

PAR CATHERINE MARRY



sociologue, directrice de recherches au CNRS

# Couples et carrières, une longue marche vers l'égalité

La suprématie de la carrière de l'homme et le maintien d'une division très inégalitaire du travail domestique tendent à disparaître au profit de configurations conjugales plus égalitaires. La suprématie de la carrière et du salaire de la femme dans le couple reste toutefois un tabou social tenace et les types de couples « inversés » restent minoritaires.

■ L'intérêt pour les couples et leurs carrières s'inscrit dans le développement des recherches sur le travail et l'emploi des femmes qui ont introduit la famille, la vie privée, dans l'analyse des trajectoires professionnelles. En dépit d'une homogamie scolaire et sociale forte et stable, les femmes continuent à occuper, le plus souvent, une position professionnelle inférieure. Cette tendance tend toutefois à s'atténuer, notamment dans les couples formés par des diplômés du supérieur.

**Les femmes continuent à assurer l'essentiel du travail domestique**

## REPÈRES

La prééminence du modèle du *breadwinner* (soutien de famille), dans les années 1950 et 1960, rendait peu visibles les tensions et compromis autour de la carrière unique de l'homme. Son érosion conduit à déplacer le regard vers le couple, lieu privilégié des interférences entre dynamiques professionnelles et rapports de genre. Le couple à deux actifs est devenu la figure dominante. La population des couples formés par l'élite polytechnicienne est emblématique de ces transformations. À partir d'une enquête par questionnaire et entretiens réalisée en 1994, à l'occasion du Bicentenaire de l'École, une typologie des carrières de ces couples peut être dressée en fonction du degré d'égalité professionnelle entre les conjoints.

## Un décalage et des tensions

Les résultats d'enquêtes nationales de l'INSEE sur les emplois du temps des ménages, réalisées en 1986 et 1999, ainsi que des travaux de sociologues sur les carrières de couples montrent que les hommes prennent une part plus grande aux tâches domestiques dans les couples bi-actifs.

Mais le décalage entre les avancées scolaires des femmes et le maintien de fortes inégalités au sein de la famille et sur le marché du travail accroît les tensions au sein des couples « égalitaires ».

## Trois approches

En sociologie et économie de la famille, les théories de la complémentarité harmonieuse des rôles ont longtemps prédominé. Les sociologues ont mis l'accent sur le caractère fonctionnel pour la société globale de la spécialisation sexuée des rôles qui attribue aux femmes les tâches affectives, aux hommes les tâches instrumentales.

Un courant critique, émanant de chercheuses féministes, s'est développé depuis les années soixante-dix. Il met l'accent sur les conflits d'intérêts et sur la position toujours dominante de l'homme dans le couple et sur le marché du travail. En dépit, en effet, d'une amélioration de leur niveau d'études et de leur participation croissante à l'activité économique et aux ressources du ménage, les femmes continuent à assurer l'essentiel du travail domestique.

Un dernier courant, émanant de sociologues de la famille, tente de prendre en compte la spécificité des interactions conjugales. L'organisation domestique du couple est le résultat d'un processus de négociations aboutissant à des compromis autour de la double aspiration de chacun à se réaliser comme individu libre et autonome et comme un partenaire aimé de l'autre.

En adoptant le point de vue de cette troisième approche, qui postule que les rapports entre homme et femme dans les couples n'échappent pas à la domination masculine mais ne peuvent s'y réduire, nous avons mis à l'épreuve, sur la population de polytechniciens et polytechniciennes, deux grandes hypothèses.

La première est celle d'un effet inversé de la vie en couple sur la carrière des hommes et des femmes.

La deuxième hypothèse est celle du jeu à somme nulle : la réussite professionnelle d'un conjoint ne pourrait se faire qu'au détriment de celle de l'autre.

### Une trentaine d'entretiens

En 1994, l'École a fêté son Bicentenaire. À cette occasion, une enquête par questionnaires a pu être réalisée sur les trajectoires scolaires, familiales, professionnelles des 400 polytechniciennes entrées à l'École de 1972 à 1990 et sur un échantillon de polytechniciens des mêmes promotions.

Des entretiens menés auprès d'une trentaine d'entre eux et d'entre elles ont accordé une attention particulière aux interactions conjuguées autour des carrières.

Cette question se pose avec une acuité particulière dans ces couples, au moins dans ceux formés par les polytechniciennes. L'immense majorité de ces dernières (96 %), à l'instar des diplômées des autres écoles d'ingénieurs, mènent des carrières de cadres, pour la plupart dans de grandes entreprises du secteur privé (industrie, banques, etc.). Leurs horaires de travail sont très lourds, bien qu'un peu inférieurs à ceux des hommes. Elles inaugurent de nouvelles manières d'être épouses et mères. Les polytechniciens, en tout cas la forte minorité qui ont une épouse exerçant une profession supérieure, inventent eux aussi de nouvelles manières d'être époux et pères. Dans ces milieux, comme dans les autres, c'est la mère qui assume au quotidien l'essentiel de ces exigences.

### Le choix du conjoint

Le choix du conjoint intègre le souci des enfants, qui est aussi un souci de reproduction sociale. La formation d'un couple autorise en effet, le plus souvent, le maintien ou l'accélération des trajectoires de mobilité sociale des deux conjoints, grâce à l'association de capitaux scolaires et sociaux équivalents. L'homogamie

## L'asymétrie des couples

**7 % seulement des polytechniciens ont une épouse qui est aussi sortie de l'École polytechnique, 8 % d'une autre école d'ingénieurs, alors que 57 % des polytechniciennes ont épousé un polytechnicien et 28 % un diplômé d'une autre école.**

**Les épouses des polytechniciens sont nombreuses à détenir des diplômes de grandes écoles plus féminisées, comme l'École des hautes études commerciales, l'Institut de sciences politiques, ou à avoir réussi des études universitaires longues préparant à l'enseignement secondaire ou supérieur. Mais la proportion des conjointes ayant suivi cinq années (au moins) d'études après le baccalauréat, bien que considérable, demeure largement inférieure à celle des conjoints des polytechniciennes : 56 % versus 95 %.**

sociale (même milieu d'origine) est très forte et comparable pour les polytechniciens et polytechniciennes. L'asymétrie des couples qu'ils forment se manifeste nettement dans le niveau et type de diplôme détenu et plus encore dans la vie professionnelle.

### Le souci des polytechniciennes

La situation professionnelle et le type de carrière des conjoints et conjointes scellent plus encore l'asymétrie. Les polytechniciens, ceux surtout des promotions les plus anciennes, ont beaucoup moins à composer avec les aspirations et contraintes de carrière de leurs femmes que les polytechniciennes avec celles de leurs maris. Dans cette population, comme pour toutes les autres catégories professionnelles, l'inactivité et le temps partiel sont des modalités exclusivement féminines. Tous les conjoints des polytechniciennes travaillent à temps plein, la quasi-totalité (98 %) dans des professions supérieures.

### Une rémunération supérieure pour les hommes

Une écrasante majorité des polytechniciens a une rémunération supérieure à celle de leurs épouses (80 %). Une proportion un peu moins importante (les deux tiers) estime que leur carrière a été supérieure à celle de leurs conjointes, mais il faut leur adjoindre ceux qui déclarent qu'elle est « impossible à comparer ». ➤

**Les polytechniciens inventent eux aussi de nouvelles manières d'être époux et pères**

**Les polytechniciens sont moins enclins à reconnaître l'infériorité de leur carrière quand leur rémunération est moindre que celle perçue par leurs épouses. C'est l'inverse pour les polytechniciennes, plus enclines à déclarer que leur carrière est égale à celle de leurs maris, même quand leur rémunération est supérieure.**

- Les polytechniciens les plus jeunes ont épousé plus souvent des femmes ingénieurs ou cadres du privé, moins souvent des enseignantes ou chercheuses dans le public. Ils sont aussi plus nombreux à juger que leur carrière est « égale » à celle de leurs conjointes (25 % *versus* 18 % chez les plus âgés). Enfin, les cas d'inversion des rôles, c'est-à-dire ceux où leurs épouses gagnent plus qu'eux et auraient une carrière « supérieure » à la leur sont aussi un peu plus fréquents chez ces plus jeunes, bien que très minoritaires (10 %).

### Un effet inversé de la vie familiale

Le mariage et la présence d'enfants pénalisent la carrière des femmes et confortent celle des hommes.

Mais cette élite féminine échappe pour partie aux avanies ordinaires de la vie des femmes. Pour elles comme pour l'ensemble des jeunes femmes françaises, le mariage n'implique plus l'arrêt d'activité. Le capital social élevé du conjoint des polytechniciennes peut représenter un atout pour leur carrière. L'arrivée d'un ou de deux enfants entrave peu celle-ci. Mais des naissances rapprochées et nombreuses (quatre et plus) la limitent nettement.

L'emprise temporelle du travail sur la vie des polytechniciennes est un peu moins importante que pour les polytechniciens, mais frappe par son ampleur : plus du tiers d'entre elles travaille plus de 50 heures par semaine. Nombre d'entre elles ont répondu aussi, dans l'enquête et dans les entretiens, emporter du travail chez elles et y consacrer du temps le soir, après l'heure « stratégique » (19 h 30-20 h 30) qu'elles consacrent à leurs enfants.

Cet examen rapide des compromis conjugaux adoptés par une élite emblématique des évolutions des rapports entre hommes et femmes souligne les vives contradictions dans lesquelles sont prises, aujourd'hui, les femmes très diplômées et, dans une mesure moindre, leurs conjoints.

### Des configurations plus égalitaires

Au fil des cohortes de diplômées, des années 1970 à 1980, la suprématie de la carrière de l'homme et le maintien d'une division très inégalitaire du travail domestique tendent à disparaître au profit de configurations conjugales plus égalitaires. La suprématie de la carrière et du salaire de la femme dans le couple reste toutefois un tabou social tenace et les types de couples « inversés » restent minoritaires. Cette enquête montre aussi les limites des accords privés face aux mécanismes structurels de discrimination sexuée sur le marché du travail et dans les entreprises. ■

Ce texte est extrait d'un article publié en allemand, « Partnerschaftsbeziehungen und Karriere am Beispiel der Absolventinnen der École polytechnique in Frankreich », Catherine Marry (2002).

**Mariage et présence d'enfants pénalisent la carrière des femmes**

### Trois types de couples

**On peut dégager trois grands types de carrières de couples.**

**Le premier, minoritaire (environ 20 %), dans lequel les carrières de l'un et de l'autre sont relativement égales. Il s'agit alors, le plus souvent, de couples associant deux diplômés de grandes écoles, parfois deux polytechniciens, exerçant un métier de cadre supérieur. Ils ont au maximum trois enfants.**

**Le second, où la carrière du mari est très supérieure : lui est polytechnicien, elle ne travaille pas ou exerce un emploi à temps partiel beaucoup moins rémunéré et ils ont au moins trois enfants. Ce type est dominant mais tend à évoluer vers le premier.**

**Le troisième, où les rôles sont inversés : la carrière du mari est nettement, ou plus subtilement, inférieure. Elle est polytechnicienne, lui est moins diplômé et occupe une profession moins élevée. Il peut s'agir aussi de couples de deux polytechniciens, où l'épouse a fait une carrière plus rapide que celle de son mari, sans pour autant que les différences de salaires soient importantes. Il est encore plus minoritaire que le premier, tant le tabou de la réussite supérieure de la femme est difficile à lever.**



## Portrait d'un couple égalitaire

Marie-Hélène, 34 ans, décrit son milieu familial comme « catholique traditionnel ».

Son père, polytechnicien, a bifurqué très vite vers le privé en créant son entreprise. Sa mère a arrêté ses études parce qu'elle était enceinte d'elle et n'a jamais travaillé, sans le regretter.

Elle a épousé Charles, né lui aussi d'un père polytechnicien qui a fait une carrière de cadre supérieur dans l'industrie. Marie-Hélène et Charles se sont rencontrés en classes préparatoires dans un grand lycée parisien, mariés lors de leur troisième année de scolarité à l'École polytechnique. Après une scolarité complémentaire à l'École nationale d'administration (ENA), elle fait carrière dans la haute fonction publique, lui dans le privé.

Pendant les huit années de vie professionnelle couvertes par l'entretien, ils ont eu trois enfants.

Ses parents et beaux-parents l'ont soutenue, en prenant notamment les enfants pendant les vacances, bien qu'elle mentionne leur attitude « étonnée » sinon critique par rapport à sa « vie de cinglée ».

Derrière la sérénité affichée, l'inquiétude, l'incertitude sur l'avenir percent au détour d'une phrase, voire dans la même phrase. En dépit d'un mari formidable et des privilèges que lui confèrent dans l'entreprise son titre et la rareté des femmes à ces positions, l'organisation matérielle est un exploit quotidien, jamais acquis, qui pèse avant tout sur les femmes et sur elle en particulier.

Une contradiction similaire apparaît lorsqu'elle évoque l'épineuse question des vacances des enfants :

« On se débrouille avec les grands-parents, en règle générale... »

À la fin de l'entretien, la tonalité devient nettement plus critique :

« Moi, je suis vraiment catégorique, l'égalité de la femme et de l'homme ça n'existe pas, et prétendre qu'il n'y a qu'à s'organiser et je ne sais pas quoi, c'est une illusion, une vue de l'esprit. »

## BIBLIOGRAPHIE

- BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès, 1992, *La Division familiale du travail*. La vie en double. PUF.
- BECKER Gary, 1981, *A Treatise on the Family*, Cambridge, Harvard University Press.
- BERNER Boel, ELGAN Elisabeth, 2000, *Suède : l'égalité des sexes en question*.
- BOZON Michel, 1991, « Mariage et mobilité sociale en France », *European Journal of Population* 7.
- FERRAND Michèle, IMBERT Françoise, MARRY Catherine, 1999, *L'Excellence scolaire : une affaire de famille*.
- GADEA Charles, MARRY Catherine, 2000, *Les Pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs*.
- HIRATA Helena, KERGOAT Danièle, 1998, *La Division sexuelle du travail revisitée*.
- MARRY Catherine, 1989, *Femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension ?*
- MARRY Catherine, 1995, *Polytechniciennes = Polytechniciens ?*
- NICOLE-DRANCOURT Chantal, 1989, *Stratégies professionnelles et Organisation des familles*.
- PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne (dir.), 2009, *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*.
- PARSONS Talcott, BALES R. F., 1955, *Family Socialization and Interaction Process*, New York, The Free Press.
- POCHIC Sophie, PEYRIN Aurélie, GUILLAUME Cécile, 2011, *Le Plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations*.
- SINGLY (de) François, 1995, *Elias et le Romantisme éducatif. Sur les tendances dans l'éducation contemporaine*.
- TESTENOIRE Armelle, 2000, *Interaction conjugale et socialisation professionnelle*.
- THÉRY Irène, 2000, *Couple, Filiation, Parenté aujourd'hui. Le droit face aux mutations de la famille et de la vie privée*.
- ZARCA Bernard, 1990, *La Division du travail domestique. Poids du passé et tensions au sein du couple*.



**Prétendre  
qu'il n'y a qu'à  
s'organiser  
est une vue  
de l'esprit**