



HAL
open science

Travailler loin de son domicile. Renforcement des rôles sexuels ou autonomisation féminine ?

Estelle Bonnet, Elise Verley, Tammy Ries

► To cite this version:

Estelle Bonnet, Elise Verley, Tammy Ries. Travailler loin de son domicile. Renforcement des rôles sexuels ou autonomisation féminine ?. Nouvelle Revue du travail, 2017, 10, 10.4000/nrt.3089 . halshs-01739589

HAL Id: halshs-01739589

<https://shs.hal.science/halshs-01739589v1>

Submitted on 2 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

La gestion conjointe des mobilités géographiques professionnelles : entre renforcement des rôles sexués et autonomisation féminine

Auteures - Bonnet – Ries - Verley

Résumé

La mobilité géographique au travail s'inscrit à l'articulation de la sphère professionnelle et de la sphère privée. Elle met à l'épreuve le couple et la distribution des rôles sexués en son sein. Cet article interroge les divisions sexuées inhérentes à cette articulation selon que l'on se place du point de vue d'une mobilité féminine ou masculine. Il examine en quoi la situation de mobilité favorise une répartition traditionnelle ou plus égalitaire des rôles conjugaux. Il interroge les conséquences d'une mobilité féminine afin de voir si cette dernière contribue ou non à une forme de déprise par les femmes de la sphère domestique. Il s'agit parallèlement d'analyser si la mobilité peut s'inscrire dans une forme d'émancipation féminine, entendue comme une transformation des rapports de genre et des liens de subordination entre femmes et hommes.

Mots clés : mobilité géographique professionnelle, articulation vie professionnelle et vie familiale, distribution des rôles sexués, autonomisation féminine.

Conjugal management of work-related spatial mobility: between reinforcement of gender roles and female autonomization

Abstract

Work-related spatial mobility influences both the arrangement of private and working life. It challenges relationships in general and the distribution of gender roles in particular. This article examines gender-related aspects in mobile arrangements, comparing male and female mobility and their particular influence on partnership. Does work-related spatial mobility enforce traditional gender roles or does it contribute to more equality concerning the division of household tasks within a relationship? Does female mobility lead to a disengagement of women in the domestic area? The article examines whether work-related mobility contributes to women's emancipation by transforming gender relations or whether it reinforces traditional gender roles.

Key words: work-related spatial mobility, work-life-balance, gender relation, distribution of housework, job satisfaction, female emancipation

Auteurs

Estelle Bonnet
Maitresse de conférences
Université Lyon 2
Centre Max Weber
Estelle.bonnet@ish-lyon.cnrs.fr

Elise Verley
Maîtresse de conférences
Université Paris Sorbonne (IV)
Laboratoire Gemass
elise.verley@paris-sorbonne.fr

Tammy Ries
Hochschule Ostwestfalen-Lippe
Tammy.ries@gmx.net

La gestion conjointe des mobilités géographiques professionnelles : entre renforcement des rôles sexués et autonomisation féminine

Introduction

La mobilité géographique liée au travail, pouvant se traduire par des déplacements quotidiens sur longue distance ou par des absences hebdomadaires ou mensuelles récurrentes, constitue une expérience partagée pour un nombre croissant d'individus. En 2007, le phénomène affectait 15% de la population active, âgée de 25 à 54 ans en Europe (Schneider, Meil 2008). Si l'on y ajoute les expériences passées de mobilité, c'est un actif occupé sur deux qui connaît ou a connu une telle expérience au cours de sa carrière. Et cette proportion augmente encore si l'on prend en compte non plus uniquement la personne mobile, mais les membres des ménages au sein desquels l'un des conjoints est ou a été mobile (Bonnet et al., 2008).

La mobilité implique une organisation qui dépasse la seule sphère professionnelle pour atteindre la sphère privée et met à l'épreuve le couple par une accentuation ou une (re)distribution des rôles en son sein. En cas de mobilité récurrente, les absences régulières de l'un des partenaires suscitent des articulations vie professionnelle/vie familiale complexes (Mason 2004), des arbitrages, des arrangements conjugaux (Bertaux-Wiame, 2006) et une implication professionnelle et familiale différenciée de chaque conjoint (Vincent et al, 2010). Ainsi, « faire face à la mobilité implique un travail de couple » (Otar 2015, p.230). La mobilité peut entériner une division des rôles en assignant l'un.e ou l'autre à la sphère privée ou à la sphère professionnelle. Une telle partition des rôles s'observe nettement en cas de mobilité masculine. Les hommes mobiles, plus nombreux que les femmes mobiles, peuvent être assimilés à la figure du pourvoyeur de revenu et d'un « unencumbered worker » (Acker, 2009) investissant fortement la sphère professionnelle et bénéficiant d'une relative absence de contrainte dans la gestion du quotidien et des responsabilités familiales et/ou conjugales. La conjointe non mobile pourrait en retour être associée à la figure d'un « pourvoyeur de temps » (Torns, 2008), qui organise les différentes tâches de la vie quotidienne pour que le conjoint mobile puisse organiser son propre temps et se consacrer prioritairement à ses activités de travail.

Mais qu'en est-il au sein du couple, lorsque la mobilité est féminine ? Assiste-t-on à un maintien des rôles conjugaux et parentaux traditionnels ou au contraire à un nivellement des inégalités dans la sphère privée ? Pour le dire autrement, la mobilité féminine s'apparente-t-elle à une « mobilité de genre » participant d'une « inversion du genre » (Kergoat et al., 2008) dans les sphères professionnelle et privée, ou à une « déviance de genre » (Ponthieux, Schreiner, 2006) ? La mobilité peut-elle ou non s'inscrire dans une forme d'émancipation féminine, entendue comme une transformation des rapports de genre et des liens de subordination entre femmes et hommes ?

Notre article vise à analyser la manière dont s'opère, dans une situation de mobilité géographique professionnelle, l'articulation entre les différentes sphères de la vie sociale et les inégalités sexuées inhérentes à cette articulation. Nous examinerons, dans une première partie, la relation entre mobilité, organisation de la sphère privée et division des tâches domestiques (interrogation s'inscrivant dans la lignée de travaux existants tel que ceux de Gustafson 2006, Meil 2010, Vincent Viry Kaufmann 2010, Bergström Casinowsky 2013), en cas de mobilité masculine ou féminine. Cette relation sera également examinée dans une perspective longitudinale, au regard de l'entrée, de la pérennisation ou de la rupture du statut de travailleur mobile et de l'investissement de chaque conjoint dans les sphères privée et professionnelle.

Nous questionnerons, dans une deuxième partie, l'impact que peuvent avoir en retour les arrangements conjugaux sur la sphère professionnelle et la satisfaction au travail. Il s'agira ainsi de voir si une relation peut être établie entre satisfaction au travail et agencements mis en œuvre dans la sphère privée, selon que l'on est un homme ou une femme mobile. Nous verrons également en quoi la situation de mobilité peut autoriser ou non, dans certains cas, une forme de déprise (Barthe et al., 1990, Caradec, 2003) par les femmes de la sphère domestique, engageant alors des aménagements et une réorganisation de la vie quotidienne et des sphères de la vie professionnelle et privée.

Précisions méthodologiques

Nos analyses s'appuient sur le recueil de données quantitatives issues de l'enquête 2007 *Job Mobilities and Family Lives in Europe* (N=7 220), centrée sur les causes et conséquences de la mobilité géographique au travail, du point de vue des relations sociales, de la vie conjugale et familiale, de la vie au travail ou encore du bien-être général (Schneider, Collet, 2010 ; Schneider, Meil, 2008). Au cours de cette enquête, une comparaison entre différents pays a été effectuée : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Pologne et Suisse. Une deuxième vague de cette enquête s'est déroulée entre 2010 et 2012 et a consisté à ré-interroger 1735 individus en Allemagne, en France, en Espagne et en Suisse (taux de réponse sur l'ensemble des répondants de la première vague pour ces quatre pays : 34,5%¹). Une telle enquête par panel permet un approfondissement de la recherche en fournissant l'opportunité de réaliser des analyses longitudinales. Cette seconde vague a eu pour objectif de rendre compte du devenir des personnes mobiles de la première vague et du vécu de cette mobilité à travers le temps². Deux types de mobilité sont étudiées : celle des « pendulaires longue distance » (dont le temps de déplacement quotidien est d'au moins 1h30 pour se rendre du domicile au lieu de travail) et celle des « découcheurs », ayant une autre résidence à proximité du lieu de travail ou effectuant des voyages professionnels réguliers (absences d'une à plusieurs nuits par semaine ou par mois). Le suivi des mobilités entre les deux vagues d'enquête nous permet de considérer différents états de mobilité : les « permanents » sont les individus mobiles dans les

¹ La Belgique et la Pologne n'ont pas participé à cette deuxième vague d'enquête.

² Certaines caractéristiques de l'enquête ont contribué à une attrition importante : d'une part, en comparaison à d'autres enquêtes par panels, l'intervalle de temps entre les deux interrogations a été relativement long (2007/2010-12) ; d'autre part, la première vague incluant une sur-échantillonnage de personnes mobiles, il est possible de penser que ces personnes mobiles, passant un temps relativement important quotidien loin de leur domicile, sont plus difficilement joignables par téléphone (Rüger et al., 2016).

deux vagues d'enquête, les « stoppeurs » sont ceux qui ont mis un terme à leur mobilité entre les deux vagues, les « débuteurs » sont ceux qui ont commencé une mobilité entre les deux vagues), et les « non-mobiles » ceux qui n'ont connu aucune mobilité dans les deux vagues.

Nos analyses s'appuient enfin sur la ré-exploitation de données qualitatives issues d'entretiens réalisés en 2006 auprès de couples avec enfant.s (à l'exception d'une jeune femme mobile) dont l'un des deux conjoints est absent du foyer familial plusieurs nuits par semaine en raison de son activité professionnelle. L'enquête a été réalisée en France, par entretiens compréhensifs, auprès de personnes en situation de mobilité, cadres moyens ou supérieurs, et dans certains cas, auprès de leur conjoint non mobiles (30 personnes au final dont 7 conjointes non mobiles). Ces mobiles vivent ou ont vécu en couple (6 d'entre eux ont connu un divorce pendant ou à la fin de leur mobilité). Parmi les mobiles, nous avons rencontré 10 femmes et 14 hommes).

Les entretiens mobilisés dans cet article rendent compte de la manière dont la mobilité est vécue au sein du couple et des ajustements entre vie familiale et vie au travail. Ils permettent d'approfondir les logiques observées par le biais de l'analyse quantitative.

1. Articulation entre sphère professionnelle et privée en situation de mobilité : une réalité différenciée entre hommes et femmes

Inscrire son parcours dans une perspective de mobilité pérenne est complexe. Quels que soient les bénéfices, quelles que soient les ressources, les difficultés existent (organisationnelles, de santé, conjugales). La mobilité s'accompagne souvent d'une séparation forte entre sphères privée et professionnelle et d'une division claire des rôles et des tâches entre conjoints, division le plus souvent « genrée » (Reskin et Bielby, 2005). Elle se fonde par ailleurs sur un processus de différenciation entre les sexes quant aux rôles conjugaux (Bertaux-Wiame, 2006). Articuler mobilité, travail et famille n'est possible, le plus souvent, que parce que « les femmes assument une plus grande part de responsabilités familiales, avec pour effet une traditionalisation des responsabilités » (Meil, 2010).

1.1. Des différences socio-démographiques entre mobilité féminine et masculine

La mobilité est un phénomène avant tout masculin, elle concerne 20% des hommes³ occupant un emploi contre 11% des femmes. La nature des expériences de mobilité et les caractéristiques sociodémographiques associées varient selon que l'on est un homme ou une femme mobile.

Les femmes mobiles font état d'un niveau d'études plus élevé que les hommes mobiles et que les femmes non-mobiles. Elles appartiennent, en des proportions plus élevées que les hommes⁴ mobiles, aux Professions Intermédiaires (26% vs 20%), aux Professions intellectuelles supérieures (22% vs 16%) et à la catégorie des Employées de type administratif (21% vs 9%). Pour autant et bien que la mobilité féminine soit associée à une élévation du niveau de formation, elle contribue peu à l'exercice d'une autorité dans le cadre de l'emploi.

³ 35% des hommes occupant un emploi ont eu une expérience de mobilité par le passé contre 28% des femmes.

⁴ Les hommes mobiles sont, quant à eux, plus nombreux que les femmes mobiles parmi les dirigeants et hauts fonctionnaires (10% vs 5%), ainsi que dans les catégories classiquement plus masculines (forces armées, métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie, conduite...).

La ségrégation genrée sur le marché du travail et la persistance d'un « plafond de verre » touchent aussi les femmes mobiles.

La mobilité est moins volontiers associée à une vie de couple et au mariage pour les femmes mobiles. A peine la moitié d'entre elles (« permanentes ») sont mariées (contre 82,8% des femmes non mobiles et 70% des hommes mobiles)⁵. Les constats conjugués du niveau de diplôme et du statut matrimonial des hommes et femmes mobiles invitent à considérer, à l'instar de Singly (1994), un potentiel rendement différentiel du diplôme des hommes et des femmes sur le marché du travail selon leur statut matrimonial, le mariage favorisant les carrières masculines et pénalisant celles des femmes. Ce moindre engagement marital des femmes mobiles peut également être analysé au prisme des biographies féminines et des moments au cours desquels la mobilité prend place. Comme c'est le cas pour les expériences d'expatriation décrites par Olivier Merignac (2009), l'expérience d'une mobilité géographique s'effectue pour les femmes majoritairement en début de carrière, lorsqu'elles sont célibataires ou sans enfant, ou à l'inverse lorsqu'elles sont relativement avancées dans leur carrière et leur vie de famille. Les femmes trentenaires sont ici écartées de ces parcours. Alors que les hommes engagés dans une mobilité pour la première fois (les « débuteurs ») ont majoritairement entre 25 et 33 ans, la propension à la mobilité déclinant au-delà de ce seuil, les femmes mobiles sont surreprésentées à la fois parmi les plus jeunes et parmi les plus âgées de notre échantillon, à des âges où la présence au foyer est potentiellement moins corrélée à la présence d'enfants et où la mobilité génère des difficultés moindres d'articulation vie professionnelle/vie privée/vie familiale (Henchos et Wernil, 2011 ; Bonnet et Collet, 2009). De manière générale, la présence d'enfants est négativement corrélée à la mobilité féminine : 60,8% des femmes mobiles ont un/des enfant.s contre 85,2% de femmes non mobiles, alors que la proportion est approximativement la même pour les hommes mobiles et non mobiles (77% contre 80%). Ces résultats illustrent les effets de la maternité sur les carrières féminines associés à une moindre mobilité, une interruption de carrière ou une réduction du temps de travail. La paternité a, quant à elle, peu d'impact sur les carrières masculines et cela peut s'observer dans toute l'Europe (Maruani et Meulders, 2013).

Une dernière différence genrée est relative au type de mobilité dans lequel hommes et femmes s'inscrivent (Bonnet et al., 2013 ; Collet et Dauber, 2010). En Europe, les trois quarts des femmes mobiles sont pendulaires longue distance (contre 25% appartenant à la catégorie des « découcheurs »). Les femmes sont moins souvent engagées dans un type de mobilité impliquant de passer plusieurs nuits par semaine ou par mois loin du foyer, rendant difficile l'articulation entre vies professionnelle et privée, en particulier lorsqu'elles ont des enfants. A l'inverse, les hommes sont plus susceptibles d'être engagés dans un type de mobilité qui les éloigne du foyer pour un temps plus long, ou qui les oblige à déménager (45,2% sont « pendulaires longue distance » et 54,8% « découcheurs » en vague 1).

⁵ Cette dimension est importante pour la suite de nos analyses puisque l'on sait que, les couples mariés sont marqués par une répartition plus traditionnelle des tâches domestiques et plus attachés à un ordre social caractérisé par des rôles sociaux fortement sexués.

1.2. Mobilité géographique et division du travail dans la sphère privée : vers une répartition plus égalitaire des tâches au sein du couple ?

Examinons à présent le lien entre mobilité géographique professionnelle et division du travail dans la sphère privée en comparant d'une part les couples où l'un des conjoints est mobile aux couples non mobiles, et d'autre part les couples mobiles selon que la mobilité est féminine ou masculine.

Tableau 1 : Division du travail domestique selon la situation de mobilité et le genre

Division of domestic labour ⁶	Mobile Employees						Non-mobile Employees					
	Total		Men		Women		Total		Men		Women	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Traditional 1</i> (respondent responsible)	41	17.2	7	4	34	54	401	42.5	41	9.5	360	70.5
<i>Egalitarian</i>	113	47.3	89	50.6	24	38.1	335	35.5	189	43.8	146	28.6
<i>Traditional 2</i> (partner responsible)	85	35.6	80	45.5	5	7.9	207	22	202	46.8	5	1.0
<i>Total</i>	239	100	176	100	63	100	943	100	432	100	511	943
Mean*	3.2		3.5		2.4		2.7		3.4		2.1	
F-Test (p)			90.721 (≤0.001)						720.672 (≤0.001)			
Cohen's d			1.404						1.755			
Cramers V (p)**	0.214 (≤0.001)											

Source: "Job Mobilities and Family Lives" (Vague 1, 2007) ; données pondérée.

* le calcul de la moyenne s'appuie sur une échelle en 5 niveaux (1=le partenaire ne fait rien ; 5=le partenaire fait tout)

** relation globale entre mobilité et répartition des tâches domestiques

Le tableau 1 montre une différence considérable dans le type d'organisation domestique mis en place selon que l'on est homme ou femme, mobile ou non mobile. Les femmes mobiles sont près de la moitié (54%) - contre un peu moins des trois quart des femmes non mobiles (70,4%) - à déclarer prendre en charge exclusivement ou majoritairement les tâches domestiques. Les hommes mobiles et non mobiles sont quant à eux un peu moins de la moitié (respectivement 45,5% et 46,8%) à faire état d'une prise en charge majoritaire ou exclusive par leur conjointe.

Si les mobiles (hommes ou femmes) font plus souvent état d'une répartition égalitaire des

⁶ La variable utilisée pour mesurer la répartition des tâches domestiques au sein du couple en vague 1 s'appuie sur la question suivante : « entre vous deux (vous et votre partenaire) qui passe du temps au tâches domestiques » ? » ; « uniquement vous/principalement vous/principalement votre partenaire/uniquement votre partenaire/vous et votre partenaire de façon équivalente ». La catégorie « Traditionnel 1 » désigne les individus qui ont répondu « seulement moi » ou « principalement moi » ; la catégorie « Traditionnel 2 » les individus qui ont répondu « principalement mon/ma partenaire » ou « seulement mon/ma partenaire » ; la catégorie « égalitaire » les individus déclarant une implication équivalente dans les tâches domestiques de chaque membre du couple (« moi et mon partenaire de façon équivalente »).

tâches domestiques au sein du couple (47,3% contre 35,5% pour les non mobiles), encore nombre de femmes mobiles doivent gérer, majoritairement ou exclusivement, les tâches domestiques (54% d'entre elles contre seulement 4% des hommes mobiles). A l'inverse des hommes mobiles, ces dernières n'ont que rarement la possibilité de s'appuyer sur un report des tâches domestiques sur leur conjoint non mobile (7,9% d'entre elles déclarent que leur conjoint prend en charge la majorité des tâches domestiques contre 45,5% des hommes mobiles). Cet état de fait est particulièrement exacerbée lorsqu'elles sont « pendulaires longue distance » (2,2% déclarent une prise en charge de ces tâches par leur conjoint contre 14,8% des « découcheuses »)⁷.

Les équilibres conjugaux sont aussi particulièrement sensibles à la présence ou non d'enfants. Les données montrent, à la fois chez les couples mobiles et ceux non mobiles, un pourcentage plus élevé d'arrangements égalitaires en l'absence d'enfants (62,4% pour les non mobiles et 58,6% pour les mobiles). Dès qu'il y a présence d'enfants les arrangements égalitaires deviennent plus rares et les couples tendent à mettre en place des arrangements traditionnels, avec une prise en charge majoritaire ou exclusive des tâches domestiques par l'un des conjoints. Les femmes mobiles avec enfant.s prennent en charge la plus grande part des tâches domestiques (66,7% des femmes « découcheuses » avec enfant.s contre 33,3% de celles sans enfant, 56,3% des « pendulaires longue distance » avec enfant.s contre 53,8% de celles sans enfant). En contraste, les hommes mobiles avec enfant.s sont nettement moins impliqués dans toutes les activités relevant de la prise en charge de la sphère privée.

La capacité à se « défaire » des charges domestiques/familiales apparaît pourtant comme une ressource pour le/la mobile, atténuant les tensions liées à la gestion des contraintes inhérentes à la mobilité. Inversement l'incapacité ou l'impossibilité de recourir au conjoint non mobile tend à éprouver l'individu mobile et parfois même le couple. C'est ce que révèle l'entretien réalisé avec Frédéric sur les difficultés à gérer à la fois vie professionnelle et rôle de père à la suite de son divorce. Le fait de ne plus être en couple rend problématique l'organisation de la sphère privée et éclaire en retour le rôle central joué pas sa conjointe alors qu'il était en couple :

Par rapport à quand j'étais en couple, je pense que ce qui est devenu insupportable l'année dernière, c'est vous partez trois jours à l'hôtel, vous revenez avec votre valise, vous récupérez vos enfants, vous avez encore une valise, vous rentrez chez vous, il faut s'occuper des enfants, parce que je suis seul, il faut s'occuper du linge pour repartir la semaine d'après. Enfin, il y a toutes les tâches ménagères que je sentais moins forcément quand j'étais en couple. Parce que même si le weekend je m'occupais des enfants, le fait d'être deux ça permet toujours de dégager la demi-heure qui va bien pour vider les machines, etc. Tandis que quand on se retrouve seul, on est obligé de tout organiser vachement à l'avance. C'est se réveiller un petit peu plus tôt pour pouvoir allumer la machine à laver quand les enfants dorment encore. Et donc on perd en disponibilité, de l'attention, de la patience, on perd tout parce qu'on est sans cesse en train de calibrer son temps. Et c'est vrai que c'est ce symptôme de la

⁷ Une fois encore, selon le type de mobilité, la situation est contrastée entre hommes et femmes : 30% des hommes « pendulaires longue distance » et 60,4% des « découcheurs » énoncent une telle prise en charge de la sphère domestique par leur conjointe.

valise de linge sale le vendredi soir quand je récupérais les enfants. C'est l'image que j'en ai... (Frédéric, 40 ans, ingénieur, directeur général d'une filiale d'entreprise)

1.3. Etudier la dynamique des relations dans une perspective longitudinale : des effets variés selon l'inscription dans le temps de la situation de mobilité et selon le genre

Une analyse longitudinale effectuée entre les deux vagues d'enquête permet une plus large compréhension de la dynamique des relations et des interactions entre mobilité et gestion de la vie domestique et familiale. En examinant le changement ou la constance du statut de travailleur mobile et l'évolution de la contribution de chaque partenaire au travail domestique entre les deux vagues, il est possible d'identifier un éventuel « effet net » de l'influence de la mobilité sur la contribution au travail domestique. Ainsi selon que la mobilité se pérennise (mobiles dans les deux vagues : permanents), qu'elle débute (non mobile en vague 1, mobile en vague 2 : « débuteurs ») ou s'interrompt (mobile en vague 1, non mobile en vague 2 : « stoppeurs »), observe-t-on de façon congruente une stabilité (pas de changement), une intensification (plus d'investissement) ou une réduction (moins d'investissement) de la contribution du partenaire au travail domestique ?

Tableau 2 : Division du travail domestique au fil du temps selon le statut de mobilité et genre

Division of domestic labour over time		More investment of partner	No change	Less investment of partner	Total
		%			
Never-mobiles	Men	22.4	59.4	18.2	100
	Women	20.6	57.8	21.6	100
Starters	Men	30.2	53.5	16.3	100
	Women	37	44.4	18.5	100
Stoppers	Men	32.5	53.2	14.3	100
	Women	25	56.2	18.8	100
Stayers	Men	29.2	57.3	13.5	100
	Women	23.3	56.7	20	100

Source: "Job Mobilities and Family Lives" (Vague 1, 2007); données pondérées

Dans plus de la moitié des cas, le changement ou la stabilité du statut de travailleur mobile produit des évolutions à la marge de l'implication du conjoint dans le travail domestique. La situation modale, pour tous les couples, est celle d'une absence de changement des organisations conjugales : celles qui prévalent en vague 1 de l'enquête tendant à se consolider avec le temps. Pour une autre petite moitié, des évolutions significatives apparaissent, allant dans le sens d'un plus ou moins grand investissement du conjoint dans la sphère domestique. Les changements les plus importants au cours du temps concernant la division des tâches domestiques peuvent être observés en contrôlant la présence d'enfants : les « débuteurs » hommes sans enfants ne voient quasi aucune évolution de leur contribution aux tâches domestiques (93% d'entre eux n'indiquent aucun changement) a contrario des « débuteurs »

avec enfant.s (seuls 31% d'entre eux n'indiquent aucun changement et 41% indiquent que leur partenaire a accru sa contribution aux tâches domestiques). Dans le cas d'une mobilité féminine, 45% d'entre elles font état d'un accroissement de la contribution de leur conjoint aux tâches domestiques. La mobilité féminine semble alors avoir un effet positif, allant dans le sens d'une rupture avec le modèle traditionnel et d'une autonomisation des femmes, tandis que la mobilité masculine aurait une influence opposée en contribuant au renforcement d'un tel modèle.

Les évolutions sont aussi sensibles à la nature de la mobilité, au sexe de l'enquêté.e et au temps de travail hebdomadaire du conjoint non mobile. Si la bi-activité professionnelle caractérise la majorité des couples de l'enquête, les personnes en mobilité et en particulier les « permanents » sont plus souvent mono-actifs ou en couple avec un conjoint travaillant à temps partiel. La moindre contribution du conjoint au marché du travail favorise l'inscription durable dans un statut de travailleur mobile. Lorsque la mobilité perdure, les évolutions de prise en charge de la sphère domestique sont plus rares, la mobilité de long terme coïncidant avec une consolidation des rôles, chaque partenaire ayant une sphère respective d'investissement, professionnelle pour le mobile, privée pour le ou la conjoint.e non mobile.

Les « débutés » ont quant à eux un conjoint dont l'investissement professionnel moyen tend à décliner entre les deux vagues, passant de 29,6 heures à 23,2 heures. Une telle évolution (déclin de l'investissement du conjoint/de la conjointe non mobile) s'observe à la fois pour les partenaires des hommes mobiles comme pour ceux des femmes mobiles. Le conjoint non mobile tend donc aussi à se mettre au service de la carrière du conjoint mobile, devenant un « pourvoyeur de temps » de ce dernier. Une expérience positive de la mobilité, révélée par une appréciation positive de cette dernière et de la situation de travail, est marquée par un souci très présent de réduire, par le biais d'une organisation conjugale asymétrique fine du quotidien, toute forme de perturbation pouvant intervenir dans la sphère privée et faisant (négativement) écho sur la sphère professionnelle. C'est ce que souligne Philippe, 60 ans lorsqu'il décrit son inscription dans une mobilité et la prise en charge « totale » du foyer par sa conjointe :

Je n'ai jamais eu de problème de gestion ou quoi que ce soit (...). Si je partais du jour au lendemain ma femme était toujours là de toute façon, elle était gardienne de foyer dans le sens absolu du terme. Elle gardait les enfants et s'est même trouvée seule avec eux, quand ils étaient petits pendant longtemps. Elle a toujours géré sans aucun problème cet aspect de notre situation. Mais ça ne lui posait pas de problème, parce que pour elle c'était naturel. La femme reste à la maison et s'occupe des enfants et le mari est en déplacement. Elle connaissait déjà ce schéma parce que son père était souvent en usine et sa maman assurait le quotidien des enfants. (Philippe, 60 ans, ingénieur, 4 enfants, marié avec Martine, pharmacienne ayant quitté son métier à la naissance de leur premier enfant).

Dans le cas où c'est une femme qui devient mobile entre les deux vagues (« débutés »), le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire de son conjoint baisse également, de 38,7

heures à 33,9 heures entre les deux vagues⁸. Paradoxalement, on observe un même phénomène⁹ lorsqu'elles mettent un terme à leur mobilité. Ces états de fait peuvent être corrélés soit à une avancée en âge des conjoints non mobiles, qui va souvent de pair avec une baisse de la contribution au marché du travail ; soit à une probabilité plus forte des femmes de devenir mobile quand leur conjoint est moins impliqué dans la sphère professionnelle. A l'inverse quand un homme cesse d'être mobile, ce changement s'accompagne d'un retour modéré vers la sphère professionnelle de sa partenaire non mobile : dans la vague 1 de l'enquête, 16,8% des conjointes des mobiles étaient inactives contre 13,6% dans la vague 2 ; elles travaillaient en moyenne 26,9 heures hebdomadaires en vague 1 contre 28,3 heures en vague 2. Le déclin de l'investissement professionnel du conjoint associé à l'amorce d'une mobilité pour les femmes est corrélé à un investissement croissant de ce dernier dans les tâches domestiques : 37% des femmes qui ont commencé une mobilité entre les deux vagues (vs 30,2% des hommes dans la même situation) ont un partenaire qui a augmenté parallèlement son investissement dans la sphère privée. Notons que la plus forte contribution initiale des conjointes à la prise en charge des tâches ménagères limite les possibilités d'augmenter encore leur participation, alors que lorsqu'il s'agit d'une femme qui entre en mobilité, les marges de manœuvre sont plus grandes pour le conjoint d'accroître sa contribution aux tâches domestiques. En outre, lorsque les femmes interrompent leur mobilité (« stoppeurs »), il est aussi plus fréquent que leur conjoint réduise leur investissement dans la sphère privée (18,8% contre 14,3% pour les conjointes des hommes mobiles). Si la mobilité féminine tend à égaliser les rôles au sein du couple, son interruption tend à restaurer une division des rôles genrés.

2. Les interactions entre organisation conjugale, satisfaction au travail et autonomisation féminine

Observons à présent l'articulation entre sphères professionnelle et privée en analysant les effets des arrangements conjugaux sur l'appréciation de la situation de travail par les mobiles. Une plus forte prise en charge de la sphère domestique par le non mobile favorise-t-elle une plus grande satisfaction au travail ? Nous verrons sur ce point une dualité nette apparaître entre femmes et hommes mobiles en lien à une difficile déprise de la sphère domestique par les femmes. Pour autant, la mobilité géographique au travail peut aussi contribuer à une forme d'autonomisation féminine, révélant alors l'ambiguïté et les tensions dans lesquelles les femmes se trouvent placées. L'étude de la mobilité géographique au travail fait ainsi apparaître à la fois le maintien d'inégalités sexuées dans la répartition des rôles des unes et des uns dans les sphères domestiques et professionnelles, mais aussi et conjointement une possible émancipation des femmes par la mobilité, émancipation entendue comme la mise en œuvre de pratiques sociales et économiques permettant une forme d'autonomie (Achin et Naudier, 2013).

⁸ Il est toutefois notable que les conjoints de ces femmes avaient déjà en vague 1 une relativement faible participation au marché du travail en comparaison notamment de celle des conjoints des autres catégories (ex : 43,8h pour les conjoints des « permanents »).

⁹ Le nombre d'heures du travail du conjoint déclinant de 43,5 heures à 39,5 heures.

2.1. Organisation de la sphère privée et satisfaction au travail : une dualité entre femmes et hommes en situation de mobilité

La relation salariale peut être envisagée comme une relation d'échange entre une organisation et ses membres, mais aussi entre ces membres et leurs partenaires (Brose et al. 2006). L'interconnection des sphères privée et professionnelle invite alors à examiner les liens entre d'une part organisation de la sphère privée et arrangements conjugaux, et d'autre part appréciation plus ou moins satisfaisante de la situation de travail. On peut ainsi postuler qu'avoir un partenaire qui prend en charge les tâches domestiques favorise une plus grande implication et satisfaction dans le travail pour le/la mobile, en le/la libérant des préoccupations privées.

Tableau 3 : Relation entre division du travail domestique et satisfaction professionnelle parmi les mobiles et les non-mobiles (régression logistique)

		Mobile Employees		Non-mobile Employees	
		B	SD	B	SD
Division of domestic labour					
	<i>(5=Partner manages everything)</i>	1.672 ⁺	0.309	0.973	0.156
Age	<i>(metric)</i>	0.967	0.025	0.956***	0.012
country	<i>Germany (Ref.)</i>				
	<i>France</i>	0.187**	0.531	0.252***	0.300
	<i>Spain</i>	0.451	0.548	0.414**	0.292
	<i>Switzerland</i>	1.050	0.449	1.144	0.237
Education	<i>none; primary/elementary (Ref.)</i>				
	<i>lower secondary</i>	5.514	2.006	1.316	0.370
	<i>upper secondary</i>	6.255	1.982	0.761	0.413
	<i>tertiary/university</i>	3.801	1.993	1.545	0.383
Children	<i>(Ref. no)</i>	1.012	0.465	2.499**	0.300
Working hours					
Respondent	<i>Metric</i>	1.000	0.019	1.005	0.009
Working hours Partner	<i>Metric</i>	1.005	0.012	0.988*	0.006
Gender	<i>(Ref. woman)</i>	2.188	1.612	4.873*	0.721
Gender* division of domestic labour	<i>(1=women; 5=Partner manages everything)</i>	0.734	0.563	0.495**	0.254
Constant		0.075	2.606	1.774	0.899
N		212		699	
Nagelkerkes R²		0.16		0.19	

Source: "Job Mobilities and Family Lives" (Vague 1, 2007); données pondérées

Notes: la variable dépendante est la satisfaction vis à vis de sa situation professionnelle avec « 0 » (très insatisfait/insatisfait/satisfait) et « 1 » (très satisfait) ; + $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

La régression logistique présentée dans le tableau 3, avec comme variable dépendante dichotomique la satisfaction au travail, révèle que « toutes choses égales par ailleurs » les hommes mobiles sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur travail s'ils ont une partenaire qui prend majoritairement en charge la sphère privée. En revanche, les femmes (mobiles ou non mobiles) le sont moins quand leur partenaire prend en charge la sphère privée. Ainsi, les femmes sont d'autant plus satisfaites professionnellement qu'elles gèrent conjointement sphères professionnelle et privée. Comment expliquer ce paradoxe ?

Cette plus difficile déléation des tâches domestiques par les femmes mobiles peut notamment s'expliquer parce qu'une partie d'entre elles estiment ou sont socialisées à croire que la sphère privée relève de leur domaine de compétences (surtout quand elles ont des enfants qui vivent dans le foyer). L'extrait d'entretien qui suit propose une illustration de la difficulté que rencontrent certaines femmes à se délester de ces tâches :

J'organise à chaque fois (...). Je me dis bon, est-ce que la maison est propre, est-ce qu'il y a tout ce qu'il faut dans le frigo, est-ce que s'ils ont un petit coup de cafard ils auront leur chocolat ? Je trouve que ça met dans un état d'esprit de dire je vais être absente donc j'anticipe le plus possible le confort : les courses, le ménage, la lessive, parce que ça c'est moi qui le fais à la maison donc j'essaie de me dire est-ce qu'y a pas de lessive sale, est-ce que le repassage est à peu près à jour ? Les repas un peu moins, bon là surtout Chloé (sa fille de 25 ans) est là, en plus elle aime faire à manger, je sais qu'elle va regarder, elle. Mais je me dis bon, Remy (son conjoint) rentre tard, il est fatigué, il aime pas faire à manger, souvent il mange mal le midi, mon fils mange très mal à midi en ce moment, lui il a 19 ans donc on peut pas compter sur lui pour faire le repas, il pourrait très bien descendre à 11 heures du soir voir s'il peut pas s'enfiler n'importe quoi. Mais je prépare pas trop parce que j'ai tendance à beaucoup cuisiner de légumes et si c'est plein de légumes, je les retrouve, sauf qu'ils sont un peu flétris. Donc je remplis le congélateur par exemple. Je sais très bien qu'ils vont pas mourir de faim mais... c'est ma manière d'assurer ma présence, c'est psychologique, c'est je ne vous abandonne pas complètement non plus... (Roxanne, 50 ans, maîtresse de conférences, en mobilité de puis 5 ans, mariée et mère de deux enfants de 19 et 25 ans).

Les discours recueillis laissent apparaître de grandes capacités organisatrices des femmes en mobilité afin de rendre leurs absences gérables par les enfants et/ou le conjoint, et ce d'autant plus que ce dernier occupe une activité professionnelle à temps complet et s'y montre investi. Pour autant cette anticipation des tâches, voir parfois des éventuels problèmes qui pourraient se poser pendant l'absence (Bonnet et al. 2006), peut être interprétée au regard de la difficulté pour certaines femmes de s'affranchir des tâches qui leur sont le plus souvent dévolues. C'est ce que confirme Roxanne, en insistant sur le rôle des autres significatifs dans l'assignation, malgré la mobilité, à la prise en charge de la sphère domestique :

Je pense que quelque part on a été construite (en référence aux femmes) comme ça et on l'est encore. Alors pourquoi pas ? Seulement on a à gérer les deux et c'est vrai que le déplacement réactive complètement cette problématique, la rend plus aigüe, plus cruciale. En plus, il a le regard d'autrui là-dessus qui là aussi est affuté parce que bon déjà elles travaillent et en plus... ».

Dans le même temps la prise en charge d'un certain nombre d'activités dans la sphère domestique et familiale peut aussi apparaître, dans certains cas, comme un moyen d'affirmer

son appartenance de genre et de répondre aux attentes de rôle de sa catégorie sexuelle. Le maintien des rôles conjugaux et parentaux traditionnels, en lien à une plus grande satisfaction au travail lors d'une prise en charge des tâches domestiques et éducatives, peut parfois s'expliquer par un comportement de *gatekeeping*¹⁰. Le *maternal gatekeeping* serait en relation à une réticence des mères à abandonner la responsabilité de la sphère familiale et domestique, à une conception différente des rôles parentaux, à l'inscription des femmes dans leur identité de mère, que l'on pourrait retrouver chez les femmes mobiles.

Ces réponses normatives en termes de genre sont cependant susceptibles de varier selon les personnes avec lesquelles elles entrent en interaction (Henchoz and Wernil 2013), selon les attentes en tant que femme ou homme, mère ou père, célibataire ou en couple, ou encore selon l'appartenance générationnelle. L'enquête qualitative montre notamment que l'expérience de mobilité peut être positivement appréciée par les femmes en ce qu'elle leur permet un investissement au travail indépendant des contraintes conjugales. Elle peut, de ce point de vue, favoriser une forme d'autonomisation par une mise à distance du quotidien et des rôles sexués qui leur sont généralement attribués.

2.2. L'expérience de mobilité comme source d'autonomisation pour les femmes ?

La mobilité participe d'une désorganisation de ce qui l'entoure et en particulier des sphères du travail et de la vie familiale. Comme le souligne Isabelle Baszanger (1986) à propos de l'impact désorganisateur associé à la maladie chronique, on peut percevoir un tel impact en ce qui concerne la mobilité « en termes de recomposition négociée de contextes de règles, de rôles spécifiques à chaque monde social (famille, travail¹¹...) dérangé diversement ». Par les situations de tensions que la mobilité peut susciter, elle oblige les individus à faire des choix qui, s'ils sont parfois douloureux, peuvent aussi se révéler bénéfiques, ou tout au moins *in fine* positivement appréciés. C'est ce qu'expriment au cours des entretiens certaines femmes, qui réinvestissent leur vie professionnelle ou se réorientent professionnellement par le biais d'une mobilité. Pour d'autres, la mobilité peut constituer une échappatoire face à une vie conjugale fragilisée et permettre une mise à distance (dans tous les sens du terme) de la vie familiale et conjugale. La séparation peut ainsi être un facteur déclencheur permettant d'accepter cette mobilité qui constitue alors une réponse aux tensions de la vie conjugale.

La mobilité comme ressource pour Marie...

A la suite de lourdes difficultés conjugales (séparation) et de santé (cancer), Marie demande sa mutation sur Paris.

« Cette décision, je l'ai prise seule, sinon je pense que j'aurais complètement sombré. (...) C'était une opportunité pour moi de vivre autre chose, de me raccrocher à quelque chose de positif ».

Six mois après son départ, son ex-conjoint la contacte et le couple tente un nouveau départ. Marie effectue alors les déplacements entre Paris et leur lieu de vie initial toutes les semaines. Son nouveau poste est présenté comme lui ayant permis d'améliorer sa carrière professionnelle. Elle nous indique

¹⁰ Le *maternal gatekeeping* se définit comme « a collection of beliefs and behaviors that ultimately inhibit a collaborative effort between men and women in family work by limiting men's opportunities for learning and growing through caring for home and children » (Allen and Hawkins 1999; in Hauser 2012).

¹¹ Médecine également dans l'étude de Baszanger

« s'éclater » dans ce qu'elle fait et avoir construit deux vies, dans deux villes différentes, avec des réseaux sociaux séparés. Son conjoint prend complètement en charge l'organisation domestique de leur foyer commun. Elle se dit libérée et avoir « *une belle vie sur Paris* ». La mobilité a permis de sauvegarder le couple, de le faire évoluer et « *de mettre à plat ce qui n'allait pas, sur les prises en charge des tâches de la maison, sur l'avenir professionnel, sur une façon d'être et de voir la vie* ».

Marie, 42 ans au moment de l'entretien, est mariée et sans enfant. Responsable en communication et formation dans l'administration publique (cadre intermédiaire).

La mobilité peut ainsi constituer une issue à une situation de crise ou à une situation sclérosée au sein du couple. Elle est susceptible d'engendrer des possibles, de permettre l'émergence de décisions génératrices de changement (Bidart 2010), de fournir la possibilité d'entrevoir d'autres horizons en obligeant les individus à « sortir du cadre » et à rechercher ou réaliser d'autres ajustements. Dans les cas évoqués, les tensions touchant la vie conjugale contribuent à pousser les individus à l'action et à sortir d'une situation devenue inadéquate et difficile à vivre. La mobilité peut par ailleurs permettre une forme d'introspection sur ce que ces femmes sont capables de mettre en œuvre et sur les compétences qu'elles peuvent mobiliser pour répondre à de nouvelles situations. Elle constitue alors une expérience décrite comme leur « ayant permis de grandir », expression illustrant le nouveau rapport au monde que la mobilité semble avoir suscité, en permettant la découverte de ressources personnelles méconnues.

Cette mobilité apparaît alors comme un facteur contribuant à l'apprentissage de leur émancipation, et ce principalement pour les femmes amenées à quitter le foyer principal une à plusieurs nuits par semaine. Tout semble alors se passer comme si l'absence du foyer pouvait permettre de se soustraire au regard du conjoint.

Anaïs, 25 ans, assistante ingénieure en documentation, évoque ainsi l'organisation de sa vie en mobilité et sa séparation hebdomadaire avec Martin. Cette expérience d'éloignement géographique lui a permis, dit-elle, de faire un travail sur elle-même, pour essayer de s'épanouir sans son conjoint. Convaincue de son incapacité à s'épanouir sans lui à ses côtés, elle décrit « *un déclic* », « *comme une évidence, il fallait que je me construisse en tant que personne, seule...* ».

Véronique, 50 ans, cadre bancaire, mère de trois enfants (dont le plus jeune est en terminale et le plus âgé à 26 ans) et en instance de divorce, nous indique par ailleurs que la mobilité lui a permis d'accéder à d'autres expériences professionnelles, de développer d'autres compétences et gagner ainsi « une certaine estime professionnelle et personnelle ». La mobilité permet alors la prise de conscience d'autres possibles. Pour autant, pour Véronique, la mobilité géographique semble avoir constitué dans le même temps un terrain favorable à la séparation conjugale et au vécu par le conjoint d'une autre relation amoureuse. Dans d'autre cas, comme dans celui de Marie, elle a permis une redéfinition et transformation de la vie conjugale.

La mobilité géographique au travail peut contribuer à une forme d'autonomisation et d'émancipation des personnes, fournissant un contexte d'opportunités (Achin et Naudier, 2013). La notion d'autonomie renvoie ici à « la capacité de se gouverner soi-même selon ses propres règles », à l'idée d'indépendance (De Terssac, 2012), d'affirmer ses choix, même si ces choix peuvent être plus ou moins contraints (tel un marché du travail plus ou moins

favorable incitant à s'inscrire dans une mobilité). En ce sens, elle est « activatrice » d'autonomie. L'autonomie se situe à différents niveaux : soit elle est déjà affirmée (cas notamment de certaines femmes mobiles, fortement diplômées, inscrites dans des couples à visée plutôt égalitaire), soit elle est activée au cours du parcours de vie (prise de conscience par ces femmes d'une situation qui ne leur convient pas totalement). Les femmes rencontrées lors d'entretiens, par la nouvelle situation de travail et de mobilité, sont encouragées à la fois à une forme de « déprise » par rapport à leur situation antérieure, et à un changement de rôle, entendu comme ensemble de comportements en lien à une situation donnée (rôle de mère, d'épouse, de salariée). On peut parallèlement considérer que la situation de mobilité, par la mise à distance et l'autonomie qu'elle génère, est d'autant plus génératrice de certitudes que les situations familiales et conjugales vécues par les femmes rencontrées sont peu valorisantes et contrôlées. Comme le souligne Amy Wharton (2004), la satisfaction des femmes au travail peut dériver de l'impression de contrôle qu'elles obtiennent à partir de leur travail. Ces dernières « valoriseraient le contrôle au travail d'autant plus que celui-ci défaille à la maison (...). Le travail conduirait à évoluer dans un environnement moins chaotique que la vie de famille, et donc serait plus enclin à faciliter les interventions et le contrôle de la part des femmes » (p.157).

La notion de « déprise » rend ainsi compte des réaménagements de la vie, engendrés par la situation de mobilité et des réaménagements entre des activités que l'on met à distance, et d'autres que l'on continue d'assumer parce que jugées importantes ou satisfaisantes. La déprise pourrait alors être entrevue comme une forme de réappropriation de soi et de redéfinition des priorités. Elle peut aussi apparaître, dans certains cas, comme contribuant au processus d'autonomisation et d'émancipation des femmes.

La situation de mobilité permettrait une forme de « relâchement » de la situation conjugale, insufflé dans certains cas par l'avancée en âge des enfants, ou provoqué dans d'autres cas par une rupture conjugale ou le souhait d'une mise à distance plus passagère. On peut ici noter un double processus entre déprise et mobilité : la mobilité peut encourager une forme de « déprise » - par un désinvestissement ou une réorganisation de la sphère privée - ; mais la « déprise » peut également permettre l'inscription dans une situation de mobilité. C'est notamment le cas lorsqu'une personne souhaite davantage investir la sphère professionnelle, ou redéfinir un ordre de priorités entre les différentes composantes de sa vie sociale et personnelle.

Ce processus s'ancre sur certaines caractéristiques sociales de femmes mobiles (femmes jeunes notamment ou s'autorisant une forme de mobilité longue distance lorsque les enfants sont grands¹²) mais est également soumis à la dynamique complexe des relations et articulations entre vie familiale et vie professionnelle (Pailhé et Solaz, 2009) et aux négociations conjugales et familiales au sein du foyer¹³. La mobilité ne prend place pas à

¹² Ces femmes se situent dans une classe d'âge « où elles jugent qu'un changement ou une évolution professionnelle est encore envisageable (...). Les conjoints acceptent les changements conjugaux entraînés par ces mobilités d'autant plus facilement que les enfants sont grands et que la gestion de la sphère domestique n'est plus une préoccupation majeure » (Bonnet et Collet, 2009).

¹³ S. Pochic (2004), dans une étude centrée sur le chômage des cadres, observe que les hommes cadres en couple et au chômage sont parfois amenés à renoncer à une mobilité géographique dans leur démarche de recherche d'emploi, soit parce que leur conjointe s'y oppose, soit parce que les coûts financiers liés à une éventuelle

n'importe quel moment, sauf en situation de difficultés financières particulières et de mobilités fortement contraintes (Vignal, 2005).

Conclusion

La mobilité, étudiée comme phénomène géographique, est aussi un phénomène social (Urry, 2000), inscrit à l'articulation des différentes sphères de la vie sociale et permettant d'en interroger plusieurs de ses dimensions. La gestion des expériences de mobilité est fonction des ressources dont les personnes disposent et des manières dont elles parviennent à articuler contraintes familiales et impératifs professionnels (Vignal, 2005 et 2006). Cette gestion est susceptible de varier selon les catégories sociales en considérant que plus les personnes disposent de ressources - en termes de qualification, d'accès à certains emplois - plus elles peuvent faire face aux contraintes d'organisation engendrées par la situation de mobilité. Cette gestion est également variable selon les moments du cycle de vie et des situations conjugales et familiales. Notre enquête qualitative montre que les mobiles qui semblent « s'en sortir le mieux » sont paradoxalement ceux qui vivent des temps d'absence relativement longs du foyer principal (une à plusieurs nuits par semaine et ce de manière régulière) comparativement aux pendulaires longue distance (amenés à effectuer quotidiennement plus de 1h30 de trajet Aller Retour). Ces temps d'absence longs invitent à une séparation plus forte entre sphère professionnelle et sphère privée et conjointement à une moindre articulation entre ces sphères. Ils obligent le conjoint non mobile à une prise en charge de la sphère privée, engendrant en conséquence un temps professionnel privilégié pour le conjoint mobile. Dans les couples à visée traditionnelle, l'expérience de mobilité se trouve positivement appréciée par les hommes grâce à une prise en charge forte des tâches domestiques et éducatives par les conjointes, laissant ainsi la possibilité d'une certaine « déprise » sur la sphère privée (en particulier dans les couples mono-actifs) et parallèlement une plus grande « prise » de la sphère professionnelle. Dans des couples à visée égalitaire et bi-actifs, l'expérience de mobilité se trouve positivement appréciée par les femmes grâce au partage des tâches et à une moindre pression temporelle liée à la nécessité d'articuler temps de vie au travail et temps de vie hors travail (les personnes dans les couples à visée égalitaire sont par ailleurs plutôt des personnes diplômées, mieux armées ou plus susceptibles de développer un rapport différent aux tâches domestiques et éducatives). Les femmes mobiles se rencontrent ainsi dans des configurations conjugales particulières, favorables à la réalisation de leurs projets professionnels, à l'image des femmes ingénieurs pour lesquelles l'importance de l'appariement conjugal dans la réalisation des carrières a été soulignée (Marry, 2004). Cependant et paradoxalement, la satisfaction professionnelle de femmes en mobilité est également associée à une moindre prise en charge des tâches domestiques par le conjoint non mobile. Ces résultats tendent à révéler les tensions dans lesquelles certaines femmes se trouvent placées quant à leurs rôles sociaux et conjugaux.

De façon générale, la mobilité géographique rend plus visible une assignation prioritaire des

démission de leur conjointe associés au déménagement de l'ensemble de la famille sont trop importants. Par ailleurs, la majorité des femmes cadres en couple est parfois amenée à renoncer à une mobilité géographique car le conjoint « ne veut pas renoncer à sa carrière pour privilégier celle de sa conjointe ».

femmes à la prise en charge des responsabilités familiales et éducatives et leur moindre inscription dans une carrière professionnelle. Pour les femmes en couples avec enfants, la mobilité peut être synonyme d'épreuve familiale et conjugale, imposant des négociations parfois fortes entre conjoints. Du point de vue de l'emploi, et en particulier pour les plus qualifiées et diplômées, cette assignation les prive parfois de certaines possibilités de promotion ou opportunités d'emplois (cf. l'étude de Pochic et Guillaume (2009) sur les carrières des femmes et des hommes cadres). Au regard de ces différents éléments, la mobilité géographique au travail peut être entrevue comme participant à une cristallisation des rapports sociaux de sexe.

La mobilité peut donc à la fois conduire à une réaffirmation des rôles traditionnels – situation qui nous l'avons vu reste prégnante - et, à l'inverse participer de l'affirmation d'une plus grande autonomie des conjoints et d'une conception plus égalitaire du couple. La mobilité peut être source d'émancipation pour les femmes, lorsqu'elle s'accompagne d'une prise de conscience des potentialités dont elles sont porteuses et dont elles peuvent se saisir. Elle est alors évaluée à l'aune des chances et/ou risques professionnels et familiaux qu'elle implique et des contraintes et/ou ressources qu'elle engendre dans ces mêmes sphères (Boussard, 2013). La décision de mobilité est ainsi appréciée différemment selon les moments du cycle de vie et en particulier de la situation conjugale et familiale (célibat, présence ou non d'enfants et âge des enfants, ...). Dans certains cas, la mobilité géographique semble constituer à la fois une ressource dans le cadre professionnel et un accès à une plus grande autonomie dans le cadre privé. Elle participe d'une forme d'émancipation (généralement entendue comme la possibilité de s'extraire d'une situation de domination) associée à la perspective d'autres possibles et à une prise de conscience de ses capacités d'actions. Elle ouvre alors l'interrogation sur les leviers de cette émancipation, non pas entrevue ici à l'échelle d'un collectif (et d'une conscience d'être collectivement acteur dans la société (Kergoat, 2009, 2012), mais au niveau plus micro-social et inter-individuel d'interactions composites marquant les parcours des individu.e.s.

Bibliographie

ACKER Joan (2009), « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, n° 5, 199-217.

BARTHE J.F., CLEMENT S., DRULHE M., 1990, « Vieillesse ou vieillissement ? Les processus d'organisation des modes de vie chez les personnes âgées en maison de retraite », *Revue internationale d'action communautaire*, n°23/63, 35-46.

BASZANGER Isabelle (1986), « Les maladies chroniques et leur ordre négocié », *Revue Française de Sociologie*, n° 27, 3-27.

BERGSTROM CASINOWSKY Cunilla (2013) « Working life on the move, domestic life at standstill ? Work-related travel and responsibility for home and family » *Gender, Work and Organization*, n°30, 3.

BERTAUX-WIAME Isabelle (2006), « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du genre*, n°41, 49-73.

BIDART Claire (2010), « Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action », dans BESSIN Marc, BIDART Claire, GROSSETTI Michel, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, Ed. La découverte, coll. Recherches, 224-239.

BONNET Estelle, COLLET Beate, MAURINES Béatrice (2006), « Les ajustements de la carrière familiale à la mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du Genre*, n° 41, 75-98.

BONNET Estelle, COLLET Beate, DRAGUS Cristina, MAURINES Béatrice, ORAIN Renaud (2008), « France – Job Mobility Bridges Regions in a Centralised Country », dans SCHNEIDER Norbert & MEIL Gerardo (ed.), *Mobile living across Europe I. Relevance and diversity of job-related spatial mobility in six european countries*, Opladen & Farmington Hills, Barbara Budrich Publishers, 65-103.

BONNET Estelle, COLLET Beate (2009), « Les familles face à la mobilité pour raisons professionnelles : des logiques genrées bien différenciées », *Recherches familiales*, n°6, 55-66.

BONNET Estelle, MILLY, Bruno & VERLEY Elise (2013), « Les articulations famille/travail à l'aune du groupe professionnel et du genre. L'exemple des conductrices de train », *Enfance, Famille, Génération*, n°18, 52-71.

BOUSSARD Valérie (2013), « Injonctions de mobilité et différenciation de carrière pour les cadres. Le cas de la mobilité géographique », *Rapport de recherche pour l'Institut de Recherches Economiques et Sociales et la CFE-CGC*.

BROSE Hanns-Georg, DIEWALD Martin & GOEDICKE Anne (2006), « Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung », dans KOHLER Christoph, STRUCK Olaf (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel. München und Mehring*, Hampp, 287-309.

CARADEC Vincent (2003), « Comportements culturels de la population âgée », *Empan*, n°52, 54-61.

COLLET Beate, DAUBER Andre (2010), « Gender and job mobility », dans SCHNEIDER Norbert & COLLET Beate (ed.), *Mobile living across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen & Farmington Hills, Barbara Budrich Publishers, 173-194.

GUSTAFSON Per (2006), « Work-related travel, gender and family obligations », *Work, employment and society*, n° 20, 513-530.

HAUSER Orlee (2012), « Pushing daddy away? A qualitative study of maternal gatekeeping », *Qualitative Sociology Review*, vol. 8, 34-59.

HENCHOZ Caroline & WERNLI Boris (2013), « La satisfaction des couples en Suisse face à la répartition des tâches ménagères : une approche longitudinale », *Population*, n° 68, 617-642.

KERGOAT Danièle, GUICHARD-CLAUDIC Yvonne & VILBROT Alain (ed.) (2008), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires.

KERGOAT Danièle (2009), « Individu, groupe, collectif : quelques éléments de réflexion », in CARDON Philippe, KERGOAT Danièle, PFEFFERKORN Roland (eds), *Chemins de l'émancipation et rapport sociaux de sexe*, Paris, La dispute.

KERGOAT Danièle (2012), *Se battre disent-elles....* Paris, La dispute.

MARUANI Margaret & MEULDERS Danièle (2013), « Genre et marché du travail dans l'Union européenne », dans MARUANI Margaret (ed), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris, La Découverte, 205-214.

MASON Jennifer (2004) Managing kinship over long distances: the significance of "the visit", dans *Social Policy and Society*, 3, 421-429.

MEIL Gerardo (2010), « Job mobility and family life », dans SCHNEIDER Norbert & COLLET Beate (ed.), *Mobile living across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen & Farmington Hills, Barbara Budrich Verlag, 215-235.

MERIGNAC Olivier (2009), « Les femmes dans le processus d'expatriation » *Travail, Genre et Sociétés*, n°21 131-151.

PAILHÉ Ariane & SOLAZ Anne, 2009, *Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La découverte, coll. Recherches.

POCHIC Sophie (2004), « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée », in Les cadres et ingénieurs au regard du genre, *Les cahiers du GDR Cadres*, n°5, p. 57-79

POCHIC Sophie & GUILLAUME Cécile (2009) « Les carrières des cadres au cœur des restructurations : l'ambivalence des effets de genre. L'internationalisation d'un groupe français en Angleterre et en Hongrie », *Sociologie du travail*, n°51, 275-299.

RESKIN Barbara F. & BIELBY Denise D. (2005) « A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes », *The Journal of Economic Perspectives*, n°19, 71-86.

RÜGER Heiko, PFAFF Simon, SKORA Thomas & SCHNEIDER Norbert F. (2016), « Job Mobilities and Family Lives in Europe – Second Wave. Data Set & Oversampling. BIB Daten- und Methodenberichte. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung : Wiesbaden

SCHNEIDER Norbert F. & COLLET Beate (ed.) (2010), *Mobile living across Europe II: causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen & Farmington Hills, Barbara Budrich Publishers.

SCHNEIDER Norbert & MEIL Gerardo (ed.) (2008), *Mobile Living across Europe I. Relevance and diversity of job-related spatial mobility in six european countries*, Opladen, Barbara Budrich Publishers.

SINGLY François De (1994) *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, Puf.

OTAR Nathalie (2015), *La vie en deux. Familles françaises et britanniques face à la mobilité géographique professionnelle*, Petra.

TERSSAC Gilbert De (2012), « Autonomie dans le travail », in Bevort Antoine, Jobert Annette, Lallement Michel, Mias Arnaud (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 47-53.

TORNS Teresa (2008) « El trabajo y el cuidado : cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género, *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, n°15, 53-73.

URRY John (2000), *Sociology beyond societies*, London, Routledge.

VIGNAL Cécile (2005) « Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, n°47 (2), 153-169.

VIGNAL Cécile (2006), « Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion », *Horizons stratégiques*, n°2, p. 37-47.

VINCENT Stéphanie, VIRY Gil & KAUFMANN Vincent (2010) « Carrières académiques : comment concilier mobilités spatiales et vie de famille ? » *Synergies. Pays riverains de la baltique*, n°7, 77-94.

WHARTON Amy (2004) « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », *Travailler*, n°12, p. 135-160.