois pas excéder un an, le temps du congé maternité. Lorsque l'année s'achève, Tom demande à prolonger le séjour et propose que tous les deux arrêtent leur emploi pour vivre en France arguant de la meilleure qualité de vie pour les enfants, leur bilinguisme, ainsi que des bénéfices financiers à pouvoir bénéficier d'une éducation gratuite de qualité dès l'âge de trois ans.

Angela refuse d'arrêter de travailler et négocie du télétravail pour raison familiale auprès de son entreprise pour une durée théorique d'un an. Elle souhaitait télétravailler deux semaines pour deux semaines de présence et obtient de télétravailler une semaine sur quatre en pouvant télétravailler plus pendant les vacances scolaires. La situation s'installe, excède l'année impartie, et devient source de frictions fréquentes. Angela milite pour la recherche d'une solution leur permettant de vivre ensemble de nouveau, mais une solution qui lui permette aussi de continuer à gagner autant d'argent ce qui réduit singulièrement les possibilités.

Le fait que la mobilité ait été souhaitée transitoire lorsqu'elle débute n'est en rien spécifique. Ce qui l'est plus est la façon de la gérer, en reprenant totalement son rôle de

mère et de gestionnaire lors de chacun de ses temps de présence, quitte à ce que cela soit source de frictions avec son conjoint.

Bouger pour raisons professionnelles et familiales :

Alain (47 ans, cadre supérieur, marié, 2 enfants) et Hélène (47 ans, enseignante) étaient tous les deux enseignants. Ils résidaient alors à proximité de leurs emplois respectifs, dans la proche banlieue lyonnaise, avec leurs deux filles. Alain s'était peu à peu lassé de son emploi de professeur et souhaitait depuis plusieurs années travailler dans une entreprise du secteur privé. En 2005, Alain obtient un emploi important dans une usine du Vercors. Son nouveau poste, outre une forte augmentation salariale, s'accompagne d'une maison de fonction.

Hélène, satisfaite de son propre poste, n'envisage pas de demander sa mutation. Sa décision de devenir travailleur mobile est motivée par:

- *son intérêt pour son poste actuel,*
- *son souhait de retrouver ses filles chaque semaine et ainsi de s'assurer de leur bien-être sans pour autant leur imposer des visites systématiques au nouveau domicile parental.*

Hélène sollicite donc une réduction de son temps de travail de façon à pouvoir regrouper ses enseignements sur deux à trois jours maximum. Elle pense en effet que des absences plus longues pourraient nuire à la relation qu'elle entretient avec son conjoint, une relation solide mais établie sur la base d'échanges quotidiens. Son choix de mobilité est donc autant professionnel qu'un choix familial lui permettant de continuer à assumer sa fonction de mère et d'épouse.

Cette mobilité de femmes plus âgées, qu'elle soit motivée par des raisons de carrière ou d'intérêt professionnel, s'articule

autour de charges familiales, notamment le maintien d'un lien auprès de jeunes adultes.

Une mobilité masculine choisie ou imposée ?

Mathilde (34 ans, secrétaire, mariée, 2 enfants) a été l'instigatrice de la mobilité familiale en région Rhône-Alpes. Si la décision a été prise à deux c'est elle qui quitte son emploi en espérant en trouver un équivalent rapidement à Grenoble, ce qui ne sera pas le cas. Son conjoint négocie deux jours de télétravail et se donne lui aussi pour but de trouver un emploi en région Rhône-Alpes ce qu'il n'aura toujours pas fait six ans plus tard.

Les Britanniques Gerald (45 ans, ingénieur, marié, 2 enfants) et Lisa (42 ans, employée contractuelle) ont épuisé plus vite que prévu l'argent qui devait servir à leur installation. Très rapidement s'est posée la question de savoir quelle suite ils souhaitaient donner à leur aventure française et comment. Gerald repart travailler en Grande-Bretagne: sont évoqués les revenus plus importants procurés par son salaire et donc la meilleure rentabilité de son absence. Pour justifier le choix du couple et son propre choix Lisa argumente sur le caractère trop prenant de sa profession, enseignante du secondaire, pour que son retour ait pu avoir un sens.

Ann (42 ans, enseignant-chercheur, mariée, 3 enfants) et Jonathan (40 ans, enseignant-chercheur) sont tous deux enseignant-chercheurs dans des domaines où les opportunités de poste sont rares. L'année où Ann obtient un poste à Paris, Jonathan en obtient un à Oxford. Elle part vivre en France avec leurs enfants tandis que Jonathan prend un studio. Que Jonathan reste en Grande-Bretagne avec les filles tandis qu'elle effectuerait les navettes n'a jamais été envisagé, c'est à Jonathan de s'organiser pour venir les voir. Malgré deux situations professionnelles identiques, qui bouge et qui se sédentarise ne pose pas question.

Le déménagement des femmes pour cause professionnelle ne s'accompagne pas d'une remise en question des rôles familiaux, aussi la mobilité géographique de l'homme peut-elle être induite par celle professionnelle de la femme.

La question du salaire interroge jusqu'à quel point les femmes ne se servent pas aussi d'une domination et d'une discrimination pour en naturaliser une autre : l'éloignement de l'homme du foyer, la poursuite de ses rôles « naturels » de pourvoyeur ? Il n'est pas dit que dans ce jeu de rôles où chacun profite de sa position pour renvoyer l'autre dans la reproduction de ses fonctions, l'homme gagne à devoir être mobile.

Conclusion

Que ce soit en relation avec une mutation, pour des choix professionnels ou de vie, les femmes sont aussi celles qui imposent une mobilité à leur conjoint lorsqu'elles-mêmes migrent avec les enfants ou refusent de migrer.

Si, dans les cas où ce sont elles qui ont obtenu une mutation, elles sont nettement plus diplômées que la moyenne, le diplôme ne semble pas avoir de rôle lorsqu'elles décident de ne pas suivre leur conjoint. La part d'assignation des rôles sociaux apparaît très forte ici, autant pour l'homme que pour la femme, de même que, paradoxalement, se remarque la plus grande liberté de l'épouse de pouvoir choisir de partir avec ses enfants et laisser son conjoint effectuer la navette.

Que les femmes soient les organisatrices du quotidien familial leurs laissent ainsi la possibilité d'assumer des choix et de rester avec leurs enfants, même si ces choix sont perçus comme des comportements hors norme, témoins de « la force persistante des rapports sociaux de genre qui se cristallisent dans la sphère privée autour de l'enfant » (Singly, 2002 :

204), mais aussi de la fragilité de la place des hommes dans les nouveaux contours familiaux qui se dessinent.

Nathalie Ortar
CR ENTPE
LET (Laboratoire d'Économie des
Transports)
nathalie.ortar@entpe.fr

Bibliographie

- Catarino, Christine ; Morokvasic, Mirjana (2005) Femmes, genre, migration et mobilités, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, n°1, pp. 7-27.
- Gadéa, Charles ; Marry, Catherine (2000) Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs, *Travail, genre et sociétés*, n°3, pp. 109-136.
- Gojard, Séverine (2010) *Le métier de mère*, Paris, La Dispute, 222 p.
- Kempeneers, Marianne ; Lelièvre, Eva (1991) *Emploi et famille dans l'Europe des Douze*, Commission des communautés européennes, Bruxelles, 187 p.
- Marry, Catherine (2004) *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 288 p.
- Pailhé, Arianne ; Solaz, Anne (2009) Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ?, in Pailhé, A. ; Solaz, A. (eds) *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, pp. 167-186.
- Schneider, Norbert ; Collet, Beate (eds) (2010) *Mobile Living Across Europe I et II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen and Farmington Hills, Barbara Budrich Publishers, 356 p.

Schwartz, Olivier (1990) *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 531 p.

Schweitzer, Sylvie (2009) Du vent dans un ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIX^e-XX^e siècles, *Sociologie du travail*, n°183, pp. 183-198.

Singly, François de (2002) *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 246 p.

Vignal, Cécile (2005) Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi, *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 118, pp. 101-117.

Weber, Florence (2002) Pour penser la parenté contemporaine, in Debordeaux, D. ; Strobel, P. (eds.) *Les solidarités familiales en questions. Entraide et transmission*, Paris, LGDJ, pp. 73-106 (Droit et société, 34).

Zlotnik, Hania (2003) The global dimension of female migration, *Migration Information source* [en ligne, réf. du 4 mai 2012] URL : <<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=109>>.