Ortar N., « Rester, suivre ou partir : la mobilité professionnelle et physique des femmes en question », in Bourgeois C. (dir.), *Argent et travail des femmes. Le nerf de la guerre… des sexes*, Bruxelles, Université des femmes, collection Pensées féministes, 2017, pp. 231-238.

La deuxième moitié du XX^{e} siècle a vu le monde du travail se transformer avec « l'entrée massive de femmes mariées – et avec des enfants - qui s'accompagne d'un renversement des valeurs, où le modèle de la mère active supplante celui de la mère au foyer » (Bonvalet, Clément, Ogg, 2011 : 158) dans l'ensemble des pays européens. Ce changement de modèle exerce une incidence au sein des couples et 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. Quels sont alors les arbitrages effectués et l'incidence de l'assignation à des rôles sociaux pour l'un et l'autre sexe[1] ?

L'étude menée par N. Schneider et *al*. en Europe[2] 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, B. Collet et A. Dauber (2010) relèvent la différence de profil socio-démographique entre les hommes et les femmes travailleurs mobiles : 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 qui laissent présumer que les rôles familiaux et genrés ont toujours des contenus différents en Europe. La mobilité géographique professionnelle est donc, contrairement au fait migratoire et malgré l'attestation de « savoir-circuler »[3] féminins, essentiellement masculine. Que la mobilité géographique 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, de l'arrivée des enfants, mais aussi sur les différentes conceptions que semblent avoir les hommes et les femmes de leur projet professionnel.

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 réduit après la naissance du premier enfant, avec un différentiel en défaveur des femmes (14% pour les couples sans enfants, 12,1% contre 10% à l'arrivée du premier enfant, 10,1% contre 8,8% à la naissance du deuxième) (Amossé, 2003). Qui gardera les enfants et restera au foyer est la plupart du temps présenté comme une évidence révélatrice des impensées qui entourent actuellement la maternité et la paternité. Analysant la place des hommes dans la société, C. Castelain-Meunier (2002), constate que nous sommes restés dans une société matri-focalisée. L'enfant reste le monopole maternel, le père étant rarement considéré comme un interlocuteur éducatif à part entière (Castelain-Meunier, 2002, Gojard, 2010). Cette situation résulte de l'évolution du rôle de la psychanalyse favorisée par l'encadrement des mères et des pères par les professionnels de la santé et de l'éducation qui dessinent les contours de nouvelles normes de présence et de soins où les hommes tiennent une place marginale face à la toute-puissance donnée à la mère

[1] L'article se base sur une recherche qualitative menée dans le cadre d'un contrat ADEME sur la mobilité géographique professionnelle de couples bi-actifs.

[2] Consulter pour plus de détail l'article de Lück et Ruppelthal, 2010.

[3] Expression reprise à C. Catarino et M. Morokvasic (2005) en référence aux travaux d'A. Tarrius sur les circulations des migrants riches et pauvres en Europe (1992).

tenue pour responsable du bien-être de l'enfant (Garcia, 2011). Déléguer dans ces conditions est difficile, et les femmes sont prises dans 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). En effet, « ces normes légitiment la « double journée » des femmes, même lorsqu'elles ne travaillent pas, puisque ce sont elles qui assument toujours la plus grosse partie du travail éducatif parental, qui n'a cessé d'augmenter avec l'importance de la réussite des trajectoires sociales. Surtout, elles font peser essentiellement sur les femmes les tensions liées à l'organisation de la vie quotidienne et à la conciliation des vies professionnelles et familiales » (Garcia, 2011 : 376). Si les femmes issues de classes populaires sont plus souvent captives, mais aussi réceptives dans la mesure où cela valorise leur rôle au sein de la maisonnée et peut justifier certains choix professionnels ainsi que l'a montré S. Gojard (2010) dans son ouvrage sur le métier de mère, les femmes des classes supérieures sont davantage portées à reconnaître le bien-fondé du discours savant sur les « bonnes » pratiques maternelles. Un constat que partage F. de Singly lors d'une relecture des résultats de sa recherche sur la fortune et l'infortune de la femme mariée, qui note « 30 ans plus tard, le coût de l'enfant est toujours supporté bien davantage par les femmes, y compris lorsqu'elles ont les moyens de déléguer les tâches familiales. […] La constitution d'une famille – le sens qu'elle prend, et les charges qui y sont associées – a donc toujours pour effet de rendre plus différents les hommes et les femmes en les spécialisant dans un monde. Plus précisément, le coût de la vie conjugale doit être mesuré en tenant compte des ressources scolaires » (2002 : 212). À propos des différences de trajectoires professionnelles entre les hommes et les femmes qui continuent de s'observer il remarque « l'avantage des hommes mariés tient avant tout à la paternité et à la manière dont socialement cette dernière se transforme en un sentiment de responsabilité du revenu familial. Cela souligne de nouveau le contraste selon les genres : la force de la dimension professionnelle dérive davantage chez les hommes de leur entrée dans la paternité que dans l'entrée dans la conjugalité. » (2002 : 213). Continue de se jouer la différence d'investissement de la paternité et de la maternité, qui génère une différence d'investissement dans le domaine du travail relevée par Sophie Pochic à propos des hommes cadres au chômage : « le travail est le pilier central de l'identité masculine. Principal élément de référence pour les cadres « traditionnels » dont la place était assez extérieure à la configuration familiale et qui se retrouvent « déplacés » après la perte d'emploi. Les cadres « compagnons » peuvent mieux garder leur place pendant cette période de chômage, car ils peuvent accroître leur disponibilité et leur présence pour leur famille, la paternité étant pour eux un autre pilier de leur identité. Leur place ne peut cependant pas être stabilisée en dehors du travail, le modèle du père au foyer n'étant ni valorisé, ni valorisant » (2000 : 105-106). Dans ces conditions, 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, émotionnel, n'est calculé qu'au féminin » (Catarino, Morokvasic, 2005 : 7).

Ne pas être le conjoint qui part ne signifie pas pour autant que la mobilité n'a pas d'incidence sur les trajectoires professionnelles des femmes. Pour les conjointes confrontées à deux types de mobilité induites de l'emploi de leur époux ou compagnon, 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, car si l'une fait peser un poids accru sur le quotidien l'autre déstructure leur ancrage professionnel. Dans un contexte où les épouses se retrouvent pleinement en charge de la famille, les différentes mobilités de leur conjoint les contraignent à une immobilité familiale et professionnelle entre deux déménagements. En effet, la mobilité résidentielle accroît les contraintes logistiques et les difficultés rencontrées à se refaire un réseau professionnel conduisent ces femmes à se retirer du marché du travail. Le statut et le diplôme ne changent fondamentalement rien ainsi que le

remarque C. Marry (2004) à propos des femmes ingénieurs. La recherche d'A. Pailhè et A. Solaz (2008) montre que la mobilité géographique, lorsqu'elle s'accompagne d'un déménagement, exerce une incidence sur la trajectoire professionnelle du conjoint. Ce sont principalement des femmes qui sont concernées et cumulent les difficultés à retrouver un emploi en raison de la perte de leurs réseaux et des problèmes de réinsertion lors d'un retour à l'emploi après un arrêt de plusieurs années pour élever leurs enfants (Blanpain, 2006).

Une carrière déjà démarrée et soumise à une forte mobilité géographique ne préserve pas pour autant lors de la naissance des enfants. Le report de la maternité parfois observée n'est pas un refus de l'enfant mais la certitude qu'à partir de la naissance la carrière actuelle se conjuguera au passé, les contraintes professionnelles de l'un et l'autre conjoint entrant en désaccord avec les valeurs parentales et le rôle assigné à la mère. À propos de la famille actuelle et du nouveau paysage normatif « passé d'une morale du devoir à une rhétorique du bonheur » (Déchaux, 2011 : 29) qui dictent la conduite des individus dans leurs choix familiaux. J.-H. Déchaux note le télescopage de valeurs implantées dans le monde du travail qui émergent dans la gestion des affaires publiques « valeurs d'autonomie, d'égalité, de contrat, de projet » (2011 : 29) et la persistance des schémas plus traditionnels. Le résultat est que « les individus sont tiraillés entre des orientations qui leur semblent également légitimes. Une partie des problèmes que rencontrent les familles au quotidien résulte de cette difficulté à articuler, tenir ensemble, ces différentes normes » (2011 : 31).

Les tensions autour de la gestion du quotidien se révèlent ainsi un point nodal représentant autant une charge de travail qu'une fonction directement associée au rôle de femme mais surtout de mère. C. Castelain-Meunier relève à propos de l'évolution de la place des hommes au foyer : « La femme se définit comme le chef d'orchestre au foyer. Elle mobilise son énergie, son intelligence, sa sensibilité dans ce sens, continuant ainsi la double journée (travail salarié, travail domestique) autour du souci de l'organisation domestique et de la préoccupation des enfants. L'homme, en « aidant », témoigne pour elle de sa bonne volonté. Il se met à la disposition de la femme et de l'enfant lorsqu'il est présent et disponible. C'est en ce sens que les femmes perçoivent l'implication masculine au foyer et son investissement affectif à l'enfant. Il ne s'agit pas d'un véritable partage » (2002 :83). Si J. Laufer et S. Pochic notent que « pour les hommes comme pour les femmes, c'est davantage le fait d'être en couple et donc de devoir négocier un déménagement avec son partenaire qui modifie le rapport à la mobilité géographique, et moins le fait d'avoir des enfants ou non » (2004 : 160), c'est bien l'arrivée des enfants qui ferait basculer la carrière des femmes dont l'emploi impose de nombreux déplacements en rendant certains choix physiquement éprouvants et moralement insoutenables au regard du modèle de maternité dominant. En effet, la présence d'enfants au foyer complique et contraint les décisions aussi parce que ces mères, en accord avec les normes dominantes entourant « la bonne mère » (Gojard, 2010, Garcia, 2011) attendent autre chose de la maternité que des relations épisodiques en fin de semaine et culpabilisent de leurs absences. Plus que l'organisation domestique c'est bien la maternité qui sort les femmes de strictes logiques de carrière et ce d'autant plus que leur conjoint est lui-même soumis à une forte mobilité.

L'analyse de l'anticipation des effets du déménagement offre une lecture des différences d'investissement genré des carrières. I. Bertaux-Wiame a réalisé une recherche sur les cadres du secteur bancaire soumis à une mobilité géographique tous les trois ans. Elle a étudié les stratégies développées pour faire carrière mais également pour évoluer sans trop déménager et les motifs invoqués pour ne pas évoluer professionnellement. Les conclusions de l'enquête portent essentiellement sur le renforcement des inégalités de genre à travers la spécialisation des rôles conjugaux dans la vie privée (2006). Ne pas suivre peut être alors la solution ainsi que l'analyse I. Bertaux-Wiame (2006) et préserver ainsi les deux carrières. Il s'agit d'arbitrages au long court entre des opportunités de carrière et une construction familiale

basée sur la coprésence au sein du foyer. À travers la négociation du célibat géographique ce que nous observons c'est la capacité du couple à anticiper ou non les contraintes posées par une nouvelle installation pour le « conjoint lié », c'est-à-dire celui qui subit le déménagement (Pailhè, Solaz, 2008), et à prendre en considération l'équilibre de deux carrières. Ainsi, 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.

Cette analyse des incidences de la mobilité géographique et des décisions à l'origine de la mobilité de l'un ou l'autre des conjoints permet de mettre en exergue la part d'assignation des rôles sociaux autant pour l'homme que pour la femme. Si la femme est celle qui suit le plus souvent et connaît une trajectoire professionnelle amputée par la mobilité de son conjoint c'est aussi elle qui de façon quelque peu paradoxale possède une plus grande liberté pour choisir de partir avec ses enfants et laisser son conjoint effectuer la navette. Le fait que les femmes soient les organisatrices du quotidien familial leur laisse la possibilité d'assumer des choix et de rester avec leurs enfants mêmes si ces choix sont perçus comme hors norme, des comportements 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.

Bibliographie

AMOSSE, T. Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle. *Insee Premières*, sept. 2003, n° 921.

BERTAUX-WIAME, I. Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité. *Cahiers du genre*, 2006, n°41, p. 49-73.

BLANPAIN, N. Garder et faire garder son enfant. *Données sociales – La société française*, 2006, pp. 77-83.

BONVALET, C., CLEMENT, C., OGG, J. *Réinventer la famille. L'histoire des baby-boomers*. Paris : PUF, Le lien social, 2011, 420 p.

CASTELAIN-MEUNIER, C. *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*, Paris, PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui, 2002, 192 p.

CATARINO, C., MOROKVASIC, M. Femmes, genre, migration et mobilités. *Revue européenne des migrations internationales*, 2005, vol. 21, n°1, mis en ligne le 22 septembre 2008, consulté le 21 mai 2012. URL : http://remi.revues.org/2534.

COLLET, B., DAUBER, A. Gender and job mobility. In SCHNEIDER N., COLLET B. (dir.). *Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*. Opladen & Farmington: Barbara Budrich Publishers, 2010, p. 173-194.

DECHAUX, J.-H. La famille à l'heure de l'individualisme. *Projet*, 2011, n°322, p. 24-32.

GARCIA, S. *Mères sous influence : de la cause des femmes à la cause des enfants*. Paris : Eds de la Découverte/ Textes à l'appui, coll. Genre et séxualité, 2011, 382 p.

GADEA, C., MARRY, C. Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. *Travail, genre et sociétés*, 2000, n°3, p. 109-136.

GOJARD, S. *Le métier de mère*, Paris : La Dispute « Corps, santé et société », 2010, 221 p.

LAUFER, J., POCHIC, S. Carrière au féminin et au masculin. In K., ANOUSHEH et L., ROUBAN (dir.). *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris : La Découverte, 2004, pp. 147-168.

MARRY, C. *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004, 288 p.

PAILHE, A., SOLAZ, A. Professional Outcomes of Internal Migration by Couples: Evidence from France. *Population, space and Place*, 2008, n°14, p. 347-363.

POCHIC, S. Comment retrouver sa place ? Les pères cadres à l'épreuve du chômage. *Travail, genre et société*, 2000, n°3, 2000, p. 87-108.

SCHNEIDER, N., COLLET, B. (dir.). *Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen & Farmington: Barbara Budrich Publishers, 2010, 330 p.

SCHWEITZER, S. Du vent dans un ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXè-XXè siècles. *Sociologie du travail*, 2009, n°183, p. 183-198.

SINGLY, F. (DE). *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris : PUF Quadrige, 2002, 246 p.