

Carrières académiques : comment concilier mobilités spatiales et vie de famille ?

Stéphanie Vincent, Gil Viry*, Vincent Kaufmann
Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne EPFL
Laboratoire de Sociologie Urbaine LaSUR
*Université de Genève, Département de Sociologie
* Laboratoire de Sociologie Urbaine LaSUR, Suisse



Synergies Pays Riverains de la Baltique
n°7 - 2010 pp. 77-94

Résumé : *Basée sur une méthode mixte, cette contribution s'intéresse aux stratégies de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale chez les académiques, dont la carrière professionnelle est fortement soumise à une injonction à la mobilité spatiale. Mobilité et carrière académique influencent ainsi les étapes de construction conjugale et familiale, entraînant une plus grande difficulté à former un couple stable ainsi qu'un report de la fécondité. Pourtant, certaines formes de mobilités spatiales récurrentes, telles que la pendularité, peuvent constituer des arrangements conjugaux en vue de concilier carrière et famille. Dans le fonctionnement quotidien, ces arrangements laissent entrevoir des différences de gestion familiale fortement genrées. Les hommes académiques mobiles délèguent ainsi les tâches domestiques et familiales à leur conjointe non mobile. En revanche, les femmes académiques mobiles assument gestion domestique et carrière professionnelle, ce qui peut amener certaines à renoncer à la mobilité nécessaire à la poursuite d'une carrière académique et donc implicitement à abandonner cette dernière.*

Mots-clés : *Carrière académique, vie familiale, mobilité spatiale, fécondité, arrangements familiaux, rôles conjugaux*

Abstract: *Based on mixed method, this paper deals with the different ways to conciliate job career and private life for academic people who are strongly confronted to spatial mobility. Academic career and mobility influence stages of conjugal and familial development, so that the construction of a stable couple is more difficult and fertility is postponed. Nevertheless, some recurrent forms of spatial mobility, such as commuting, may constitute a conjugal arrangement to conciliate job career and family life. In everyday life, these arrangements point to gendered differences on family management. Academic mobile males delegate children care and housework to their non-mobile spouse. On the contrary, academic mobile females take charge, at the same time, of domestic management and job career. This double task leads some of these women to reject mobility that is necessary to an academic career, and so implicitly to stop this career.*

Keywords: *Academic career, family life, spatial mobility, fertility, familial arrangement, family functioning*

1. Introduction

Une forte injonction à la mobilité semble émerger dans les sociétés de la modernité avancée. Elle correspond à l'épuisement du modèle traditionnel de la mobilité professionnelle ascendante au profit de modèles de réussite sociale multiples dans lesquels la mobilité joue un rôle nouveau. Luc Boltanski et Eve Chiapello relèvent à ce propos, dans « Le nouvel esprit du capitalisme » (1999), que les hiérarchies statutaires sont remises en cause et la mobilité sociale s'exprime dorénavant au travers de projets toujours renouvelés. L'enjeu d'une carrière professionnelle ascendante a changé, il ne s'agit plus d'abord de conquérir un statut dans une structure hiérarchique, mais bien d'être apte à « rebondir », à passer d'un projet à l'autre pour « surfer » d'une position enviable à une autre dans un environnement changeant. La mobilité professionnelle change dès lors de nature : d'essentiellement « verticale », elle devient à la fois « horizontale » et « verticale » (Levy et al., 1997 ; Bergman et al., 2009). Ceci a pour conséquence que les chemins de mobilité sociale ascendante se construisent davantage avec l'espace. La réalisation d'une carrière professionnelle nécessite alors des aptitudes à se déplacer spatialement, c'est-à-dire de la motilité (Kaufmann et al. 2004). L'importance de la mobilité spatiale dans l'acquisition d'une position professionnelle concerne l'ensemble de l'échelle sociale (Levy et al. 1997). En Suisse par exemple, on attend du chômeur ouvrier qu'il trouve un travail dans un rayon d'une heure de son domicile. De la même manière un cadre envoyé trois mois à Tokyo pour former une équipe sur un nouveau logiciel se doit, du point de vue de son entreprise, d'être en mesure de répondre à cette demande, quelle que soit sa situation privée (père de famille dans un ménage bi-actif par exemple) (Kaufmann, 2002 ; 2008; Urry, 2007).

La carrière académique est particulièrement exposée à l'injonction à la mobilité, en particulier dans sa composante spatiale. Les professionnels du monde académique sont en effet soumis à une forte insécurité professionnelle : rareté des places, compétition internationale, instabilité des contrats caractérisent le marché de l'emploi académique. Rester inséré dans ce marché et ses réseaux requiert de fortes aptitudes aux déplacements (Kesselring, 2006), tout particulièrement en matière de migration et de voyages.

- Concernant les migrations inter-régionales ou internationales, étant donné que les places sont rares, les prises de poste se font rarement dans la ville d'habitation de la personne concernée. Cette mobilité peut ainsi être caractérisée comme « irréversible » ou « définitive ». Toutefois, par le fait qu'un poste académique stabilisé nécessite souvent d'accumuler des expériences de recherche dans diverses institutions, si possible prestigieuses et étrangères, ces déménagements sont susceptibles de se répéter et peuvent dans bien des cas s'apparenter à des formes récurrentes de mobilité, du moins dans la première partie de carrière.
- Concernant les voyages, au titre de missions de terrain, colloques scientifiques, congrès, séminaires, réunions internationales, etc. (Lodge, 1984), il s'agit de mobilités « réversibles » (Kaufmann, 2005) conduisant à des absences répétées du domicile, de quelques jours à quelques semaines.

Une carrière dans ce domaine nécessite dès lors d'accommoder différentes formes de mobilité spatiale, réversibles et irréversibles, et implique des

arrangements conjugaux complexes pour qui souhaite concilier vie familiale et vie professionnelle. Les carrières des académiques sont ainsi un marqueur exemplaire des fortes contraintes de flexibilité spatiale et temporelle s'exerçant sur les individus avec hautes ressources éducatives et professionnelles et leur famille, dans nos sociétés contemporaines.

Dans cet article, nous proposons d'analyser les interactions entre vie professionnelle et vie familiale chez les académiques à travers deux thématiques : d'une part, celle de la construction familiale en particulier au travers de la fécondité et d'autre part celle du fonctionnement familial à partir de la répartition des tâches domestiques et éducatives. Nous aborderons ces thèmes à partir de la notion de fonctionnement familial. Cette notion suppose que l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale fait l'objet d'un processus d'élaboration et de négociation permanent entre les deux conjoints, notamment en fonction de la situation (actuelle et projetée) économique, sociale et culturelle. Selon cette approche, les arrangements de mobilité, la division du travail conjugal, les décisions de fécondité ne sont pas des phénomènes isolés mais font partie d'un fonctionnement familial plus global.

2. Carrière, mobilité et famille : des tensions inconciliables ?

Les recherches menées sur le thème de la mobilité spatiale indiquent que la migration internationale pour motif professionnel apparaît généralement tôt dans le parcours professionnel ; dans la carrière académique généralement juste après le doctorat. Cette période coïncide alors dans les parcours de vie avec les périodes de stabilisation conjugale et de construction familiale, notamment avec l'arrivée du premier enfant. Les décisions de fécondité au sein du couple constituent alors un marqueur privilégié des arrangements conjugaux concernant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En particulier dans des pays européens aux politiques familiales peu libérales (Royaume-Uni, Suisse, etc.), la conciliation entre parentalité et haute carrière professionnelle est difficile, tout spécialement pour les femmes, qui endossent les principales responsabilités dans les tâches éducatives des enfants (Fux, 2002 ; Hochschild, 1989, 1997 ; Blossfeld & Drobic, 2001 ; Levy & Ernst 2002) et interrompent en grand nombre leur activité professionnelle au moment de la première naissance (Le Goff et al., 2005). Conjointement à ce phénomène, les pays européens se caractérisent par de hauts standards pour les besoins des enfants (à la fois matériels et relationnels) (Becker, 1991), de sorte que de nombreux couples ambitionnent d'avoir un emploi stable et un salaire confortable pour avoir des enfants. Le milieu académique est à ce titre tout à fait exemplaire. La longue période d'incertitude économique avant l'emploi stabilisé, l'investissement professionnel important à consacrer et déjà consacré, ainsi que la proportion relativement importante de femmes dans le domaine constituent un ensemble de conditions favorables à une pression importante exercée sur les jeunes couples dans leurs arbitrages entre une (double) carrière professionnelle et la formation d'une famille.

La pratique de la grande mobilité professionnelle peut à son tour renforcer ces tensions par le fait que l'enfant peut constituer un frein à la mobilité géographique et donc à la carrière académique. De nombreuses études ont en

effet montré que la venue d'enfants réduit significativement la probabilité et la volonté des couples de déménager sur une grande distance pour un emploi (Sandefur & Scott, 1981 ; Courgeau, 1989 ; Kulu, 2005 ; Viry et al. 2009). Différentes raisons ont été avancées pour expliquer la diminution de cette migration avec la taille de la famille. Premièrement, le coût économique d'un déménagement augmente avec le nombre de personnes de l'unité familiale. Deuxièmement, la présence de membres supplémentaires dans la famille signifie que davantage de liens sociaux doivent être rompus dans le lieu d'origine et établi dans le lieu de destination. Troisièmement, après le premier ou le second enfant, la plupart des couples sont ancrés dans un lieu de vie, installés dans un logement qu'ils apprécient et employés sur le marché du travail local. Enfin, la présence d'un réseau de solidarité (parentèle, voisinage, etc.) participant aux tâches de garde des enfants incite le couple à ne pas quitter sa région. Moins ancrés dans la fabrique sociale de leur lieu de domicile que des parents, les couples sans enfant sont alors davantage en mesure de saisir des opportunités professionnelles lointaines. L'étude de Schneider et al. (2002) a en outre montré que la grande mobilité professionnelle masculine conduit à un renforcement de la division traditionnelle du travail. En situation de mobilité de leur conjoint, les femmes prennent davantage en charge les tâches domestiques et éducatives en présence d'enfants. Dans les cas bien plus rares où la femme est mobile professionnellement, la division du travail tend davantage vers l'égalité.

A partir de ces considérations, et partant de cette incompatibilité sous certains aspects entre carrière et mobilité académique d'un côté et vie parentale de l'autre, nous formulons les deux hypothèses suivantes.

H1. La grande mobilité spatiale, conjuguée avec un emploi dans l'académique, est associée à une fécondité repoussée, conduisant à des naissances tardives plus rapprochées et une plus faible fertilité.

Selon cette première hypothèse, afin de poursuivre leur carrière nécessitant flexibilité spatiale et temporelle, les académiques tendraient à retarder l'arrivée du premier enfant. Parce que les mères portent les principales responsabilités dans les tâches éducatives des enfants, on peut s'attendre à un effet plus marqué lorsque c'est la femme qui est en situation de grande mobilité académique. Retarder ainsi l'entrée dans la parentalité comporte alors le risque, pour des femmes qui sont face à l'horloge biologique, de rester sans enfant ou d'avoir moins d'enfants que désiré (Tymicki, 2001).

H2. En présence d'enfants, la mobilité spatiale de l'académique conduit à reporter les tâches éducatives sur son conjoint. L'absence répétée du mobile académique au sein du foyer lors de navettes quotidiennes ou hebdomadaires et la priorité mise sur sa carrière en situation de déménagement tendraient à une plus forte division des rôles professionnel et éducatif entre les deux conjoints.

Cette seconde hypothèse est implicitement genrée. Les plus grandes restrictions d'accès des femmes aux hautes carrières et leur participation plus importante dans la sphère domestique nous laisse présager un effet plus marqué lorsque c'est l'homme qui est en situation de grande mobilité académique.

3. Les données d'enquête : une méthode mixte

Pour tester nos hypothèses, nous avons eu recours aux méthodes mixtes. Deux corpus de données ont ainsi été mobilisés :

- Les données quantitatives issues de l'enquête européenne «Job Mobilities and Family Lives»¹ ;
- Les données qualitatives recueillies lors d'entretiens approfondis auprès de grands mobiles académiques en France, en Suisse et en Belgique dans le cadre du projet ANR Eurocities DATTA.

Les données quantitatives issues du programme européen de recherche «Job Mobilities and Family Lives in Europe» ont été recueillies dans six² pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Pologne, Suisse) et portent sur les interactions entre grande mobilité géographique et vie familiale. Collectées en 2007, elles sont constituées de deux échantillons : un premier échantillon de 4799 personnes, représentatif de la population résidante des cinq pays âgée de 25 à 54 ans, ainsi qu'un second échantillon de 1288 personnes, où seules les personnes âgées de 25 à 54 ans présentant une grande mobilité spatiale pour des raisons professionnelles ont été questionnées. 6087 personnes, toutes sélectionnées par méthode aléatoire, ont ainsi été interrogées par téléphone sur la base d'un questionnaire standardisé³.

L'enquête s'est intéressée aux pratiques de grande mobilité spatiale pour raisons professionnelles susceptibles d'avoir des effets importants sur la vie de famille. Cette mobilité pouvait prendre la forme de pratiques récurrentes, comme la pendularité ou de fréquents voyages professionnels, ou d'événements discrets, comme un déménagement ou du travail saisonnier. Quatre grandes catégories de mobilité spatiale pour raisons professionnelles ont ainsi été définies sur la base de valeurs seuil de temps de transport ou d'absence du foyer familial. La première catégorie est constituée des pendulaires de longue distance, définis par une durée de déplacement quotidien domicile-travail d'au minimum deux heures aller-retour, au minimum trois fois par semaine. La seconde catégorie de grande mobilité comprend les absents du domicile, soit les personnes ayant passé au minimum 60 nuits hors de leur domicile (principal) durant les douze derniers mois pour des raisons professionnelles, soit pour cause de fréquents déplacements professionnels de courte durée, soit pour cause de plus longues périodes d'absence. Cette catégorie est relativement hétérogène, puisqu'elle comprend tout aussi bien des personnes exerçant un métier impliquant des nuits hors foyer (représentants commerciaux, pilotes de ligne, travailleurs saisonniers, etc.) que des personnes travaillant loin de leur résidence principale et disposant d'un logement secondaire proche de leur lieu de travail et voyageant par exemple tous les week-ends pour rejoindre leur foyer. Les couples ne faisant pas ménage commun pour des raisons professionnelles et vivant à plus de 50 kilomètres l'un de l'autre étaient également inclus dans cette catégorie. La troisième catégorie de mobilité spatiale se réfère aux personnes ayant déménagé récemment (au cours des trois dernières années) pour des raisons professionnelles, soit à l'intérieur du pays sur une distance géographique d'au moins 50 kilomètres, soit au-delà de frontières nationales. La dernière catégorie, les multi-mobiles, comprend les

individus combinant plusieurs formes de mobilité spatiale parmi les trois formes précédemment décrites. Enfin, deux catégories de personnes non mobiles ont été distinguées : la première comprend les individus ayant exercé par le passé un emploi impliquant une forme de grande mobilité (les ex-mobiles) et la seconde, ceux n'ayant jamais été mobiles sous une des formes précédemment décrites. Cette distinction permet de tenir compte des effets à moyen ou long terme d'expériences de grande mobilité passées.

Pour la présente analyse, les professions ont été identifiées comme académiques lorsqu'elles comprenaient des tâches de recherche. Il s'agissait donc des Professeurs d'Université et de grandes écoles, des maîtres de conférences, des assistants-doctorants de recherche, etc. Tous étaient en possession ou en cours de réalisation d'une thèse de doctorat. Le personnel administratif et technique travaillant dans des institutions universitaires n'ont en revanche pas été retenu comme académiques. 59 personnes sur les 6087 personnes, soit environ 1% de l'échantillon total, ont été identifiées comme professionnels de l'académique. Le tableau 1 présente les principales caractéristiques sociodémographiques des académiques en comparaison avec les personnes actives non-académiques. Les académiques sont surreprésentés parmi les hommes, les jeunes, les personnes de haut niveau de formation (par définition) et de salaire, vivant sans enfant et nés dans le pays d'enquête.

Tableau 1 : Profils sociodémographiques des professionnels de l'académique ^A

	Académiques	Non-académiques actifs	Total	V de Cramer
% N ^B	1 59	99 5062	100 5121	
% de femmes	30	46	46	0,025
% de 25-34 ans	44	32	32	0,020
% formation supérieure ^C	100	25	25	0,142**
% parent vivant avec enfant	25	41	41	0,027
% revenu moyen net du ménage supérieur ^D	37	19	19	0,083*
% responsabilités hiérarchiques	25	33	33	0,015
% pers. nées en dehors du pays d'enquête	4	9	9	0,014

* p < .05 ** p < .01

^A Données pondérées. La pondération corrige les biais causés par les non-réponses, la taille du ménage et le suréchantillonnage des personnes mobiles et crée des échantillons nationaux de taille égale.

^B Effectifs non pondérés

^C Niveau de formation correspondant à un diplôme d'une université ou d'une haute école (professionnelle ou technique).

^D Pourcentages calculés uniquement pour les ménages avec partenaire co-résidant.

Les entretiens qualitatifs ont été menés dans le cadre de la recherche Eurocities DATTA financée par l'ANR⁴. Cette recherche pluridisciplinaire porte sur les budgets-temps de transport en Europe et mobilise trois équipes de recherche européennes : le Laboratoire d'Economie des Transports (Lyon, France), le Laboratoire de Sociologie Urbaine (Lausanne, Suisse) et le Groupe de Recherche sur les Transports (Namur, Belgique). Le volet qualitatif de cette enquête visait à recueillir des données sur des grands pendulaires de ces trois pays afin de comprendre leur choix de penduler et d'analyser leur appropriation des temps de

trajet. Les entretiens ont donc porté sur une population de « grands pendulaires », définis par un temps de trajet pendulaire quotidien de plus de 2h.

Dans le cadre de cette enquête, une attention particulière a été portée sur les grands pendulaires académiques. L'appartenance au monde académique a été définie par la possession d'un diplôme de doctorat et par les fonctions d'enseignement universitaire ou de recherche exercées. Ainsi, 8 entretiens ont été réalisés auprès de professionnels du monde académique, 4 en France, 2 en Belgique et 2 en Suisse. Au-delà de ces critères de recrutement des interviewés, un principe de diversité a été appliqué afin de varier le sexe des académiques, leurs situations familiales, leurs statuts professionnels et leur degré d'incertitude vis-à-vis de l'emploi (cf. tableau 2). Cette diversité permet alors de saisir des points communs et des spécificités en fonction de chaque situation.

Une méthode compréhensive par récits de vie a été utilisée pour passer les entretiens. L'utilisation du récit de vie met en lumière les parcours de vie des personnes, que ce soit du point de vue familial ou professionnel. Elle donne également accès aux processus de décision, aux permanences et aux changements en matière de déplacements mais aussi de vie familiale, conjugale, professionnelle et quotidienne. Enfin, les personnes ont été interrogées sur l'organisation de leur vie quotidienne en lien avec leurs trajets pendulaires, les tensions qui en résultent et les stratégies mises en place pour limiter ces tensions.

Tableau 2 : Profils sociodémographiques des professionnels de l'académique

Prénom	Situation professionnelle	Situation familiale	Age	Sexe	Pays de résidence
Jean-Pierre	chercheur en sciences de l'environnement (poste stable)	Marié, 4 enfants	49	Homme	France
Gaétan	chargé de recherche CNRS en physique (poste stable)	Marié, 2 enfants	36	Homme	France
Anne-Marie	maître de conférences en ethnologie (poste stable)	Mariée, 2 enfants	38	Femme	France
Loïc	maître de conférences en économie (poste stable)	Marié, sans enfant	33	Homme	France
Cédric	chercheur contractuel en biologie (poste précaire)	Marié, un enfant	34	Homme	Belgique
Valérie	assistante de recherche et d'enseignement en biologie animale (poste précaire)	Mariée, deux enfants	39	Femme	Belgique
Olivier	chercheur en géologie	Marié, deux enfants	49	Homme	Suisse
Adam	professeur de géographie (poste stable)	Marié, un enfant	50	Homme	Suisse

4. Des académiques effectivement très mobiles

En amont du test de nos hypothèses, nous avons tout d'abord réalisé une analyse préliminaire sur les données de l'enquête « Job Mobilities and Family Lives in Europe », croisant les six types d'arrangement de vie mobile pour raisons professionnelles en fonction d'un emploi dans l'académique (tableau 3). Malgré un indice d'association faible, la prégnance de la pratique de la

grande mobilité dans le milieu académique est confirmée par les résultats. Les académiques ont un taux de grande mobilité significativement plus élevé : 30% contre 16% pour les non-académiques. Ils sont également plus nombreux à avoir été mobiles par le passé (35% contre 30%). En comparant les formes spécifiques de mobilité, on constate que les académiques sont significativement surreprésentées parmi les personnes ayant récemment déménagé dans une autre région/pays et les multi-mobiles. En ce qui concerne les déménagements de longue distance, le taux de mobilité est même quatre fois supérieur à celui des personnes actives non-académiques. Ils ne sont en revanche pas plus nombreux à s'absenter régulièrement du foyer et à peine plus à penduler sur une longue distance. Ces résultats restent observables en contrôlant l'effet de l'âge et du niveau d'éducation des individus (résultats non présentés). En ce qui concerne le sexe, on constate que la surreprésentation des multi-mobiles est présente chez les hommes académiques, tandis que les femmes académiques ont une légère tendance à davantage penduler que les femmes employées hors de l'académique. La surreprésentation des académiques ayant déménagé est constatée parmi les deux sexes (résultats non présentés).

Tableau 3 : Types d'arrangement de vie mobile en fonction d'un emploi dans l'académique (population active) (en %) ^A

	Académiques	Non-Académiques	Total
Mobiles (Total)	30	16	16
Pendulaires de longue distance	9	7	7
Absents du domicile	4	4	4
Personnes ayant déménagé	13	3	3
Multi-mobiles	4	2	2
Non-Mobiles (Total)	70	84	84
Ex-mobiles	35	30	30
Jamais-mobiles	35	54	54
Total (N^B)	100 (59)	100 (5062)	100 (5121)

V de Cramer = .056 ; p < .05

^A Données pondérées. La pondération corrige les biais causés par les non-réponses, la taille du ménage et le suréchantillonnage des personnes mobiles et crée des échantillons nationaux de taille égale.

^B Effectifs non pondérés

L'association entre mobilité et carrière académique apparaît également fortement dans les entretiens qualitatifs. Tout d'abord, l'idée que la mobilité est nécessaire à la réalisation d'une carrière académique se trouve fortement ancrée dans les représentations que les académiques se font de leur activité. En particulier, l'expérience de recherche internationale est considérée comme un « point de passage obligé » pour une reconnaissance en recherche et pour l'obtention d'un poste stabilisé. Cette expérience internationale prend la forme, dans la plupart des cas, d'un post-doctorat de une ou plusieurs années dans un pays étranger, mais aussi de missions de terrain ou de séjours en tant que « visiting scholar » qui peuvent être relativement plus courts. Cette dimension est particulièrement forte en Suisse et en Belgique, moins en France, où une expérience professionnelle internationale n'apparaît pas nécessaire à un recrutement sur un poste stabilisé, dans certaines disciplines tout du moins :

« Une expérience internationale, c'est indispensable, je dirais [pour construire une carrière universitaire]. (...) Et là c'est une caractéristique de la Suisse. Disons qu'avec le système français, on peut rester complètement enfermé dans l'espace national. » (Adam)

De plus, l'intérêt porté à la carrière académique peut justement être lié à la mobilité qu'elle permet :

« C'est une des spécificités, de notre activité de chercheur. Mais quelque part, moi j'ai aussi choisi ce métier pour ça. Parce que, ici j'ai vraiment adoré ça, je pars 6, 7 mois en Californie, j'ai un projet, on m'accepte là-bas, on fait des collaborations et puis je reviens ici, je partage mon expérience, enfin je monte mon dossier avec les autres. Moi j'aime vraiment cette vie-là, j'aime vraiment beaucoup ça. » (Cédric)

La mobilité des académiques s'avère être non seulement spatiale mais aussi sociale comme on peut le percevoir dans l'extrait d'entretien ci-dessus. La mobilité sociale se définit ici non pas en termes de statut social (ascension sociale) mais comme une capacité à évoluer dans divers milieux sociaux. En effet, la poursuite d'une carrière académique nécessite non seulement de se déplacer dans l'espace, mais aussi de se déplacer au sein de multiples réseaux, de monter des projets internationaux et interculturels, de travailler avec des académiques d'autres nationalités voire d'autres disciplines. De ce fait, les académiques évoluent dans de multiples espaces sociaux, se confrontant à des lieux, des espaces et une altérité différenciée. Parfois même, les académiques se trouvent être mobiles socialement sans pour autant l'être spatialement, notamment grâce aux relations virtuelles rendues possibles par les moyens de communication tels que le téléphone et l'internet (Kesselring, 2006 ; Montulet, 1998 ; Kaufmann, 2008). Cette forte mobilité spatiale et sociale implique alors l'acquisition et la mobilisation de compétences multiples telles que des compétences linguistiques, l'adaptation à d'autres milieux et d'autres contextes culturels :

« Oui, je pense que c'est important [les compétences linguistiques] parce que dans le capital symbolique d'un chercheur et puis aussi certainement dans son activité scientifique, pour qu'elle soit intéressante et se renouvelle, les réseaux internationaux sont importants. (...) Si on s'enferme dans le monde francophone et en France, on se coupe de beaucoup de choses, je pense qu'on n'a pas accès à des formes différentes, des traditions disciplinaires différentes, des manières de penser, d'approcher la discipline. Et je crois que c'est vraiment un capital important pour se renouveler. Pour simplement être un peu créatif, c'est quelque chose que je défends beaucoup moi en Suisse, c'est de dire : 'on a une chance du fait du plurilinguisme, du fait que les bibliothèques ont des ouvrages dans différentes langues et depuis très longtemps, on peut échapper à une sorte de nationalisme méthodologique au niveau de la discipline. Donc, on a une chance d'être au fond, au niveau théorique, cosmopolite.' (...) Et cela fait qu'il y a une sorte de capital réseau qui est lié à un capital de mobilité et qui est lié aussi à des compétences linguistiques. » (Adam)

Les professionnels du monde académique se trouvent donc être fortement soumis à cet impératif de mobilité, spatial et social, s'ils souhaitent réaliser une carrière académique. Les deux corpus de données utilisés laissent apparaître que les académiques perçoivent globalement plus positivement leur vie mobile que les non-académiques. Ils sont ainsi significativement plus nombreux

à considérer leur arrangement de vie mobile comme un moyen d'améliorer leurs opportunités de carrière. De manière générale, ils perçoivent la mobilité davantage comme une opportunité que comme une contrainte (résultats non présentés). Cette tendance peut en partie s'expliquer par le fait que les académiques sont, dans une plus grande proportion, des personnes ayant récemment déménagé ; forme de mobilité qui est perçue globalement plus favorablement que les formes de mobilité récurrentes comme la pendularité quotidienne ou hebdomadaire (Widmer et al., 2009). Le déménagement est alors considéré comme une opportunité professionnelle puisqu'elle coïncide pour l'académique avec l'obtention d'un contrat ou d'un poste et participe de ce fait à la construction de la carrière professionnelle.

Pour autant, la décision de déménager confronte opportunité professionnelle et contraintes familiales, d'autant que la période d'entrée dans la parentalité coïncide très souvent avec celle d'un fort investissement professionnel, caractérisé entre autres par des exigences à être mobile.

5. Une difficile construction familiale

Les répercussions de la mobilité spatiale sur la construction familiale se vérifient tout d'abord chez les célibataires. Les académiques sans partenaire stable sont significativement plus nombreux à déclarer que leur mobilité rend plus difficile la construction d'une relation de couple que les célibataires non-académiques (tableau 4). Les différences subsistent pour toutes les catégories d'âge, bien qu'elles deviennent non significatives étant donné les faibles effectifs des personnes travaillant dans le milieu académique (résultats non présentés). Le fort investissement professionnel consenti, ainsi que le fait de devoir retisser des liens sociaux en cas de déménagement peuvent notamment expliquer ce résultat.

Tableau 4 : Inconvénient de la mobilité : « Il est difficile de construire une relation de couple ». Opinion en fonction d'un emploi dans l'académique (population mobile sans relation de couple stable) (en %) ^A

	Académiques	Non-Académiques	Total
Oui	88	57	69
Non	12	43	31
Total (N)	100 (8)	100 (489)	100 (497)

V de Cramer = .078 ; p < .1

^ADonnées non pondérées.

Ce résultat se retrouve dans le corpus d'entretiens. L'injonction à cumuler des expériences de recherche, particulièrement dans des institutions étrangères, fragilise le lien conjugal notamment lorsque la relation est récente :

« Bon, là j'étais dans une phase de relation différente, donc c'était une personne avec qui je n'étais pas depuis très longtemps et c'était très problématique. Moi j'avais très envie d'y aller, pour elle c'était très difficile, elle craignait énormément cette séparation, la distance. Elle est venue me trouver pendant un certain temps, mais c'était très court et c'était très compliqué. C'était une relation qui était, le vécu de la mobilité dépend de la nature de la relation, et là, la relation était en train de se construire, n'était pas simple, donc la mobilité était très compliquée et très débattue avec des fortes résistances de la part de ma partenaire à l'époque. (...) Cette relation n'a pas duré après. » (Adam)

Le départ à l'international de l'académique peut être source de frustrations pour le conjoint et amener ainsi à des ruptures de lien conjugal. Les déménagements liés aux différentes expériences professionnelles impliquent, à chaque fois, la fragilisation de certains liens sociaux et la reconstruction d'autres qui peuvent rendre difficiles la création d'une relation conjugale durable (Widmer, Giudici et al., 2009).

L'impact de la mobilité spatiale sur la construction familiale des académiques s'observe également au niveau des décisions de fécondité. Ces dernières ont été mesurées dans l'enquête « Job Mobilities and Family Lives in Europe » à l'aide de trois questions. Il a premièrement été demandé aux enquêtés ayant des enfants si « pour des raisons professionnelles, ils ont eu leur(s) enfant(s) plus tard qu'ils le souhaitaient » (fécondité repoussée). Les catégories de réponse étaient 0 = *non*, 1 = *oui*. On a deuxièmement demandé aux personnes de 40 ans et plus ayant des enfants si « en raison de leur carrière professionnelle elles estimaient n'avoir pas autant d'enfants qu'elles l'auraient souhaité » (fécondité moindre). Les catégories de réponse étaient à nouveau 0 = *non*, 1 = *oui*. Enfin, les personnes sans enfant ont été questionnées à propos de « l'importance des raisons professionnelles dans le fait qu'elles n'ont pas d'enfant » (fécondité absente). Les catégories de réponse étaient 0 = *pas importantes du tout*, 1 = *plutôt pas importantes*, 2 = *importantes*, 3 = *très importantes*. Les deux premières et les deux dernières catégories ont par la suite été regroupées.

Afin de mesurer l'effet propre d'un poste dans l'académique, l'effet propre de la mobilité (actuelle ou passée) et leur effet conjoint sur les décisions de fécondité, des analyses croisées combinant les deux variables explicatives ont été produites (tableau 5).

Tableau 5 : décision de fécondité en fonction d'un poste dans l'académique et de la mobilité actuelle ou passée (en %)

	% fécondité repoussée	Total	% fécondité moindre	Total	% fécondité absente	Total
Non académique non mobile	9	100 (1480)	6	100 (848)	23	100 (518)
Non académique mobile	13	100 (1807)	9	100 (1084)	28	100 (1164)
Académique non mobile	11	100 (9)	effectif insuffisant	100 (5)	effectif insuffisant	100 (5)
Académique mobile	35	100 (23)	33	100 (12)	55	100 (22)
	V de Cramer = .090 ; p < .000		V = .095 ; p < .001		V = .088 ; p < .001	

On observe que les effets propres d'une profession dans l'académique ou d'une pratique passée ou présente de la mobilité n'ont qu'un effet modéré sur le fait de repousser sa fécondité. En revanche, l'effet combiné des deux est très important (effet d'interaction de 20%). On trouve des résultats similaires en ce qui concerne la fécondité moindre. Malgré la très grande prudence requise dans l'interprétation des résultats étant donné le très faible effectif des académiques de 40 ans et plus, il semble là aussi que la proportion de personnes déclarant avoir moins d'enfants que souhaité augmente significativement lorsque la pratique de la mobilité géographique se combine avec une carrière académique.

Enfin, parmi les personnes sans enfant, celles combinant mobilité et profession en milieu académique sont significativement plus nombreuses à déclarer les raisons professionnelles comme un facteur important ou très important dans le fait de n'avoir pas d'enfant. Ces résultats restent sensiblement les mêmes en contrôlant par le sexe du répondant, à l'exception de la fécondité absente, où les femmes académiques et *a fortiori* les femmes académiques mobiles sont plus nombreuses que leurs correspondants masculins à déclarer que les raisons professionnelles sont (très) importantes dans le fait qu'elles n'ont pas d'enfant (résultats non présentés).

La poursuite d'une carrière académique combinée à la pratique de la mobilité spatiale ont ainsi des effets marqués et durables sur les trajectoires de fécondité. La période d'insécurité professionnelle, financière et géographique que traverse un certain nombre de personnes mobiles académiques avant un poste stabilisé tend à constituer un frein à leur volonté de fonder une famille, autant pour les femmes que pour les hommes académiques. Le désir d'acquérir un poste stable, tant du point de vue professionnel que géographique, avant l'arrivée du premier enfant peut ainsi conduire certains couples à ne pas avoir autant d'enfants que désirés.

6. Une répartition sexuée inégalitaire des tâches domestiques

La mobilité nécessaire à la poursuite d'une carrière académique influence non seulement la construction familiale mais également son fonctionnement. Dans les entretiens qualitatifs, la mobilité des académiques se décline sous deux formes. Premièrement, l'activité professionnelle académique implique des mobilités réversibles, telles que des missions de terrain ou des participations à des congrès scientifiques. Elles occasionnent alors des absences ponctuelles du domicile familial durant lesquelles la famille doit s'organiser pour gérer l'absence du conjoint académique, particulièrement en présence d'enfants. Deuxièmement, cette mobilité peut également prendre la forme de pendularités journalières ou hebdomadaires : afin de réaliser une carrière, l'académique accepte de travailler loin de son lieu de vie familial. Les mobilités pendulaires se substituent ainsi à une relocalisation de la famille. Cette substitution peut être liée à un fort attachement au lieu de vie de la famille (territorial, affectif et réticulaire) mais aussi à la préservation de l'emploi du conjoint. En ce sens, la pendularité de l'académique constitue un arrangement en vue de concilier vie familiale et vie professionnelle des conjoints.

Ces deux types de mobilités réversibles marquent la gestion domestique et familiale car elles impliquent une moindre présence du mobile académique sur le lieu de vie. Trois types de fonctionnements familiaux apparaissent :

- Lorsque l'académique mobile est un homme, l'ensemble des tâches domestiques et familiales repose sur la conjointe non mobile.

Dans ce premier type de fonctionnement familial, la répartition des tâches entre les conjoints apparaît fortement inégalitaire : la gestion familiale et domestique repose essentiellement sur les femmes non mobiles. Elles ont ainsi en charge les tâches domestiques (ménage, courses, gestion administrative) ainsi que la gestion des enfants :

« Je n'ai pas beaucoup de disponibilité, c'est vrai que je me repose beaucoup sur ma femme. Il peut m'arriver de lui donner un coup de main pour préparer la fin du repas, quelque chose comme ça, mais sinon c'est vrai que... Encore une fois parce qu'elle est à la maison, elle a des disponibilités (...). » (Jean-Pierre)

Cette répartition inégalitaire est renforcée lorsque la conjointe n'a pas d'activité professionnelle. Néanmoins, cette situation de compromis entre la réalisation d'une carrière académique et le maintien d'une vie familiale peut être ressentie de manière négative non seulement par le conjoint non mobile, mais aussi par l'académique mobile :

« [Je ressens] une certaine lâcheté à me reposer un peu trop sur ma femme, voilà. » (Jean-Pierre)

« Tous les matins c'est mon beau-père qui va le [mon fils] conduire à l'école. Soit c'est ma femme, soit c'est mon beau-père, soit c'est mon père qui va le rechercher le soir. Je me sens vraiment totalement étranger à son éducation. » (Gaëtan)

Malgré ce ressenti négatif sur le manque d'implication domestique et éducatif, la mobilité de type pendularité constitue bien souvent le seul arrangement possible en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il apparaît ainsi que la réalisation d'une carrière académique masculine se construit sur la prise en charge féminine de la vie familiale, donc sur une traditionalisation des rôles conjugaux.

- Lorsque l'académique mobile est une femme, les tâches domestiques et familiales sont réparties entre les conjoints. Les femmes restent en charge de davantage de tâches que leurs homologues masculins mobiles.

Les femmes peuvent également être académiques mobiles. La mobilité de type pendularité constitue dans ce cas de figure un compromis entre la réalisation d'une carrière académique par la femme et le maintien de l'activité professionnelle du conjoint. Ainsi, Anne-Marie est maître de conférences à Paris tandis que son conjoint tient un commerce dans le sud de la France. Un compromis entre leurs deux activités a été trouvé au travers de la pendularité d'Anne-Marie, qui se rend ainsi quelques jours par semaine à Paris afin d'assurer ses enseignements. Cet arrangement repose sur une forte mobilisation des réseaux de parentèle, d'une part sur le lieu de travail de l'académique mobile afin d'assurer son hébergement et d'autre part, sur le lieu de vie familial afin d'apporter de l'aide au conjoint non mobile dans la garde des enfants :

« Ça veut dire que d'autres, mes collègues, mes voisins, prennent en charge le petit, et s'occupent des deux garçons, en attendant (...) de fermer la boutique. » (Anne-Marie)

Durant l'absence de la femme mobile, son conjoint prend en charge une partie des tâches éducatives. Néanmoins, cette prise en charge repose sur une anticipation de la femme qui continue à assumer les tâches ménagères malgré sa mobilité :

« Il s'occupe que de ses enfants. Il fait pas de ménage, il leur donne à manger évidemment, mais moi je prépare les repas avant de partir. Donc j'ai une petite soirée de cuisine assez active la veille du départ parce que je prépare la nourriture de mon fils chez la nounou : les repas de midi, il faut les numéroter dans le frigo, c'est assez

indispensable. Il faut que le frigo soit plein aussi. (...) Je fais les courses, le ménage, la bouffe. Je pourrais l'exiger, je pourrais lui demander, je pense qu'il le ferait, mais je trouve que ça mérite pas de devoir discuter. C'est un sujet de conflit qui me semble... Puis c'est pas très glamour, donc je préfère le faire. C'est réglé. » (Anne-Marie)

Il n'y a donc pas de symétrie entre la femme mobile et l'homme mobile. La poursuite d'une carrière académique par la femme implique alors un investissement professionnel important qui passe par des mobilités pendulaires mais aussi un investissement domestique en anticipation afin de faciliter la gestion familiale durant ses absences.

- Lorsque l'académique mobile est une femme et que son conjoint est également professionnellement mobile, les tâches domestiques et familiales restent prises en charge quasi-exclusivement par la femme.

Dans certains cas, la mobilité de la femme académique se trouve confrontée à la mobilité professionnelle de son conjoint. La gestion domestique et familiale repose ici encore sur la femme, comme si les contraintes de la mobilité professionnelle de l'homme l'emportaient sur celles de la femme. La femme se trouve donc face à la gestion de la maison et des enfants tout en menant une activité professionnelle académique. Face à cette double contrainte du quotidien, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale peut passer par le renoncement à une carrière académique du fait des mobilités qu'elle impose :

« J'aimerais bien travailler dans ma région, soit à l'université de Liège ou dans l'enseignement, mais dans ma région, ça c'est une condition que je ne pourrais pas négocier. Ce qui est dommage, parce qu'avec les diplômes que j'ai, donc j'ai deux doctorats en fait, puisque je suis docteure en médecine et maintenant j'ai un doctorat en sciences vétérinaires. (...) Donc voilà, je veux absolument, c'est vraiment la plus grosse condition, je veux travailler dans ma région. (...) Quitte à ce que le travail soit moins intéressant ou moins bien payé, mais dans la région. » (Valérie)

Malgré l'intérêt porté à l'enseignement et à la recherche, la priorité est donc accordée à la proximité géographique du lieu de travail. Ce critère de choix professionnel hypothèque alors la réalisation d'une carrière académique, étant donné la rareté des places offertes dans ce domaine.

La mise en lumière de ces trois types de fonctionnements dans les familles des académiques mobiles semblent cohérents avec les résultats de précédentes recherches menées sur les grands mobiles en Europe (Schneider et al., 2002 ; Bonnet et al., 2006 ; Ortar et Legrand, 2008). Chez les académiques mobiles comme pour l'ensemble des grands mobiles, la grande mobilité professionnelle masculine tend à renforcer la division traditionnelle du travail. Les carrières académiques masculines reposent ainsi indirectement sur la prise en charge féminine de la vie familiale et domestique. Même si la grande mobilité professionnelle chez les femmes académiques renforce le rôle des hommes dans la prise en charge du domestique, on n'observe pas pour autant une symétrie de fonctionnement. Même lorsqu'elles sont mobiles, les femmes participent davantage que les hommes mobiles aux tâches domestiques et éducatives,

principalement en anticipant les tâches à effectuer durant leur absence. Malgré leur mobilité et leur carrière, les femmes semblent demeurer les principales dépositaires de la gestion domestique et familiale. Qui plus est, la recherche d'une conciliation entre vie familiale et carrière peut amener certaines d'entre elles à renoncer à une carrière académique, privilégiant leur rôle domestique et la proximité géographique de leur emploi avec le lieu de vie familial.

Conclusion

L'ensemble des analyses réalisées présente un premier examen des liens entre la mobilité académique et le fonctionnement familial. Sur la base de la littérature, nous avons fait les hypothèses que la mobilité spatiale, conjuguée à un emploi en milieu académique, conduit à une fécondité absente, moindre ou retardée, ainsi qu'à un report des tâches domestiques et familiales sur le conjoint non-mobile. Les résultats empiriques, basés à la fois sur des données quantitative et qualitative, tendent à confirmer ces hypothèses.

Les données quantitatives montrent que la mobilité, associée à une carrière académique, tend à faire obstacle à la construction familiale, d'une part en fragilisant le lien conjugal, mais aussi et surtout en repoussant et limitant la fécondité. Néanmoins, le faible effectif des professionnels de l'académique parmi les données quantitatives peut avoir contribué à la faible association statistique de certains résultats. Cette limitation des données n'a, en outre, pas permis d'inclure de nombreux facteurs explicatifs pertinents, tels que l'activité professionnelle du conjoint de l'académique, la période de mobilité dans le parcours de vie, mais aussi des facteurs contextuels du couple comme le soutien du réseau social, de l'employeur ou de l'Etat et les infrastructures de garde d'enfants. De plus, les données recueillies, qualitatives comme quantitatives, sont des données synchroniques. Nous ne pouvons alors pas exclure que certaines réponses sur la fécondité ou la difficulté d'être en couple soient des reconstructions *a posteriori*. Une meilleure compréhension des stratégies de conciliation entre carrière et vie de famille passe certainement par une enquête longitudinale, permettant de comprendre comment les couples précédemment non-mobiles adaptent leur fonctionnement face aux exigences de mobilité spatiale.

Les professionnels du monde académique sont fortement soumis à la nécessité d'être mobile, car la mobilité est un ingrédient nécessaire à la réalisation de leur carrière. Attirés par des opportunités de poste, ils ont notamment tendance à quitter leur région d'origine ou alors à penduler vers des villes universitaires. Cette centration sur la carrière, ainsi que l'impératif d'être géographiquement flexible jusqu'à l'obtention d'un poste stable, conduit un certain nombre d'académiques à repousser l'arrivée du premier enfant. Ce résultat nous amène à différentes explications. Premièrement, l'enfant peut être envisagée comme un frein à la mobilité nécessaire à la carrière académique. L'investissement nécessaire à l'éducation de l'enfant, ainsi que le plus grand ancrage spatial causé par la parentalité (scolarisation, soutien des réseaux de proximité) peuvent conduire les professionnels de l'académique à repousser le désir d'enfant. Deuxièmement, on peut également supposer que certains académiques retardent la parentalité, afin d'attendre une stabilité de l'emploi

et accumuler un capital économique suffisant pour élever leurs enfants. Ceci est d'autant plus vrai dans les pays européens aux exigences élevées en ce qui concerne les besoins des enfants, tant matériels que relationnels. Le fait de repousser la fécondité peut alors amener certains couples à renoncer définitivement à la parentalité pour faire carrière, particulièrement lorsque l'académique est une femme. Le grand investissement professionnel consenti peut se faire au détriment de la vie conjugale, pouvant aller jusqu'à la rupture du lien conjugal. Les célibataires académiques ressentent ainsi une plus grande difficulté à construire une relation de couple stable du fait de leur mobilité.

Néanmoins, vie familiale et carrière académique ne sont pas irréductiblement incompatibles. Paradoxalement, certaines formes de mobilités réversibles constituent des stratégies de conciliation entre vie familiale et carrière. Il en est ainsi de la pendularité quotidienne ou hebdomadaire qui permet de continuer à exercer une activité académique éloignée du lieu de vie sans pour autant obliger la famille entière à déménager. Enfin, la conciliation au quotidien de la carrière académique, des mobilités et de la vie familiale se niche dans la répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple. De ce point de vue, une forte inégalité genrée apparaît. Si les hommes académiques mobiles se trouvent déchargés des tâches domestiques et familiales, pouvant ainsi consacrer la majorité de leur temps à leur carrière, les femmes académiques mobiles continuent à prendre en charge une grande partie de ses tâches. Mener de front carrière académique et vie familiale peut s'avérer alors difficilement conciliable et ainsi amener certaines femmes à renoncer à la poursuite de leur carrière.

Au-delà des seules carrières académiques, nous posons l'hypothèse que ces résultats sont transférables à d'autres domaines professionnels qui requièrent d'être spatialement mobile. Dans un monde où l'injonction à la mobilité est de plus en plus forte, où la bi-activité des couples se développe et où les femmes accèdent de plus en plus aux formations universitaires supérieures, les tensions entre vie familiale et carrière professionnelle risquent d'être toujours plus nombreuses. Ces tensions se posent de manière particulièrement forte pour les femmes, qui peuvent opérer des arbitrages extrêmes, par exemple en renonçant à la maternité pour poursuivre leur carrière ou en renonçant à leur carrière au profit de la vie de famille. Ainsi, en l'absence d'une plus grande participation des hommes à la sphère domestique et familiale, les femmes peuvent difficilement concilier la réussite d'une carrière professionnelle avec une vie de famille.

Bibliographie

Becker, G. S., 1991. *A Treatise on the Family*, enlarged edition. Cambridge: Harvard University Press.

Bergman M., Maksim H., Onhmacht T. (éds.), 2009. *Mobilities and Inequality*. Aldershot: Ashgate.

Blossfeld, H.-P. Drobnic, S. (éds), 2001. *Careers of couples in contemporary society: From male breadwinner to dual-earner families*. Oxford: Oxford University Press.

- Boltanski L., Chiappello E., 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 445 p.
- Bonnet E., Collet B., Maurines B., 2006. *Mobilités géographiques professionnelles : rapport au territoire et carrières familiales*, rapport de recherche PUCA (France).
- Courgeau, D., 1989. Family formation and urbanization. *Population: An English Selection*, 44 (1), 123-146.
- Fux. B., 2002. Which Models of the Family are encouraged or discouraged by different Family Policies? In : F. X. Kaufmann et al. (eds). *Family Life and Policy in Europe*. Oxford University Press, Oxford.
- Hochschild, A., 1989. *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- Hochschild, A., 1997. *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Kaufmann, V. 2002. *Re-thinking mobility*. Ashgate, Aldershot.
- Kaufmann, V. 2005. Mobilités et réversibilités : vers des sociétés plus fluides ?. Cahiers internationaux de sociologie, 118. pp. 119-136.
- Kaufmann, V. 2008. *Les paradoxes de la mobilité, Bouger, s'enraciner*. Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Kaufmann, V.; Bergman, M. M. et Joye, D. 2004 "Motility: mobility as capital," International Journal of Urban and Regional Research, Vol. 28/4, pp. 745-756.
- Kesselring, S. 2006. Pioneering mobilities : new patterns of movement and motility in a mobile world. *Environment and Planning A*. Volume 38, pp. 269-279.
- Kulu, H. 2005. *Fertility and spatial mobility: evidence from Austria: MPIDR*, Working Paper WP-2005-002. Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- Le Goff, J.-M., Sauvain-Dugerdil, C. Rossier, C., Coenen-Huther, J., 2005. *Maternité et parcours de vie*. Population, Famille et Société, Vol. 4. Bern : Peter Lang.
- Levy, R. Joye, D. Guye O. & Kaufmann V., 1997. *Tous égaux?* Zurich: Seismo.
- Levy, R. Ernst, M., 2002. Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsgründe der Ungleichheit familiärer Arbeitsteilung. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 14, pp. 103-131.
- Lodge, D., 1984. *Small World*. Harmondsworth: Penguin.
- Montulet B., 1998. Les enjeux spatio-temporels du social : mobilités. Paris : L'Harmattan.
- Ortar N., Legrand C., 2008. *La surmobilité professionnelle est-elle durable ? Incidence sur les transports et le logement*, rapport final pour l'ADEME (France).
- Sandefur, G. D., & Scott, W. J., 1981. A dynamic analysis of migration: an assessment of the effects of age, family and career variables. *Demography*, 18 (3), 355-368.
- Schneider, N. F., Limmer, R., & Ruckdeschel, K., 2002. *Mobil, flexibel, gebunden.: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*. Campus Verlag.

Tymicki, K., 2001. *Staying single: theoretical models and social conditions*. Warsaw.

Urry, J., 2007. *Mobilities*. Polity, Cambridge.

Viry, G. Kaufmann, V. Widmer, Eric D., 2008. La grande mobilité géographique pour des raisons professionnelles en Suisse: une étape de vie pré-familiale ? *Revue Recherches familiales*, 6, pp. 67-80.

Widmer, E. D. Kaufmann, V. Viry, G., 2009. The process of becoming mobile. In: Collet, B.; Scheider, N. (Eds). *Mobile Living across Europe. Volume II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national perspective*. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich.

Widmer, E. D., Giudici, F., Le Goff, J.-M. & Pollien, A. (2009). From support to control: A configurational perspective on conjugal quality. *Journal of Marriage and Family*, 71 (3), pp. 437-448.

Notes

¹ Pour plus d'informations sur cette enquête : <http://www.jobmob-and-famlives.eu/>

² Les données issues de l'Espagne n'ont pas été incluses dans nos analyses, par le fait que les professions académiques n'ont pas pu être identifiées.

³ A l'exception de la Pologne, où les enquêtés furent interrogés en face-à-face.

⁴ Agence Nationale pour la Recherche, Projet EuroCities-DATTA n° ANR-07-BLAN-0032-01.