



Cuadernos de H ideas
ISSN: 2313-9048
cuadernosdehideas@perio.unlp.edu.ar
Universidad Nacional de La Plata
Argentina

La pareja frente a la movilidad laboral. Los pernoctadores en la Bretaña contemporánea (1)

Charrier, Gilda

La pareja frente a la movilidad laboral. Los pernoctadores en la Bretaña contemporánea (1)

Cuadernos de H ideas, vol. 12, núm. 12, 2018

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

DOI: <https://doi.org/10.24215/23139048e013>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

La pareja frente a la movilidad laboral. Los pernoctadores en la Bretaña contemporánea (1)

The couple in front of the labor mobility. The overnigheters in contemporary Brittany

Gilda Charrier gilda.charrier@univ-brest.fr
Universidad de Bretaña Occidental, Francia

Resumen: El presente artículo estudia uno de los problemas actuales que afrontan las familias ante la emergencia de los nuevos desafíos de la vida moderna. Se trata de un estudio de caso circunscripto a la Bretaña francesa, aunque el ejemplo estudiado bien puede ser representativo de otros. El caso es el de una familia nuclear donde cada cónyuge trabaja pero, uno de ellos –el varón- lo hace en un lugar muy distante de la casa familiar. A partir de tal situación, se explora con un enfoque que proviene de la sociología y de los estudios de género, la implicancia de esa situación en el plano tanto individual laboral, como en los roles, la organización familiar y los deseos compartidos.

Palabras clave: pareja, familia, movilidad, trabajo, Bretaña, Francia.

Abstract: This article studies one of the current problems that families face, confronted with the emergence of the new challenges of modern life. It is a case study circumscribed to French Brittany, although the example studied may well be representative of others. The case is that of a nuclear family where each spouse works, but one of them - the male - does it in a place very distant from the family home. From this situation, the implication of this situation is explored with an approach that comes from sociology and gender studies at the individual work level, as well as in roles, family organization and shared desires.

Keywords: couple, family, mobility, work, Brittany, France.

Cuadernos de H ideas, vol. 12, núm. 12, 2018

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

Recepción: 03 Octubre 2018
Aprobación: 15 Noviembre 2018

DOI: <https://doi.org/10.24215/23139048e013>

CC BY-NC-ND

Para las familias contemporáneas, mantenerse como grupo es un desafío, frente a un mundo laboral que se refiere al individuo móvil y sin anclaje. No obstante, la decisión de comenzar o mantener un trabajo a distancia concierne a ambos cónyuges y afecta a toda la familia.

En una pareja puede plantearse la cuestión de si se mudan o si uno de ellos renuncia a su trabajo. La decisión depende del empleo del ego masculino, de su calificación y de su salario, pero depende también del empleo del otro. En efecto, el trabajo de mujeres se desarrolló. Forma parte del trayecto de vida de las mujeres y contribuye a los ingresos familiares. La escolarización y los amigos de los hijos, las relaciones con la familia ampliada, también representan una preocupación. Frente a la exigencia de movilidad laboral, la pareja puede elegir la solución de pernoctar un par de días por semana.

Estudios estadísticos representan a los trabajadores móviles, según sus características sociales y/o sus posiciones ideológicas. Este artículo propone dar cuenta de los discursos de cada uno de los cónyuges, en

las parejas donde se observa la movilidad laboral. La hipótesis es que se diferencian según el género, en un contexto en el que están en tensión la lógica del individuo con la de la familia.

Como se verá, mis fuentes son las historias de vida de los actores sociales, expresadas en entrevistas narrativas. Mis fuentes son también unos estudios cuantitativos sobre las actitudes generales y unos estudios documentales sobre la literatura o los documentos producidos para la administración. Estas fuentes han sido obtenidas y trabajadas por otros investigadores.

La perspectiva de análisis es una perspectiva de género, una perspectiva fecunda para dar cuenta de la dinámica de las conformaciones familiares. Los términos y elementos de análisis son definidos por esta perspectiva.

I- Fuentes

Estamos suponiendo que es ineludible pensar las conformaciones familiares para conocer la sociedad. Entonces, es necesario aprovechar lo que es propio a la familia, su memoria, su historia, sus relaciones...

Así, las entrevistas exhaustivas sobre cada cónyuge, son fuentes importantes de conocimiento, pero con algunas prevenciones. Podemos observar que en una breve entrevista o con un cuestionario abierto, las declaraciones son más completas que las respuestas dadas a un cuestionario cerrado. Pero no son relativizadas ni descontextualizadas. Las ideas que se formulan al inicio de una entrevista, concuerdan en general con las representaciones sociales dominantes. Si a una pregunta sigue otra, tan solo oímos el eco de las ideas más difundidas. Durante una entrevista detallada, las respuestas son más sustanciales en profundidad, porque hay una escucha y una reactivación de las palabras. Por fin, en la relación de confianza que se establece, nuestros interlocutores pueden tomar un punto de vista más personal. Pueden revelar sus dilemas morales. Pueden revelar sus experiencias, sus dificultades, a veces sus desilusiones.

Michel Bozon y François Heran lo escriben con relación a la elección del cónyuge.

“La gente joven no faltan razones para creer que su encuentro era fortuito. Pero hay que matizar estos datos. En primer lugar, los protagonistas pueden considerar muy bien que el encuentro del conyugue se hizo ‘por casualidad’ y considerar sin embargo que tenía ‘buenas posibilidades’ de producirse...”(2)

Después de la entrevista, es necesario recoger también datos sociodemográficos, datos profesionales precisos, las trayectorias profesionales y elementos de historia de la familia de origen, en definitiva, elementos de contexto biográfico, para comprender la situación.

En efecto, el discurso da no sólo sentido a lo vivido, sino que también, permite al individuo “salvar las apariencias”, es decir presentarse respetando los valores de su tiempo. La ideología contemporánea del individuo se expresa a través de los principios democráticos de la libertad, de la igualdad entre los géneros, de responsabilidad con respecto a su familia. Esta ideología se expresa a través de la preocupación de no parecer

dominado por las circunstancias. Esta exigencia interiorizada de ser un “individuo moderno” lleva a alejarse bastante de la realidad.

Helga Kruger y René Lévy formulan el cambio de las ideas y, sin embargo, la permanencia de las diferencias entre hombre y mujer expresándolo como sigue:

“Al nivel del discurso, observamos un cambio notable de ‘la dominación del marido’ (para las generaciones anteriores) a la democracia (para las nuevas generaciones). La frase típica de un padre se enuncia como sigue: ‘una esposa es un ama de casa: casada, ella tiene que quedarse en casa’ - y la frase de un hijo: ‘El empleo de la mujer - no puedo pensar en ningún motivo por qué no, únicamente motivos a su favor; alejarse de los niños y de los quehaceres domésticos, la contribución a las rentas, la obtención de calificaciones, seguir en contacto.’ No obstante, una comparación de los trayectos [o perfiles biográficos] de empleo entre ambas generaciones muestra la misma tendencia hoy que ayer. El modelo femenino es caracterizado por interrupciones, aumento del trabajo a tiempo parcial y la movilidad descendente. El modelo masculino es caracterizado por un empleo estable y la movilidad ascendente.”

Pues es muy importante confrontar las ideas y las carreras. Por fin, no podemos confiar en las palabras solas. Nuestros interlocutores piensan tener a menudo una mejor vida, siendo móviles. Creen que la movilidad geográfica permite una movilidad social ascendente, como hace treinta años. Esta idea facilita la aceptación de la movilidad laboral, que se presenta en este caso como salir bien de un mal paso. Sin conocer precisamente su posición social de ayer y de hoy, e incluso la posición de sus ascendientes, no podemos saber lo que ocurre. Así, Gérard Meil recuerda la necesidad de poner en perspectiva las representaciones sociales de los entrevistados.

“Las razones para aceptar un trabajo que requiere mucha movilidad son muy variadas y además no suelen limitarse a un único motivo, sino a una combinación de razones que tienen que ver tanto con las oportunidades de empleo o las posibilidades de mejorar en la carrera profesional y/o mejorar el nivel de ingresos, como con consideraciones familiares o de estilo de vida. (...) La movilidad permite a una amplia mayoría (69%) mejorar su nivel de ingresos y/o sus expectativas profesionales, siendo, por tanto, una vía de promoción tanto antes como durante la crisis económica (71% frente a 67%). No obstante, el hecho de percibir posibilidades de promoción profesional no implica que ello se traduce posteriormente en mejoras en la jerarquía de poder de la empresa o en mayor status socioeconómico” (Se refiere a un análisis de Viry, Rügger y Skora, en 2014).(3)

El principal instrumento para la recogida de datos – en el trabajo de Gerardo Meil - fue una encuesta telefónica realizada en 2007 y en 2010-2011. En la segunda oleada se aplicó el mismo cuestionario, pero recabando información más detallada sobre la experiencia de la movilidad en la biografía laboral de las personas entrevistadas.

Los investigadores de la Universidad de Edimburgo (Viry, entre otros.) trabajaron en la misma encuesta, pero cruzaron las respuestas con las diferentes posiciones en la trayectoria profesional de los entrevistados.

II- Perspectiva

La movilidad laboral y la vida familiar se estudian según diversas problemáticas. La de Las diferencias sociales, indicadas por el nivel de calificación, son a menudo subrayadas para pensar la movilidad en términos de desigualdades sociales. El concepto de motility-la disposición a ser móvil-fue forjado por Kaufman en la lógica del capital de Bourdieu, para revelar las diferencias de recursos y de experiencias de los individuos y de los grupos frente a la movilidad. La problemática de las desigualdades sociales permite denunciar la concentración y la deslocalización o relocalización de las empresas, como modo brutal de gestión de los recursos humanos -es el caso, de momento para Alstom en Francia.(4) Las diferencias sexuadas también son reveladas. Se trata de mostrar que las mujeres conocen formas más apremiantes y menos reconocidas de movilidad. Se trata también de mostrar las consecuencias de la movilidad de su cónyuge para las mujeres. Por una parte, las mujeres deben asumir solas los quehaceres domésticos, la mayoría de las veces. Por otra parte, constituye un lastre en su carrera profesional. Estas problemáticas ayudan a darse cuenta de la recomposición de las relaciones sexuadas, en contexto de mundialización. A mí, me interesa conocer lo que está en juego en la familia entre los cónyuges. La movilidad interroga a la familia como hogar, como grupo de personas viviendo bajo el mismo techo. Pues veo las relaciones conyugales como una lucha para preservar a la familia como grupo, y para continuar teniendo elecciones individuales. Esta lucha no es igualitaria, porque las mujeres y los hombres no interiorizaron las mismas expectativas sociales. Entonces, unos y otros desarrollan argumentos y razones diferenciadas. Estas razones forman un sistema sexuado de legitimación. Mi hipótesis es que este sistema se alimenta de las diferencias sexuales tradicionales convertidas en valores individuales, del nuevo espíritu del capitalismo y también, del ideal de la movilidad.

III-Análisis

Una primera tensión aparece en las entrevistas, **entre individualismo y altruismo**. Se revive en ello, las diferencias sexuales tradicional entre los hombres y las mujeres. Unos se definen en primer lugar como individuos autónomos e independientes, dedicados a su trabajo y otras como personas cuidadosas de los vínculos familiares, de la organización de la vida familiar, etc. Por supuesto los primeros se definen también como proveedores de ingresos y padres de familia. Las segundas muestran su interés por su trabajo. Pero escuchamos claramente la prioridad concedida a la carrera por los hombres, y la prioridad concedida a la familia por las mujeres. No es solamente una inversión de las prioridades. Los hombres muestran su contribución a la vida de la familia por medio de la renta y luego por los momentos pasados juntos. El tiempo de trabajo y el tiempo pasado en familia se suceden como si fuera uno solo. Para las mujeres, al contrario, la contribución a la vida familiar no se confunde con el trabajo profesional remunerado. El acceso al empleo a tiempo

completo depende de la carga de los quehaceres domésticos. Estamos así frente a un doble día de trabajo, cuya organización supone fuertes cargas mentales. Los tiempos de trabajo doméstico y profesional no se suceden, sino que se interfieren. Delante de esta tensión entre individualismo y altruismo, a favor del individuo para los hombres y a favor de la atención por la familia para las mujeres, resulta tentador pensar la situación de los hombres como socialmente privilegiada. No se está considerando la presión diferenciada ejercida por la nueva ideología de la gestión y por el nuevo ideal de la movilidad. Según Boltanski y Chiapello, la legitimación del tercer capitalismo se funda sobre el trabajo según “el proyecto”, en un contexto de competitividad, de oportunidad de acceso a nuevas competencias; es decir la inseguridad del empleo y la ausencia de perspectivas de carreras provechosas. El proyecto supone liberar la creatividad, la reactividad, la flexibilidad. Es decir que los asalariados deben dedicarse al proyecto, invirtiendo calidades personales. Los autores insisten en la amenaza de injerencia con la intimidad. El discurso de la gestión hace una apología del cambio, del riesgo y de la movilidad. Esto se traduce por el trabajo en red, las relaciones electrónicas a distancia y los desplazamientos geográficos. Por consiguiente, los empleados dieron mucho por su trabajo, pero se inscriben menos en relaciones sociales de calidad. Hay un peligro en ello y es que el trabajo termine perjudicando la vida privada. Este nuevo espíritu del capitalismo se acompaña de un nuevo imaginario de la movilidad. En la globalización, la movilidad adquiere un significado central: Una nueva organización espacial de las relaciones sociales y de las transacciones. Barrère y Martuccelli establecen un lazo entre la dominación y la movilidad, porque la movilidad es un atributo de capacidad o de poder, de prestigio social.⁽⁵⁾ Las clases media y alta, los ejecutivos, las profesiones liberales, los hombres de negocio o de los medios son móviles. El ex empleado de una empresa deslocalizada, quedado en el mismo lugar es la figura negativa de este nuevo imaginario. El movimiento se ha convertido en una norma. Así, cuando los hombres dicen que les gusta su trabajo, que no pueden negar una propuesta, que trabajan por la tarde, por el fin de semana, no podemos decir que buscan solamente los medios de no encargarse del trabajo doméstico. De la misma manera, cuando los hombres dicen que aprecian la movilidad o bien el tener su propia casa, o tiempo personal, no es solo individualismo. Resulta claramente que ese tipo de relación con el trabajo profesional es la que espera actualmente el mundo del trabajo y la sociedad en general. Las mujeres reciben menos propuestas de movilidad y es más raramente esperado por ellas. Su movilidad de empleo es más horizontal que vertical. Cambian de empleador y guardan el mismo empleo, aunque reciben menos promociones. Esta falta de ambición profesional en el mundo del trabajo, deja un espacio abierto a la vocación y/o dedicación a la familia, pero posiblemente también para valores alternativos.

Pues, la segunda tensión sería entre la ética del trabajador móvil y los valores del compromiso relacional y del arraigo. Ambos cónyuges se definen en esta tensión, pero los polos tienden a invertirse entre los dos.

IV- Un estudio de caso

A-La movilidad laboral, algunas cifras para poner en contexto

La movilidad puede tomar diferentes formas, que varían según el país, el nivel de calificación, el sexo, la edad, la configuración familiar, etc.

Tabla 3.

Frecuencia relativa de los distintos tipos de movilidad en la biografía laboral de las personas según país de residencia.

	España	Alemania	Francia	Suiza	Total
Sin experiencia de movilidad laboral	51%	46%	41%	51%	50%
Dedican 2 o más horas entre trabajo y hogar	26%	34%	36%	25%	30%
Duermen 2 o más noches fuera de casa por trabajo	19%	26%	28%	19%	23%
Se han mudado a 50 o más kms por un nuevo trabajo	15%	21%	21%	28%	21%
Número de casos	537	504	254	439	1734

Gerardo Meil "Movilidad geográfica en las biografías laborales: alcance, características y razones para asumirla", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Economía y sociología*, nº 111, 2014.

Tabla 6.

Porcentaje de personas con experiencia de movilidad geográfica según el sector en el que trabaja en 2010/2011

	Agricultura	Industria / Manufactura	Servicios	Sector conocimiento(1)	Total
Dedican 2 o más horas entre trabajo y hogar	36%	29%	28%	37%	30%*
Duermen 60 o más noches fuera de casa por trabajo	3%	26%	20%	24%	23%*
Se han mudado a 50 o más kms por un nuevo trabajo	39%	21%	19%	29%	21%**
Cualquier tipo de movilidad	56%	52%	46%	59%	51%**

(1) Sector basado en el conocimiento como finanzas, seguros, educación, sanidad, comunicación, consultoría y Administración Pública * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001.

Tabla 5.
Características de las personas con experiencia de movilidad

Tipo de movilidad	Hombres	Mujeres	Menos que univ.	Universitarios	Total
Dedican 2 o más horas entre trabajo y hogar	35%	26%***	29%	36%*	31%
Duermen 60 o más noches fuera de casa por trabajo	31%	15%	22%***	27%*	23%
Se han mudado a 50 o más kms por un nuevo trabajo	24%	19%**	19%	29%*	21%
Cualquier tipo de movilidad	60%	42%***	48%	59%***	51%
Nro. de casos	878	842	1273	447	1719

Fuente de las tablas 5 y 6: Gerardo Meil, *Ibidem* tabla 3

B- La pareja frente a las exigencias de movilidad laboral: El caso de los pernoctadores en Bretaña (Francia)

El estudio de caso concierne a una familia de clase media. Es una familia nuclear “normal” de dos adultos, un hombre y una mujer, y dos hijos. El hombre es móvil por razones profesionales. La mujer y los niños se quedaron a vivir en la casa familiar. Esta configuración familiar me interesó porque a la vez presenta una gran complejidad sociocultural y revela claramente los valores contemporáneos. En efecto, el hombre era bastante cualificado para que se le propusiera una movilidad de empleo y así una promoción, pero al mismo tiempo, era muy poco cualificado para poder negociar buenas condiciones. Es titular del bachillerato y se sitúa entre los dos niveles de titulación “Menos que universitarios” y “Universitarios”. En su familia de origen, su hermano y él tienen posiciones bastante distintas. Él tiene una trayectoria ascendente, actuando de conformidad a las expectativas del sistema económico. Se dedica a su trabajo y elogia a la libertad individual permitida por la movilidad. Sin embargo, la distancia y el tiempo de viaje, para ir y volver, son un problema. La mujer se adaptó a la situación en cuestión. Hace todo sin él. Organiza la vida familiar con la ayuda de sus padres y de sus vecinos, y mediante el recurso de una asistenta materna, puede sostener su vida profesional. Cuando su marido vuelve, ella recrea la vida conyugal y familiar. La familia como grupo es una conquista.

En el momento de la entrevista, el hombre tiene 45 años de edad y es responsable de una agencia de seguros en Limoges. Trabaja en Limoges, a una distancia de 557 Km de su familia desde hace siete años. La mujer tiene 43 años de edad y es secretaria contable en un servicio público, en Quimper. Están casados desde hace veintidós años. Tienen dos hijos, de 15 y 18 años de edad. Uno estudia en el liceo y el otro en la universidad.

¿Cómo el hombre y la mujer presentan el origen de la movilidad?

El hombre manifiesta que:

“Me fui a Limoges porque me propusieron un buen empleo y para ello tenía que dejar Quimper. Si tuviera opciones, me quedaría aquí. Pero la cuestión no se había presentado. El puesto era mucho más interesante y el trabajo es muy importante para mí. No podía decir que no. Por supuesto, mi familia es mi prioridad y debía continuar alimentándola y pagar la renta. Mi trabajo se remunera mejor, aun considerando la renta de mi apartamento. Puedo permitirme ofrecer una cierta comodidad, una estabilidad financiera, un mejor futuro profesional a mis hijos, en la medida en que puedo pagarles mejores escuelas. Estos provechos compensan la falta creada por mi ausencia”.

En general, la propuesta de una promoción por la empresa, a condición de cambiar de lugar de trabajo, a la vez deja una posibilidad de elección (salvo en caso de cláusula de movilidad) e incita encarecidamente a aceptar. En el presente caso, era una oferta que no pudo rechazar: el empleo era más cualificado y mejor remunerado. Además, para alguien con una calificación media o baja a principios de su carrera, era una oportunidad. En cambio, debía aceptar también un destino de difícil acceso. Los puestos en París o en las grandes ciudades son propuestos a ejecutivos más cualificados. Por fin, podía temer que la negativa causase perjuicio a su carrera, incluso a su empleo.

Al mismo tiempo, desde el comienzo de su carrera, se formó en la empresa, trabajó mucho y se interiorizó sobre las expectativas de la empresa. Entonces la proposición de ascenso profesional y de movilidad laboral era evidente para él. Cuando se le pregunta **¿Tiene Usted algún plan?**, responde:

“Sí, a nivel profesional, desearía seguir creciendo, aunque sea necesario seguir viviendo de esa manera”.

Es alguien que se ajusta al mundo profesional actual, tal como lo presentamos anteriormente.

¿Cuál es el punto de vista de su esposa?

¿Cómo tomó el anuncio de su salida?

“Nunca te hace feliz, pero de todos modos, en la situación actual de la economía, no tuvimos opción verdaderamente. Era o se iba, o no tenía trabajo. Hizo falta que me acostumbrara a pasar después de su trabajo. Me vi obligada de aceptar que amaba su trabajo hasta el punto de ponerlo antes que su familia. Quiere ascender”.

Para su mujer, no era una buena noticia. Era muy consciente de las limitaciones profesionales y económicas derivadas de sus decisiones. También sabía que la proposición profesional le gustaba a su marido, porque prefería ir y volver, ver su familia menos frecuentemente

y crecer en su carrera. Cuando se le pregunta a ella cuáles son sus planes, responde:

“No tengo plan personal. No sé proyectarme en el futuro. Yo vivo el día a día. Sino, no sé si ir de vacaciones este verano en familia cuenta como proyecto”.

Vemos que su perspectiva es distinta, tanto como mujer, como de cónyuge. Como mujer, se dedica a su familia, a la vida privada y cotidiana. Como cónyuge, se diferencia de su pareja y arregla otros planes.

La elección de la movilidad laboral en lugar de la mudanza o del desempleo.

En nuestro caso, por un lado, el hombre tenía varias características que favorecerían la movilidad (tener menos de 40 años de edad, tener medios de locomoción, vivir en medio urbano). Por otro lado, su esposa no estaba dispuesta a mudarse. Entonces decidieron que él sería pernoctador. Cómo se entiende esta elección según el hombre:

“A pesar de la dificultad de vivir con eso, nos aporta una autonomía - por las actividades y la organización personal. Y quizás, puede crear un tipo de falta entre nosotros. Y esta falta aportó una nueva dimensión a nuestra pareja: cortó la rutina que se instalaba poco a poco en nuestra pareja. Es mi punto de vista, pero yo no sé si mi esposa piensa la misma cosa, porque no estaba entusiasmada con esta salida”.

El hombre se reconoce en la ideología del individuo y en el ideal de la movilidad. Para la mujer, es distinto:

¿Por qué han elegido quedarse en Quimper?

“Aprecio mucho a mis colegas y no sé si encontraría una plaza similar en otra ciudad. Y luego soy hija única y tengo padres ancianos, me siento responsable de ellos. No tienen a nadie más, si hay un problema. Cuando el nuevo empleo de Corentin se presentó, no podía verme vendiendo la casa y empezando de nuevo todo en otro lugar. Y luego, también los niños, aunque no eran grandes: sus amigos, su vida estaba aquí”.

Su respuesta es muy interesante: presenta sus prioridades – o las prioridades que quiere expresar una mujer contemporánea. En primer término, el mantenimiento del trabajo y de sus condiciones sociales. Se define como mujer con una vida profesional. Segundo los vínculos con su familia. Se define como una hija, respetuosa de sus padres. Tercero el arraigo de la vida familiar en un lugar. Se define como una persona adulta estabilizada. Por fin la vida social de sus hijos – se define como madre.

Su posición sobre la movilidad es la de una persona que quiere mantener lo que tenía, no la de una persona que quiere cambiar su vida.

¿Cómo el hombre presenta la organización familiar en contexto de movilidad de trabajo?

El hombre presenta la organización de su vida entre trabajo y vida familiar subrayando primero **las limitaciones de desplazamiento sobre su agenda.**

“Ejerzo una actividad profesional en Limoges y esto me fuerza a vivir a seiscientos kilómetros de mi familia. Y la distancia hace que no pueda volver a Quimper todos los fines de semana, porque... no es que no quiera, pero tarda en cubrirse aproximadamente unas seis horas en coche y nueve horas en tren, porque cuando tomo el tren, hace falta que pase por París, porque el viaje no es directo y... es mucho tiempo. (Silencio) Y esta distancia hace que me una a mi familia cada tres semanas”.(6)

Justifica la baja frecuencia de sus vueltas a casa por la distancia. Otros pernoctadores mantienen una frecuencia semanal de visita a su familia, viajando cada semana entre una ciudad de provincia y la capital, o a una gran ciudad, donde trabajan y duermen. Es un estilo de vida aceptado mediante el cual la familia se reúne cada fin de semana. Considera necesario justificar su ausencia, porque interiorizó la idea que debería estar más presente. Entonces nos damos cuenta que aceptó una movilidad muy apremiante, porque el enlace de carretera o ferrocarril no es fácil. Afrentamos con una situación paradójica en la cual la movilidad limita las idas y vueltas. Beneficia al trabajo pero pidiendo a la familia inventar nuevas modalidades de organización y de lazos.

Es un primer resultado, que me parece muy interesante y representativo: en general el desplazamiento laboral no es apreciado per se, contrariamente a lo que pretende el ideal de la movilidad. La entrevista con este hombre es sin embargo distinta, porque comienza por hablar de su ausencia de la casa antes de hablar de las ventajas de la movilidad. Revela así que la negociación desigualitaria con la empresa le es particularmente desfavorable, por él como un marido y padre.

En segundo lugar, habla de **la frontera que hay que mantener entre el trabajo y la familia.**

“Mi trabajo me lleva mucho tiempo, mi familia lo sabe. (...) Prefiero posponer mi vuelta de una semana y dedicarme plenamente a mi familia. Digo... no estar constantemente con mis documentos... Poder sacar provecho de mi familia, es muy importante para mí, porque no les veo mucho. Prefiero hacer así: cuando estoy allí, no estoy en otro lugar, no estoy en mi trabajo... estoy allí para mi familia.”

Es un tipo de organización masculina del tiempo, bien conocida en sociología. Supone una concepción lineal del tiempo. Es la concepción dominante. A priori, esta concepción preserva la vida privada: cuando el trabajo esté terminado, estamos disponibles. La organización de la agenda de la mujer es distinta: las actividades de la vida privada son anticipadas mientras que las mujeres están en el trabajo y vice-versa.

Lo que es interesante es que su esposa dice que trae su trabajo a casa.

“A veces... a menudo (risas), aunque sea de vacaciones, trabaja siempre. Por lo menos un poco. Esto ya pasó antes, había vuelto a Quimper, pero tenía citas de trabajo. Entonces, vuelve, pero finalmente no está allí. Por fin no digo nada porque en cualquier caso, esto no cambiará nada. Le gusta su trabajo y se pone manos a la obra. Está solo en su oficina y no puede ser molestado.”

Vemos que la justificación de su argumento de por qué retrasa su vuelta a casa no se sostiene. Dijo que retrasa el momento de volver a la casa, mientras había trabajo que hacer, para por fin focalizarse en su familia cuando ya no lo hubiera. Pero cuando llega un momento que no puede más posponer su visita y regresa a su casa, sigue trabajando. Pues podemos hacer la hipótesis de que su agenda está totalmente dominada por su trabajo. Este hombre es explotado. Su empleo y la movilidad laboral le impiden sacar provecho de su vida familiar. Pero no se da cuenta de eso. Parece que no pueda reconocer que está dominado por su vida profesional, así como las mujeres están a menudo dominadas por su vida familiar.

El problema para él, es la falta de libertad de decisión.

“¿Usted dice ‘cuándo vengo aquí, no es igual’, usted podría explicarme esta diferencia? ¡Es muy sencillo, en mi casa soy libre de hacer lo que quiero [en mi casa en Limoges]! Aquí no. (...) Es una forma de libertad de poder decidir sólo. No hay esta limitación de tener que someterse a la idea de otros. Aquí, decidimos juntos. Y por eso no le sienta bien a otros, pero hacemos concesiones.”

Así, por lo tanto, defiende su concepción de la acción y de la toma de decisiones, la de la libertad. Se opone a las concesiones que debemos hacer en familia.

Al decir esto, está en la negación completa de lo que se le impone a él, en su profesión. Confunde sus obligaciones profesionales con la elección de someterse a estas.

El trabajo o la vida a distancia, es decir gracias a la movilidad se presentan siempre como una forma de libertad individual; y la vida familiar como su contrario.

“De un lado está la organización individual y del otro la organización familiar. ¡Nos podemos decir que es la independencia y la dependencia, la soledad y... estar en varios! No es la soledad negativa, yo diría que es lo contrario. Quiero decir que no me siento para nada mal, al contrario, me gusta estar solo, soy alguien bastante individualista. Y es por esto que esta vida me conviene así. Me gusta estar solo, me gusta depender solo de mí, ser dueño de mis actos y de mis decisiones. Es una soledad positiva.

Mi vivienda profesional es mi propia casa. Paso más tiempo en esta vivienda que en Quimper. (...) La decoré acorde con mis gustos. (...) Y si quiero cambiar lo hago, sin necesidad de pedir. Mi apartamento es el reflejo de mi personalidad, es mío. (...) Además, mi trabajo es mi pasión, es mi vida, en cierto modo. Yo vivo para este trabajo y gracias a este trabajo puedo hacer vivir correctamente a mi familia. Este trabajo se refleja en mi apartamento, porque tengo un cuarto especialmente para este trabajo, con un escritorio, archivadores. (...) Como lo dije, tengo mucho trabajo, yo soy responsable de una agencia, es mucho trabajo, y vivir al lado me permite reposar pero también aportar el trabajo que no tuve tiempo de acabar en mi día. Y de estar tranquilo para trabajar - es mi segunda oficina. (...)

El domicilio conyugal, es mi casa en Quimper, es mi segundo domicilio, es la de la familia, del grupo. Es aquí donde vivimos juntos, donde tomamos decisiones juntos. Cuando vuelvo aquí, hay un cambio radical de vida. Hace falta que me arregle con los miembros de la familia. Mientras que durante la semana, estas limitaciones no existen. Sino, tengo mucho placer de hacer cosas con mi familia, salidas, paseos...”

En resumen, trabaja en la agencia, trabaja en su propia casa y trae trabajo a Quimper en la casa familiar también. Lo que podemos considerar como una forma de ceguera con respecto a las limitaciones de trabajo, es una oportunidad muy coherente para él. Probablemente esta manera de concebir las cosas le permite continuar asumiendo su carga, sin tener el sentimiento que se ha quedado colgado.

¿Cómo la mujer presenta la organización familiar en contexto de movilidad de trabajo?

A la sensación de libertad del hombre de decidir por sí mismo, se opone la de la necesidad de adaptarse a la situación para la mujer.

“Vuelve más o menos cada tres semanas, o un mes, estoy acostumbrada así. Hace ahora siete años, pues nos acostumbramos forzosamente. Aprendemos a vivir con ello - o más bien sin (risas). Verdaderamente no tuvimos la elección tampoco. Es por razones profesionales. Trabajó en Orleans durante cuatro años. Ahora está en Limoges, pues

todavía más lejos. Con la esperanza de volver más cerca, aunque no sea en Quimper, le gustaría mucho Nantes o Rennes, para limitar los desplazamientos. Porque esto hace ya seis horas de camino.

¿El hecho de que haga unas idas y vueltas, cómo lo vive usted?

Es como todo, se acostumbra. Estamos contentos cuando llega, un poco menos cuando se va de nuevo. Confieso que siempre es un poco duro de dejarlo ir, pero estoy rápidamente ocupada por otra cosa”.

Si su marido definió su organización con relación a su propio trabajo, ella se acostumbró o aprendió a vivir con relación a la ausencia profesional de su marido.

Nos revela un momento de la carrera de su marido en el curso del cual la movilidad cree al mismo tiempo las responsabilidades y la distancia con la familia. Tiene la esperanza que el trabajo de su marido esté cerca de Quimper para verse más a menudo. Esto va a contra corriente de la lógica de la movilidad y de las responsabilidades crecientes que vimos antes. Pero probablemente esta esperanza la ayuda a mantener los lazos a pesar de la distancia.

Después, describe más concretamente su organización sola con sus hijos, y el proceso de adaptación. Es un proceso de individualización también.

Toma el punto de vista de sus hijos y muestra que ante la ausencia del padre, la madre debe estar siempre disponible.

“¿Cómo pasó la organización de a tres?

Al principio, a Marie y a Pierre les resultó difícil no ver a su padre al desayuno. Y por la tarde en la comida de no poder contarle su día. El teléfono funcionó mucho y en el paso de las semanas y meses, esto se espació. No obstante, a ellos les gusta anunciarle altas notas. Sino, en la organización del día, puedo comenzar a la hora que quiero, pues jamás tuve preocupación de horario para llevarlos a la escuela por la mañana. Y por la tarde la niñera iba a buscarlos cuando terminan las clases, lo que me deja tranquilidad para el final del día.

¿Y el fin de semana?

Mi hijo juega al fútbol y tengo que llevarlo al entrenamiento y a los partidos. Me intereso por el juego y me pasa que yo lo miro y lo animo. Y voy regularmente de compras con mi hija”.

Vemos también que la flexibilidad horaria del trabajo de la mujer en un servicio público, permite la movilidad profesional del hombre en una empresa privada.

Ahora, en respuesta a una pregunta sobre sus actividades, revela que su situación no es particular, sino la de una mujer en una sociedad desigualitaria.

“¿Y Usted, qué hace?

Aprendí a gustar de la jardinería, a cortar el césped. Y como toda madre trabajadora, hago limpieza y plancho. No es lo que prefiero, pero si no lo hago, nadie lo hará por mí. (Risas) Y ciertamente Corentin no lo hará cuando vuelva (Risas)”

Por fin reconoce la presencia de sus socios. Aquí hay una concepción de la vida como construcción a partir de la solidaridad y reciprocidad. Es distinto de la vida de su marido, que debe decidir solo sobre sí mismo – que es una situación de riesgo y de estrés.

“¿Solicita usted a veces la ayuda de sus padres?

*A veces, pido la ayuda a mi padre para pequeñas obras de bricolaje. ¿Solicita usted la ayuda de personas exteriores a la familia?
En general, mis colegas, mis amigos, mis vecinos sienten pena por mí y quieren ayudarme a cualquier precio (Risas). Algunos vecinos me dijeron que podía contar con ellos si algo sale mal. (...) Una mañana, asustada, debí llamar a su puerta porque mi coche no encendió (risas) Necesité pinzas para la batería. Mi vecino me ayudó naturalmente. Estoy muy agradecida. Es tranquilizador saber que podemos contar con ellos”.*

El trabajo doméstico y el trabajo profesional compiten. Es difícil de hacer los dos durante la semana para liberar tiempo conyugal. Luego, el trabajo doméstico no se puede terminar completamente antes de disfrutar de la vida conyugal, porque es parte de la vida común.

Finalmente vemos que si la movilidad laboral de un cónyuge implica una forma de disponibilidad doméstica por el otro, vivir a distancia desarrolla el individualismo de ambos cónyuges, aunque para el hombre es más bien una elección y para la mujer, una consecuencia imprevista. La movilidad de uno de los cónyuges puede ser tanto una condición del mantenimiento del empleo, como la posibilidad de la promoción laboral del otro.

“Sin embargo, hay un inconveniente. Cuando no está aquí, tengo una cierta autonomía. Voy donde quiero, cuando quiero, con el que quiero. Cuando está aquí, si me voy sola, no es lo mismo, me digo que hace falta que prevenga. A pesar de todo, aprecio mi independencia durante la semana.

¿Hay beneficios?

Me da la oportunidad de dedicarme a mi trabajo completamente. Me quedo tarde al fin del día. No me quedaría tan tarde si estuviera aquí y no evolucionaría del mismo modo profesionalmente”.

Para contextualizar la posición de la mujer, se puede apelar a algunos resultados de encuestas nacionales. En primer lugar, una encuesta sobre las consecuencias de los nacimientos sobre el empleo femenino en general. Según una encuesta cuantitativa del INED en 2005, después del segundo nacimiento, las mujeres madres tienen una probabilidad del 35% de interrumpir o reducir su actividad profesional. Este estudio describe el contexto conocido por nuestra interlocutora.

En segundo lugar, una encuesta que plantea la cuestión de ¿Cómo se articula concretamente la movilidad laboral con la realidad familiar?, en 2006. La encuesta recuerda que en las parejas, la movilidad se produce más a menudo en los casos donde los dos cónyuges trabajan, que en los que un solo cónyuge trabaja. Así la movilidad de uno podría estar vinculada al mantenimiento del empleo de la otra.

El análisis revela dos articulaciones a partir de entrevistas cualitativas.

A- La movilidad geográfica integrada en un proyecto conyugal

En este caso, los cónyuges están en carreras duales. Los cónyuges tienen una posición social comparable. Tienen un nivel superior de estudio y ocupan puestos de ejecutivos. A pesar de un buen equilibrio en el reparto de los quehaceres domésticos y familiares, las mujeres mantienen más que los hombres móviles su dedicación al hogar y cerca de los hijos. Un ejemplo extraído de un estudio en curso muestra lo siguiente: Los cónyuges tienen 30 años de edad. El hombre es oficial submarinista y

la mujer es abogada. Tienen dos hijos. Se encontraron en el colegio. La movilidad profesional del hombre y su proyecto de carrera eran conocidos, al igual que el proyecto de la mujer. Hoy, considera que la renta de su cónyuge, le permitió a ella tomar el riesgo de abrir su gabinete de abogada.

B- Una movilidad más impuesta en la pareja, por uno de los cónyuges

Es una opción más individualista, en la cual los intereses de uno de los cónyuges parecen sobresalir, respecto al otro. La carrera masculina es favorecida aquí. Los hombres generalmente tienen responsabilidades profesionales importantes con mucha dedicación. Tienen una movilidad geográfica nacional, a veces con desplazamientos internacionales.

Las esposas ampliamente sostienen la carrera de sus maridos encargándose de la organización doméstica del hogar y de la educación de los hijos. La mujer abandona a veces su actividad profesional al nacimiento de los hijos. Al mismo tiempo hay una evolución ascendente de la carrera profesional del hombre. El hombre aparece como el proveedor económico del hogar mientras que la mujer se encarga del funcionamiento de cada día.

Para algunas mujeres, la contribución económica a veces considerable del cónyuge permite más comodidad de vida y un beneficio financiero apreciable, que puede ser visto como una justa retribución por la dedicación al hogar.

Estas situaciones de movilidad intervienen después de la formación de la pareja y de la fundación de la familia.

El caso que estudiamos se sitúa en el segundo perfil. El contexto general de conciliación entre trabajo y familia, y las condiciones de la movilidad no son favorables para una carrera femenina. Pero aun así la mujer prosiguió su actividad a tiempo completo.

La vida conyugal a distancia permitió reinvertir la vida profesional. La mujer pasó más tiempo en el trabajo, mientras que pasaba menos tiempo con su cónyuge. Sin duda, le han ayudado más sus padres y vecinos cuando su marido estaba ausente.

Conclusión

Vimos que la familia inventa nuevas formas de relación para mantenerse como grupo.

La familia es más individualista. Es decir que cada miembro interioriza la ideología de la carrera individual basada en propios recursos, como forma de realización personal. Al mismo tiempo cada miembro del grupo se define en relación con la familia. Pero la relación familiar se diferencia según la posición de cada uno y se recompone según el contexto biográfico y las actividades laborales. Podemos decir que los cónyuges siempre se comprometen en la relación y en los lazos sociales, pero no lo hacen de la misma manera. En la movilidad, los papeles se especializan más fuertemente entre el ganapán fuera de la casa y la cuidadora más presente. La tensión entre individualismo y altruismo está polarizada entre el hombre y la mujer. Ello se transforma y manifiesta en una tensión entre

la ética del trabajador móvil y los valores del compromiso relacional y del arraigo.

A la familia le corresponde un rol clave pero más ingrato: ser un espacio de socialización, y por eso ser el grupo que le recuerda al individuo la necesidad de ser y hacer juntos para ser plenamente un ser sociable. Para conseguirlo en un contexto de movilidad laboral, la mujer le concede al hombre -como individuo- la elección del proyecto común, cuestión que se ve en este ejemplo final:

“¿Hay unas cosas que usted hace sólo cuando él está aquí? Cuando está aquí, me gusta mucho ir a pasearme a orilla del mar – esto lo hago sólo cuando está aquí, porque por otro lado no me gusta ir sola. Y luego ir al mercado el sábado por la mañana, le gusta mucho. De hecho hacemos lo que le gusta mucho hacer. (Risas)”

Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation

Baccaïni B., Sémécurbe F.& Thomas G., (2007). “Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation”. Insee Première (1129). Recuperado de <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1280781>

Referencias

- Berger P.& Kellner H.(2007). « Le mariage et la construction de la réalité », en Idées, n° 150 (Dialogue, 1988 (102), y originalmente « Marriage and the Construction of Reality », *Diogenes*, 1964 (46)). Recuperado de : http://lms.uco.fr/chamilo/courses/AT2AQUESTCEQUELAREALITE/document/Realite_-_Sociologie/Construction_Realite_-_Mariage.pdf
- Bonnet E. et al.(2006). « Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du Genre* (41), p. 75-98. Recuperado de : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2006-2-page-75.html>
- Bonnet E. & Collet B. (2009). « Les familles face à la mobilité pour raisons professionnelles: des logiques de genre bien différenciées », *Recherches familiales*, (6), 55-66. Recuperado de: <https://www.cairn.info/revue-recherches-familiales-2009-1-page-55.htm>
- Bory A. & Pochic S. (2014). « Contester et résister aux restructurations », *Travail et Emploi* [En ligne], 137. Recuperado de <http://travailemploi.revues.org/6181>
- Charrier G. & Déroff M.-L. (2005). « La non cohabitation: moment ou condition de la vie conjugale ? ». En Didier Le Gall. *Genres de vie et intimités : chroniques d'une autre France*, L'Harmattan, 101-114, Sociologies et environnement.
- Charrier G. & Déroff M.-L. (2006). « La décohabitation partielle: un moyen de renégocier la relation conjugale ? », *Cahiers du Genre*, (41), 99-115. Recuperado de : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2006-2-page-99.htm>
- Charrier G. & Déroff M.-L.(2010) « «A Vendredi alors?» une vie privée non cohabitante pour réinvestir la vie publique », en Barbara Lucas, Thanh-

- Huyen Ballmer-Cao (bajo la dirección), *Les nouvelles frontières du genre*, La division public / privé en question, L'Harmattan, 145-158.
- Charrier G. (2015). « La séparation au cœur de la vie conjugale : le cas des couples non-cohabitants » Colloque Divorce et émancipation, Les 40 ans de la loi rétablissant le divorce par consentement mutuel, Centre de recherches sur les liens sociaux, UMR 8070 Université Paris Descartes/ CNRS, Paris. Obra colectiva de próxima publicación.
- Chauvard J.-F. & Lebeau C. (bajo la dirección) (2006). Éloignement géographique et cohésion familiale (XVe-XXe siècle), Strasbourg, coll. de l'Université Marc-Bloch.
- Dupray A. & Moullet S. (18-22 septembre 2006) "Modes de conjugalité et promotion professionnelle en début de carrière des diplômés de l'enseignement supérieur » en *Population et travail*, dynamiques démographiques et activités, Actes du Colloque International d'Aveiro, Portugal, de l'AIDELF, 393-408. Recuperado de : <http://retro.erudit.org/livre/aidelf/2006/001421co.pdf>
- Federico S., Moore C. (1997). "French Women in the Corporate World," *Global Business Languages*, 2. Recuperado de: <http://docs.lib.purdue.edu/gbl/vol2/iss1/12>
- Van der Klis M. and Karsten L. (2009). "The commuter family as a geographical adaptive strategy for the work-family balance", in *Community, Work & Family*, 12(3), 339-354. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/232827562_The_commuter_family_as_a_geographical_adaptive_strategy_family_balance
- Mortain B., Vignal C. (2013). « Processus de décohabitation en milieux populaires. Le poids des rôles familiaux de substitution sur les parcours féminins », *Agora débats/jeunesses* (63), 23-35. Recuperado de: https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=AGORA_063_0023
- Ortar N. (2013). « Qui bouge, qui reste dans le couple ? Les sens de l'immobilité » (11). Recuperado de : <https://e-migrinter.revues.org/298>
- Pailhé A. & Solaz A. (2006). « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, (426). https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19094/pop_et_soc_francais_426.fr.pdf
- Soriano Rodrigo (2005). *Nuevas Formas De Organización Familiar: Matrimonios A Distancia*, Tesis Doctoral, Director Julio Iglesias De Ussel Y Ordis Granada.
- Schneider N. F., Collet B. (eds) (2010). *Mobile Living across Europe II*, Causes and consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison, Barbara Budrich Publishers, Opladen & Farmington Hills, MI.
- Talbot J. (2001) « Les déplacements domicile-travail. De plus en plus d'actifs travaillent loin de chez eux », Insee Première (767). Recuperado de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1280781>
- Vignal C. (2005). « Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi », *Cahiers internationaux de sociologie* (118), 101-117. Recuperado de: <https://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2005-1-page-101.htm>
- Vignal C. (2005). « Les espaces familiaux à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi : ancrages et mobilités de salariés de l'industrie », *Espaces*

- et sociétés* (120-121), 179-197. Recuperado de: <https://www.cairn.info/revue-espaces-et-societes-2005-1-page-179.htm>
- Vignal C. (2006). «Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion». *Horizons stratégiques* (2), 37-47. Recuperado de: <https://www.cairn.info/revue-horizons-strategiques-2006-2-page-37.htm>
- Vignal C. (2006). «Devenir 'célibataire géographique' ? Arbitrages conjugaux et familiaux suite à la délocalisation d'une usine ». *Cahiers du Genre* (41), 139-157. Recuperado de: <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2006-2-page-139.htm>
- Viry G., Widmer E. D. & Kaufmann V. (2010). "Does it matter for us that my partner or I commute? Spatial mobility for job reasons and the quality of conjugal relationships in France, Germany, and Switzerland". *Zeitschrift für Familienforschung*, 22(2), 2010, pp. 149-170. Recuperado de: http://www.research.ed.ac.uk/portal/files/9899751/VIRY_2010_Does_it_matter_for_us_that_my_partner_or_I_commute.pdf

Notas

- (1) Este artículo recoge el texto de una conferencia durante las primeras "Jornadas Internacionales sobre las Conformaciones Familiares de ayer y hoy: Fuentes, conceptos y perspectivas de análisis" organizadas por el Centro de Historia Argentina y Americana Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Universidad Nacional de la Plata - 17 y 18 de noviembre de 2016.
- (2) Bozon M. & Heran F. (1987). "La découverte du conjoint. I. Évolution et morphologie des scènes de rencontre" *Population*, 42, (6), 943-985. Recuperado de http://www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_1987_num_42_6_16991
- (3) Viry G, Rüger H. & Skora T (2014). "Migration and Long-Distance Commuting Histories and Their Links to Career Achievement in Germany: A Sequence Analysis". *Sociological Research Online*, 19 (1) 8. Recuperado de: <http://www.socresonline.org.uk/19/1/8.html>
- (4) Rabreau M. (2016). "Alstom: ce qu'il faut savoir pour comprendre la crise" *Le Figaro*. Recuperado de: <http://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/explicateur/2016/09/12/29004-20160912ARTFIG00262-alstom-ce-qu-il-faut-savoir-pour-comprendre-la-crise.php> Bollengier A. (2016) « A Belfort, terminus pour les « locos » d'Alstom » y Escande P. (2016) « L'Adieu à l'usine » en « Alstom à Belfort, la fin d'une histoire » Cahier du « Monde » n° 22287 daté Vendredi 9 septembre 2016. Recuperado de: <https://fr.scribd.com/document/326835014/Le-Monde-2-supplements-du-vendredi-09-septembre-2016> Féraud J.-C. (2016) « Alstom quitte Belfort : un nouveau Florange? » en *Libération*, 9 septembre 2016. Recuperado de: http://www.liberation.fr/futurs/2016/09/08/alstom-quitte-belfort-un-nouveau-florange_1490173
- (5) Barrère A. & Martuccelli D. (2005). « La modernité et l'imaginaire de la mobilité: 'inflexion contemporaine » , *Cahiers internationaux de sociologie* (118), 55-79. www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2005-1-page-55.htm.
- (6) No habla de tomar el avión. Hay que saber que entre Quimper y Limoges, es complicado y caro - hay una escala en París también.

Enlace alternativo

<http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/index> (html)