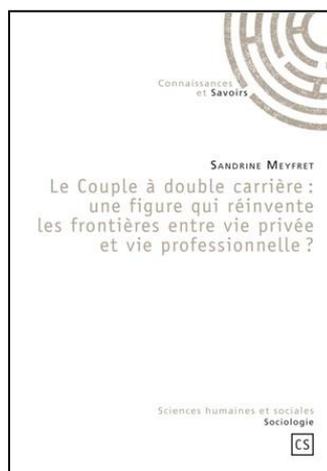


# Revue de presse

## ***Le couple à double carrière***

*Par Sandrine Meyfret*



## Sommaire

En tête à tête avec Sandrine Meyfret : .....	3
Conférences et Interventions .....	4
www.femina.fr - 30 Avril 2013.....	5
La Libre Belgique - 20 Avril 2013.....	6
ELLE - 12 Avril 2013.....	7
Marie Claire - Avril 2013 .....	8
La Croix - 30 Janvier 2013 .....	9
L'Expansion - Femmes & Business N°3 - Janvier 2013.....	11
Vacature - Partie 1 - Janvier 2013.....	12
Vacature - Partie 2 - Janvier 2013.....	13
Capital.fr - 28 Novembre 2012.....	14
Interview France Info - 24 Novembre 2012.....	15
Studyrama.com - Rubrique Vivre à l'étranger - 6 Novembre 2012 .....	17
En aparté - 13 Septembre 2012 .....	19
Journal Télévisé France 2 - 30 Septembre 2012 .....	21
Blog Elle Active - 26 Juin 2012 .....	22
En Aparté - 1er Juin 2012.....	23
L on Top - Juin 2012 .....	26
Youtube.com.....	27
Newsletter HEC au féminin - Octobre 2011.....	28
Leadership Women Association - Novembre 2010 .....	30
Challenges n° 221 - 26 Août 2010.....	32

**Contact : Sonia Guillard - sguillard@alomey.com - 01.42.96.15.41**

## En tête à tête avec Sandrine Meyfret :

Directrice Associée d'ALOMEY, cabinet spécialisé dans le conseil en management et leadership, Sociologue-conseil, Sandrine est conférencière, coach et formatrice de managers, de dirigeants et d'équipes, dans les domaines du leadership, du management, de la communication et de l'impact.

Avant de s'orienter vers le conseil, elle a été Présidente d'un groupe de communication durant 10 ans (audiovisuel, publicité, multimédia), puis Vice-présidente d'une agence conseil en charge du département RP.

Diplômée de l'Executive MBA HEC, elle anime l'atelier « Gagnez en Impact: prise de parole en public » pour l'Association HEC et est Chargée d'enseignement à HEC Entrepreneurs. Elle est auteure de « **Gagner en Impact. Les clés du charisme, du leadership et de l'influence.** », Eyrolles éditions d'Organisation, ouvrage destiné à tous ceux qui se posent la question du leadership et du charisme.

Egalement diplômée d'un Master de recherche Sociologie et Ressources Humaines, elle est l'auteure d'un travail de recherche : “**Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle?**”, édité aux éditions Connaissances et Savoirs.

**Étude pionnière**, réalisée en 2006, le travail de Sandrine Meyfret s'emploie à comprendre comment les couples à double carrière parviennent à faire coexister les vies intime et professionnelle, la famille et l'entreprise, l'individu avec tout ce que cela suppose d'envie de se réaliser et la cellule conjugale non moins demandeuse d'attentions. Cette enquête, menée sur la base d'entretiens de couples, dévoile les rouages nouveaux mis en place par ce nouveau type sociologique de couple.

En effet, de plus en plus nombreux sont ces couples où chacun des partenaires occupe un poste à responsabilité. Plus qu'un phénomène de société, les couples à double carrière représentent **une véritable révolution**, que ce soit pour le couple ou pour l'entreprise. Ils sont ainsi précurseurs de la génération Y. Cette révolution impacte l'organisation des entreprises, la gestion des Ressources Humaines et notamment la mise en place de certains processus (mobilité, mixité, management, etc.). La question des couples à double carrière **vient bousculer des modes de fonctionnement très ancrés dans les entreprises**, et d'autant plus ancrés que le management n'y a pas forcément été confronté à titre personnel.

Nous voyons ainsi émerger des solutions nouvelles, **une remise en question des rôles** attribués au sexe, des discussions plus que des négociations autour du temps consacré à telle ou telle sphère de l'existence, des fonctionnements économiques originaux... Où, somme toute, l'on assiste, au cours de cette analyse instructive, à la confluence des divers courants sociologiques, à une totale reconfiguration non seulement du couple mais de **toute notre société**.

En 2013, Sandrine Meyfret, est la sociologue consultante de l'étude « Le couple à double carrière : la révolution silencieuse ? », menée en partenariat avec le CSA et centrée sur les couples qui ont décidé de fonder une famille tout en s'impliquant dans leurs vies professionnelles. Cette enquête permettra de mesurer et hiérarchiser les pistes ou les hypothèses relevées lors de l'étude qualitative menée par Sandrine Meyfret au travers de son ouvrage.

## Conférences et Interventions

**Conseil Economique, Social & Environnemental - 26 Juin 2013 - Audition et Interview filmée sur "Les femmes éloignées du marché du travail"**



**EPWN - 14 Juin 2013 - Animation du workshop "How do couples manage dual career?"**

**Jump Forum Paris - 23 Mai 2013 - Animation du workshop " Comment les couples gèrent-ils leur double carrière ?"**

**Interview Radio Le Mouv' - 29 Avril 2013 - Emission sur le thème "Le travail : ennemi du couple?"**

**Jump Forum Bruxelles - 25 Avril 2013 - Participation au talk show " Ennemies or allies? From the love for power to the power of love "**

**Forum ELLE Active - 5 Avril 2013 - Animation du workshop " La révolution des couples à double carrière"**

[www.femina.fr](http://www.femina.fr) - 30 Avril 2013

## Maman travaille : rendez-vous le 6 juin 2013

En 2012, l'association **Maman travaille** avait relevé un défi : organiser la 1re journée nationale entièrement consacrée aux mères actives, à leur entourage, et aux problématiques qui les concernent. 30 intervenants de prestige (sociologues, chercheurs, DRH, auteurs, présidents d'organisations, expertes) et 200 participantes se sont succédés tout au long de la journée pour parler aux « working moms ».

Forte de sa première expérience, l'association **Maman travaille** remet ça le 6 juin 2013, et attend 300 personnes. Au programme : des conférences de fond passionnantes sur la conciliation vie pro/vie perso et l'égalité parentale, un afterwork privé avec Aude de Thuin (fondatrice du Women's forum) pour les membres de l'association, des surprises, des massages offerts aux dix premières inscrites habitant hors Île-de-France, et des cadeaux ! Mais également la remise par la comédienne Blandine Métayer, auteure du seule-en-scène « Je suis top ! » du 1er **Prix Maman travaille** visant à récompenser une initiative liée à l'articulation des temps de vie. Une étude exclusive sur le thème « *Que veulent les mères qui travaillent ?* » sera aussi présentée lors du petit-déjeuner réseau réservé aux pros.

Parmi les 30 intervenants, sont attendus entre autres Willy Belhassen (Vice Président du syndicat des sages-femmes) Nathalie Kosciusko-Morizet, Brigitte Grésy, Valérie Rocoplan, Céline Boura, Yves Deloison, Emmanuelle Gagliardi, Brigitte Cantaloube (DG de Yahoo ! France), Thomas Chauvineau (Les Maternelles sur France 5) la fondatrice de l'association Mams à la barre, le fondateur de Mercredi C Papa, **la sociologue Sandrine Meyfret**, le DG de l'ORSE, mais aussi des élues, des représentantes de syndicats, d'organisations familiales ou du CJD... autour des thèmes « **La vie pro à l'épreuve de la vie de famille** », consacrée aux moments difficiles (enfant malade, grossesse à risques, divorce) « **Maman travaille... papa pouponne ?** » sur le rôle des pères (10% des membres de l'association) et la répartition des tâches ménagères et éducatives ; puis « **Les mères actives et la réussite professionnelle.** »

Pendant la pause déjeuner, trois ateliers pratiques seront offerts sur inscriptions, en plus des dédicaces d'auteurs et du speed-coaching, orchestré par des spécialistes des femmes actives. Le site de courses en ligne *Carrefour/Ooshop.com* proposera un moment ludo-interactif aux mamans connectées, *mamanana.com* parlera allaitement et travail, tandis que le moteur de recherches de places en crèches *BB-Book* et l'entreprise de services à la personne *O2* présenteront un atelier dédié à l'aide aux salariés d'entreprises. Un rendez-vous incontournable pour toutes les mamans qui travaillent, qu'elles soient membres ou non de l'association **Maman travaille**.

# Jne double carrière ?

ans un couple, chacun t faire carrière. Et anouir. En trouvant solutions en commun.

soutien de l'homme indispensable.

rage Solange Berger

uelle alliance entre hommes et femmes pour plus d'égalité et de performance ?, tel est le thème choisi cette année pour édition du Forum Jump qui se tra ce 25 avril <sup>(1)</sup>. Jump a pour ob- d'aider les femmes à réaliser projets professionnels et d'ac- sagner les entreprises dans la isation des carrières des fem-

tr réussir, pour arriver à plus lité, les femmes ont-elles besoin atien des hommes ? C'est cer- conlfirmement deux des interve- s au Forum, Sandrine Meyfret et c Jean.

ans vivons une véritable révolu- , note Sandrine Meyfret, auteur ouvrage: "Le couple à double car- : une figure qui réinvente les fères entre vie privée et vie pro- innelle?", basé sur une étude tative menée auprès de dix cou- où l'homme et la femme l'ont ère. "Il s'agit ici de carrière et pas ment de travail ou de salaire", se Sandrine Meyfret. "Long- x, le salaire de la femme a été un e d'ajustement. Aujourd'hui, ce plus toujours le cas. De plus en plus nnes veulent faire une réelle car- ". Et là le rôle du mari est essen- "Dès le début de leur relation, ils bordé la question de leur carrière ctive. Sans vraiment en prendre ience, ils ont construit une ma- de se comporter dans leur couple e leurs enfants. Ils ont en fait bâti ne chose qui n'existait pas. Ils tient pas de modèle à leur disposi- ils ont construit un modèle diffé- de celui des autres couples", pe- sandrine Meyfret qui donne un pte : "Ils organisent leur agenda sionnel en fonction de l'agenda sionnel de l'autre et des contrain- miales. Un mari qui a une femme naison ne fonctionne pas comme ici, la carrière devient une histoire pte. Les hommes sont aussi plus rnés par ce qui se passe à la mai- e projet se construit à deux. Une e qui fait carrière parvient à le parce que son mari la soutient". rôle de l'entreprise est aussi im- unt. "Cette évolution change la fa- l'ont on perçoit les carrières dans eprise. La carrière n'est plus vue



comme linéaire. A un moment dans la vie du couple, l'un a besoin d'accélérer, l'autre freine alors. Et vice versa. Cela a des implications en termes de gestion de carrière, gestion de présence, mobilité, flexibilité..."

Cette évolution change profondément les codes de la société. "Une grande révolution est en cours. On change un modèle de société qui est millénaire. Cela ne se fait pas en 30 ans", note Sandrine Meyfret, qui remarque aussi que "certains ne veulent pas changer".

C'est l'un des constats que fait Patric Jean, dans son film "La domination masculine", sorti en 2009 au cinéma. Le film parle du continuum de la domination masculine. "On va de petites choses qui semblent sans conséquence, comme le choix d'un jouet pour un enfant, vers la plus terrible des violences faites aux femmes, en passant par l'inégalité salariale, le manque de représentation féminine en politique...", note Patric Jean. "Tout se tient en fait. On forme l'enfant à être un dominant ou une dominée. On reproduit des schémas qui mènent nécessairement à la domination de l'homme."

Cette domination de l'homme viendrait en fait d'une mauvaise interprétation de notre biologie. "Quand les hommes ont compris que c'est la femme qui portait les enfants, ils se sont étonnés de ce que les femmes puissent donner vie autant à des garçons qu'à des filles. Ils en ont conclu que c'était l'homme qui possédait le "souffle" et que la femme n'était qu'un réceptacle. On a cru cela jusqu'au 18<sup>e</sup> siècle, époque de la découverte des gamètes. A ce moment-là, on aurait pu dire qu'il

fallait changer les choses et repartir sur d'autres bases car la construction du monde s'était basée sur une erreur. Mais non, ce ne fut pas le cas. Tout simplement parce que l'homme n'a pas voulu se défaire de sa domination", raconte Patric Jean, qui travaille actuellement sur un spectacle qui se donnera à Bruxelles <sup>(2)</sup>.

Cette domination se retrouve-t-elle dans la nature ? "Nous sommes très différents des animaux sinon nous n'aurions pas pu construire une telle civilisation", note le réalisateur. "De toute façon, aucun mâle ne tue sa femelle. L'homme est le seul à le faire. Ce comportement violent n'est pas biologique. L'homme pense qu'il a le droit de tuer sa femme."

Des changements, il y en a eu cependant au cours du temps. Certains positifs. "Depuis deux trois ans, on note un discours plus égalitaire. Il y a une vraie prise de conscience", constate Patric Jean. "Mais dans certains domaines, on stagne, comme le principe de l'égalité des salaires, la violence conjugale, la répartition des tâches domestiques... Il est très difficile de faire changer les mentalités collectives. Les freins sont nombreux, tant du côté du dominant que du dominé. De la dominée aussi car la plupart des femmes ne se posent pas la question parce que cela a toujours été ainsi."

Et puis certains changements sont aussi négatifs. Notamment l'émergence de ces mouvements d'hommes qui veulent un retour en arrière, les "masculinistes". Le film évoque ainsi la situation au Québec. "Les choses ont évolué très vite là-bas en ma-

nière égalité homme-femme. Ce a conduit à un mouvement d'hom qu'on retrouve chez nous aussi nu manière plus récente, qui n'acce pas cette égalité et veulent un reto arrière. Ils s'organisent politique et invoquent des thématiques tels combat des pères pour leur es Mais cela cache en fait un retour couple plus "orthodoxe", à l'anci Ils estiment, par exemple, que la lence intrafamiliale doit rester u faire de famille et non être celle justice."

Ces hommes développent au concept d'"aliénation parentale estiment que quand un couple pare, la mère fait tout pour mont enfants contre leur père. Si les en se déclarent victimes d'attouche de la part de leur père, les homme tendent que c'est faux et qu'il d'une conséquence de la manipul par la mère. Ce syndrome est pure fantasmagorique."

Patric Jean prône la différen "Chacun a des compétences différen Pourquoi organiser la société en groupes comme on l'a toujours fa n'est pas juste. Il faut cesser de ci l'humanité entre hommes et femm désormais faire la différence ent individus sur base de la particular chacun, de sa personnalité et ni son genre. Il est temps que les être mains puissent être ce qu'ils ve eux-mêmes être."

→ (1) [www.forumjump.be](http://www.forumjump.be)

→ (2) "Hors-champ" se jouera au Théâtre National du 24 avril au 8 2013.

**ELLEINFO**



Une table ronde avec  
Grégory, Sandra, Dominique, Elise Aubry, Anne Stoeckert et Valérie

**6. « BÂCLER » INTELLIGEMMENT**  
Valérie Rocoplan, coach, fondatrice et dirigeante de Talents : « Au lieu de rester le nez dans vos dossiers et d'être trop perfectionniste pour un gain aléatoire, dégarez du temps pour échanger avec vos collègues, rencontrer de nouvelles personnes et faire votre pub... Le savoir-faire, c'est essentiel, mais le faire-savoir l'est encore davantage ! »

**7. SAVOIR SE PRÉSENTER EN CINQ MINUTES**  
David Bitson, coach, fondateur du cabinet DB&A : « L'idéal est de se présenter en trois minutes et de poser des questions à son interlocuteur pendant deux minutes. Que pouvez-vous lui apporter ? Restez humble mais osez être fier de votre différence. »

**8. ENTREtenir SON RÉSEAU**  
Gully Weinstein, executive coach et fondatrice de Sotospeak : « Quand relancer ses contacts ? En janvier, pour les vœux, et en septembre. N'hésitez pas aussi à envoyer un mail dès que vous pensez à un membre de votre réseau. Si vous n'obtenez jamais de retour, sortez-le de votre liste : le réseau n'est pas à sens unique. »

**9. IMPLIQUER SON HOMME**  
Marilène Schiappa, présidente du réseau Maman travaille : « Donnez le numéro de téléphone de votre conjoint à la crèche ou à l'école plutôt que le vôtre. Il sera bien obligé d'y répondre ! A la maison, c'est celui qui fait qui a raison. » Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association Mercredi-c-papa, confirme : « Pour que votre compagnon participe, encore faut-il le laisser faire ! »

**10. MUTUALISER LES TÂCHES FAMILIALES**  
Sandrine Meyfren, coach, sociologue et directrice associée du cabinet Alomey Conseil : « Les couples à double carrière font cela très bien. Mettez en commun les rendez-vous chez le médecin ou les rencontres parents-professeurs. »

**11. DÉFENDRE SES DROITS POST-MATERNITÉ**  
Christine Jouhannaud, de Défenseur des droits (ex-Haldez) : « Ne vous laissez pas faire si, à votre retour, vous ne retrouvez pas votre poste. Vous avez des droits ! Dans 80 % des cas, les juges suivent l'avis du Défenseur des droits. »

**12. DÉSTRESSER SON ENTRETIEN D'EMBAUCHE**  
Sylvie Bernard-Curie, associée et DRH chez KPMG : « Les émotions sont contagieuses. Si vous êtes enthousiaste, le recruteur le sera également. Préparez-vous aux questions bateau – qualités, défauts – pour les évacuer assez vite et, si vous vous heurtez à des questions sexistes, faites preuve d'humour. »

**13. MISER SUR LE « LOVE MONEY »**  
Lara Pawlicz, fondatrice de aSpark Learning : « Pour booster une boîte, avant d'aller voir votre banquier, pensez à lever des fonds auprès de ceux qui ont confiance en vous, votre famille, vos amis, vos connaissances. Vous serez agréablement surpris de leur engouement à entrer dans le capital de votre entreprise. »

*source page 127*



Les pros de L'Oréal Paris posent une photo de CV réussie.



Roba Zozoni sur le corner de la Fondation ELLE.



Dominique Levy, directrice générale d'Intra France.



Anne-Cécile Jean-Paul Odeh et Valérie

**30 ELLE 12 AVRIL 2013**

## la vie en face

dans un groupe de presse magazine. « C'est capital de trouver quelqu'un qui croie en vous autant, voire plus, que vous-même, et qui considère toujours que votre parcours professionnel a autant d'importance que le sien. » Traduction : s'épargner un partenaire qui pourrait s'arroger la priorité quant à ses impératifs de carrière, au détriment des vôtres.

Il vaut mieux, aussi, être en phase sur la valeur accordée à l'argent : « Le salaire du conjoint est le plus gros obstacle à la carrière des femmes, relève l'économiste Marianne Bertrand, de la Chicago Booth School of Business<sup>10</sup>, selon le cliché qui veut que celui qui a le pouvoir financier détienne une sorte de passe-droit décisionnel. » Coïncidence ou pas, toutes les femmes que nous avons rencontrées pour cette enquête gagnent davantage ou autant que leur conjoint. Leurs carrières sont portées par la cohésion idéologique de leur couple. Lequel grimpe les échelons de manière solidaire, « en cordée », comme deux alpinistes, l'élan de l'un hissant l'autre vers le sommet.

« L'un assure plus à la maison, tandis que l'autre aborde un nouveau défi professionnel, et réciproquement. Les conjoints croisent leurs agendas professionnels respectifs pour organiser

**28 %**  
DES DIRIGEANTS  
ET CADRES  
SUPÉRIEURS EN  
FRANCE SONT  
DES FEMMES.

(Source: cabinet Mercer, étude « Les écarts de rémunération entre hommes et femmes en Europe », 2012.)

### TOP 5 DU « LADY BOOM »\*

1. Paine à Publicis, avec un taux paritaire parfait de 50 % en 2012, contre 43,8 % en 2011. Rien d'étonnant: la présidente du conseil de surveillance n'est autre qu'Élisabeth Badinter. 2. BNP Paribas compte 35,7 % de femmes en 2012, contre 31,3 % en 2011. 3. Vallouec recule avec 33,3 % en 2012, contre 36,4 % en 2011. 4. Vivendi, PPR et Safran affichent tous trois 33,3 %, en 2012 comme en 2011. 5. Total grimpe à 33,3 %, contre 28,6 % en 2011.

(Source: baromètre Capitalism 2011 et 2012.)

(\*): Dans les conseils d'administration de CAG 40.

le familial, les choix et les opportunités sont vécus de façon équitable », résume la sociologue et consultante Sandrine Meyfret.

### LAISSER LE PÈRE PRENDRE SA PLACE

Cette considération mutuelle permet également de mettre en place un réel partage de la parentalité. En (re)prenant sa place auprès des enfants et en endossant pleinement le rôle qui est le sien, le père devient le balancier d'équilibre de la carrière de la mère. « Aux yeux de mon mari, ma carrière n'a pas à souffrir plus que la sienne de la maternité, explique Anne-Claudie. Il prend le relais et se rend disponible lorsque je le suis moins, il est là aussi si j'ai un engagement le soir ou si je pars en voyage. »

Le hic ? Un abysse sépare encore le discours officiel sur le nécessaire investissement des pères et la réalité des états d'esprit. Les relégitimer dans leur statut de parents passe par la déconstruction de schémas d'un autre âge, comme la spécialisation des fonctions (pour la mère, proximité avec l'enfant, fusion, douceur, maternage, et pour le père, « séparateur » de la mère, autorité...). On sait aujourd'hui que chaque adulte joue l'ensemble ces rôles auprès de l'enfant. Et les études montrent que plus un homme s'engage tôt dans sa paternité, plus il reste un père investi tout au long de sa vie. Reste aux mères à accepter de déléguer vraiment, à partager cette espace de toute-puissance dans laquelle notre société « materno-centrée » les maintient, et d'oser répondre, à l'école qui les appelle d'emblée : « Contactez leur

père, je suis en conférence téléphonique avec Tokyo. »

La révolution privée n'est qu'une première victoire. Reste à bousculer les mentalités dans l'univers professionnel. « Les enfants, c'est un peu la maladie honteuse pour les entreprises, déplore Brigitte Grévy. On les accepte du bout des lèvres à la naissance, puis c'est "cachez-moi ces enfants que je ne saurais voir". La parentalité reste dissuadée pour les mères et taboue pour les pères. »

Des résistances à briser et à dénoncer, à l'image de l'eurodéputée italienne Licia Ronzulli, qui siège régulièrement dans l'hémicycle strasbourgeois avec sa fille Vittoria, depuis que celle-ci a 6 semaines, « afin que les femmes n'aient plus à choisir entre carrière et vie privée ». Une évidence qui, même au supposé progressiste Parlement européen, s'est vu opposer : « On n'est pas une crèche ! » C'est dire l'ampleur de la tâche...

« Une grande partie de la construction de l'Occident repose sur la séparation entre vie publique et vie privée, qui recoupe celle entre masculin et féminin, raison et cœur, décède le sociologue François de Singly. L'action de cette femme est révélatrice d'une grande transformation. » Le monde du travail doit cesser d'opposer sphères privée et professionnelle. Les nouvelles technologies permettent une porosité performante entre les deux et une meilleure fluidité de la vie quotidienne. Il y a aussi urgence à instaurer une politique de la parentalité qui mette vraiment à égalité les deux sexes, avec des congés parentaux équilibrés qui facilitent l'investissement masculin. Moins de 1 % des pères ayant un enfant âgé

## ENTRETIEN

### SANDRINE MEYFRET

Consultante, directrice d'Alomey Conseil

## « Alternativement, l'un ou l'autre se met en retrait, pour permettre à l'autre d'accélérer sa carrière »

► Cette sociologue, auteur d'une étude (1) sur les couples ayant tous les deux une vie professionnelle à haut niveau de responsabilités et grande mobilité géographique, analyse leurs choix et leurs modes de fonctionnement.

**E**n quoi ces couples « à double carrière » sont-ils intéressants à observer ?

**Sandrine Meyfret** : Ils veulent tout, un métier valorisant, une vie de couple, des enfants. Ils sont tombés amoureux, se sont reconnus, sur cette volonté commune d'avancer ensemble professionnellement, à égalité. Ils disent : « Dès le départ, je savais qu'elle ne resterait pas à la maison pour s'occuper des enfants. » Et aussi : « Je suis super fier (e) de son parcours ! » Ces couples « à double carrière » que j'ai rencontrés ne sont bien sûr pas représentatifs, mais je crois qu'ils inventent un modèle en train de s'installer, qui sera plus ou moins suivi par d'autres.

**C'est pour les femmes que cela a changé...**

**S. M.** : Les filles, on le sait, depuis les années 1960, accèdent aux mêmes études que les garçons, et y réussissent. Elles ont naturellement envie de s'intégrer comme eux dans le monde du travail. Non seulement parce que c'est une source indispensable de revenus, mais aussi pour tenir leur place dans la société, et pour leur épanouissement personnel. Ensuite, elles se heurtent à la réalité de l'entreprise : les femmes de la génération X, nées entre les années 1960 et 1980, se sont rendu compte que ce n'était pas si simple : il y a les contraintes de l'éducation des enfants, le fameux plafond de verre...

Certaines renoncent, s'orientent vers un « travail d'appoint » ; d'autres, celles que j'ai interrogées, ont fait le choix avec leur conjoint de la double carrière, ce qui suppose un très gros investissement, de la mobilité géographique aussi. La génération Y, les moins de 30 ans, n'imagine pas ne pas avoir d'activité professionnelle, et croit que la place des femmes dans le monde du travail est acquise, que c'est un combat d'arrière-garde d'en parler. À mon avis, elles se trompent.

**Comment fonctionnent**

**ces couples ?**

**S. M.** : Rien n'est laissé à l'improvisation ! Même s'ils refusent le terme de négociation entre eux, tout est très cadré, très organisé, de gré à gré. Ils gèrent leur vie privée comme leur vie professionnelle, de façon bipartite, en échangeant sans cesse leurs agendas pour ajuster leurs contraintes, en ne prenant aucune décision sans tenir compte de la carrière de l'autre. On est loin du modèle où monsieur rentrait à la maison en disant : « Je suis muté en province », et tout le monde suivait !

Cela remet en question la conception de la carrière linéaire. Chez eux, alternativement, l'un ou l'autre se met en retrait pour permettre à l'autre d'accélérer, à l'occasion d'une promotion ou d'une mutation. Ils se retrouvent ainsi à faire des choix qu'ils n'avaient pas du tout anticipés, car cela suppose parfois des sacrifices, des refus d'évolution, ou des déménagements. Ce sont des risques qu'ils prennent ensemble.

Ces couples « à double carrière » imposent alors aux entreprises leur propre tempo, et c'est nouveau. Ils reconnaissent que c'est de plus en plus facile au fur et à

## " La Croix " - 30/01/2013 (2)

mesure qu'ils montent dans la hiérarchie : on peut mieux imposer son lieu de travail, ses horaires de réunions, ses contraintes familiales. Dans certaines entreprises, ils trouvent des gens pour les aider ; dans d'autres non, qui se passent de leurs compétences, car ils vont voir ailleurs.

### **Et les enfants, dans cette organisation ?**

**S. M. :** Les femmes disent qu'elles portent quand même la majeure partie des préoccupations familiales, mais je ne sais pas ce qu'il en est dans la réalité. La société reste très culpabilisante à leur égard. Lorsque c'est le père, ou la nounou, qui assure les rendez-vous de pédiatre, ou les réunions de parents, elles essuient des réflexions... En cas de crise, un enfant qui ne travaille pas, un adolescent qui explose, elles se demandent aussitôt : qu'est-ce que j'ai mal fait ? Est-ce parce que je travaille trop ?

RECUEILLI PAR GUILLEMETTE DE LA BORIE

(1) *Le Couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?*, Éd. Connaissances et savoirs, 182 p., 20 €.

*femmes* by L'Expansion  
| & BUSINESS

## **LES INDIS- -PENSABLES**

### **LIVRES**

*Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?*  
**Sandrine Meyfret, éditions Connaissances et Savoirs.**  
Comment ces hommes et ces femmes qui occupent un poste à responsabilité allient leurs ambitions professionnelles et leurs désirs personnels ? L'auteur enquête auprès de couples qui dévoilent ces rouages. A travers ces témoignages, on voit émerger des solutions nouvelles, une remise en question des rôles attribués, voire une reconfiguration du couple.

TWEE TOPCARRIÈRES ONDER EÉN DAK

# Help, mijn vrouw is ambitieus! (En ik ook)

**Ze delen alles: carrière, liefde, agenda, gezin en kinderen. Als man en vrouw er allebei een topcarrière op nahouden, betekent dat: balanceren tussen een razende drukte op het werk en een strak geplande privé-agenda. "Enkele jaren geleden spraken mijn man en ik af op luchthavens, tussen twee continenten in."**

Tekst **Dominique Soenens** - @Dsoenens  
Fotografie **Yves Coussemont**

Bernard Frenay (47) en Hadewig De Corte (39) zitten in het Brusselse hoofdkantoor van Euroclear, de grootste specialist ter wereld in de afhandeling van effectentransacties. Ze hebben een hectische ochtend achter de rug. "Vanmorgen moest onze kinderoppas met een van de kinderen naar het ziekenhuis. We hadden een zorgvuldig in elkaar gestoken planning, zoals altijd, maar die mocht meteen de prullenmand in. Het was even vloeken, maar dat doen andere paren met kinderen soms ook, denk ik. Wij misschien iets meer, maar dat weet je als je allebei

een topcarrière hebt", zegt Hadewig. Zij en Bernard Frenay zijn al zeven jaar een paar. Een letwat ongevoelbaar paar: hij is rustig en bedaard, zij barst van de energie en gesticuleert druk als ze praat. "Een Dutacell-konijn", noemt hij haar met een grijns. Frenay is 'head of Finance, Procurement & Facility Management' bij Euroclear, De Corte mag 'chief operations officer' genoemd worden bij het Nederlandse concern Wolters Kluwer. Samen hebben ze drie kinderen van één, drie en vijf jaar oud. Hij heeft nog twee kinderen van 19 en 21 uit een vorig huwelijk. Zij was tot voor kort ook voorzitter van het Brusselse cultuurhuis De Warande. En allebei sporten ze elke weekdag een uur lang. Zij zwemt, hij loopt.

Energie moet je er ongetwijfeld voor hebben, maar energie alleen volstaat niet. "Je moet vooral goed kunnen organiseren. Dat is precies wat ik doe in mijn job en waar ik goed in ben", zegt Hadewig. "Een goede organisatie is echt héél belangrijk. Ook als er onverwachte dingen gebeuren, zoals vanmorgen. Of zoals vorig jaar, toen ik zwaar ziek was. Ik heb twee operaties aan mijn hoofd moeten ondergaan, om een tumor weg te halen. Ik ben zes maanden buiten strijd geweest. Makkelijk is dat

niet, maar uiteindelijk moet je ook dat gewoon organiseren. Dat is de sleutel tot alles, als je allebei een topfunctie hebt."

## Improviseren

Claire Tillekaerts (55) en Dirk Brossé (52) kunnen dat beamen. Zij is sinds midden vorig jaar ceo van Flanders Investment & Trade (FIT), hij is een bekende componist en dirigent, en sinds 2010 artistiek leider van het Chamber Orchestra of Philadelphia. Allebei reizen ze de wereld rond voor hun werk. "We hebben elkaar tien jaar geleden leren kennen. Claire was toen nog geen algemeen directeur bij FIT. Twee topcarrières, dat zou nooit gelukt zijn, mochten we elkaar vroeger hebben leren kennen. Ik heb nooit kinderen gewild, omdat ik wist dat het moeilijk te combineren zou zijn", vertelt Dirk. "Nu heeft Claire wel twee kinderen met haar vorige man, die overleden is, maar dat zijn twintigers die op hun eigen benen staan."

Claire en Dirk investeren allebei zwaar in hun carrière. Ontspanning, daar hebben ze soms amper tijd voor. Claire: "Het was van meet af aan duidelijk dat we allebei voor een carrière zouden gaan. \*\*\*"

**Claire Tillekaerts en Dirk Brossé:** liefde is... elkaar een topcarrière gunnen. "Maar je betaalt er een hoge prijs voor."

## Vacature - Partie 2 - Janvier 2013

●●● We zijn twee sterke persoonlijkheden die heel veel plezier beleven aan wat we doen. Je moet daar de consequenties van aanvaarden. Je ziet elkaar minder dan andere paren, en je moet alles tot in de puntjes organiseren. Het vergt energie, maar dat nemen we er graag bij. Het is natuurlijk altijd een beetje een sprong in het duister als je eraan begint. Niemand zegt: 'En nu gaan we 's allebei aan een topcarrière beginnen'. Toen we elkaar leerden kennen, wisten we niet dat ik ceo van FIT zou worden en dat Dirk in Philadelphia zou werken. Je moet je aan die nieuwe situaties kunnen aanpassen. Nu ben ik bijvoorbeeld 40 procent van de tijd in het buitenland, terwijl Dirk ook vijf maanden per jaar weg is. Je moet telkens weer bekijken hoe je dat kan organiseren. Er zijn veel praktische

beslissingen waar je rekening mee moet houden, van het huishouden over koken en strijken tot het onderhoud van de tuin. We hebben dan wel een huishoudster, maar als je het echt druk hebt, moet je soms improviseren. Enkele jaren geleden, toen Dirk veel op tournee was, spraken we soms af op luchthavens, tussen twee continenten in." Herkenbaar, vindt Sandrine Meyfret, een Franse sociologe en managementcoach die met 'Le couple à double carrière' een boek schreef over paren waarvan beide helften een topfunctie hebben. "Ik heb voor mijn boek gesproken met tien zulke paren. De rode draad in die gesprekken was dat ze eraan begonnen zonder goed te beseffen wat het allemaal inhield. Ze rolden erin, en ze leerden al doende. Logisch, want een paar met een

dubbele topcarrière is een nieuw fenomeen, dat in de loop van de jaren 80 en 90 ontstaan is. Er zijn geen rolmodellen waar je iets van kan leren. Nochtans is het iets dat we in de toekomst steeds meer zullen zien, want steeds meer vrouwen hebben een topfunctie en bouwen hun eigen carrière uit."

### Werk (ge)en privé

Organiseren is dus het sleutelwoord, maar dan moet je ook zelf je agenda kunnen sturen. Hédewig De Corte: "Hoe hoger je functie, hoe meer je dat kan, denk ik. Bij veel bedrijven verwachten ze ook al lang niet meer dat je van 9 tot 5 aan je bureau zit, maar wel dat je resultaten haalt. De assistentes van mijn man en van mezelf kunnen er dus voor zorgen dat onze agenda's goed op elkaar afgestemd zijn. Sinds kort letten we er ook meer op dat we nog wat 'quality time' hebben als paar. Dat moet, want voor je het weet, heb je geen tijd meer voor elkaar. We gaan binnenkort een weekje samen op reis, voor het eerst sinds de kinderen er zijn. Daar moet je echt aan werken, want anders komt het er niet van."

Het thema is aangesneden: de balans tussen werk en privé. Een heikel punt voor veel mensen. Zeker voor hoogopgeleiden, bij wie de grens tussen werk en leven soms flinterdun is. Claire Tillekaerts lacht even. "Wij kennen dat niet, een balans tussen werk en privé. Dirk en ik werken allebei zeker 80 uur per week. Ons werk komt op de eerste plaats, punt uit. Ik moet zelfs toegeven dat ik amper weet wat ontspannen is. Ik heb onlangs een iPad gekocht om zoveel mogelijk verloren momenten te benutten. Zelfs als ik even naar buiten kijk om van de natuur te genieten, ben ik met mijn mails bezig. Dat moet ook, want anders raak ik niet rond. Ik ben dikwijls weg van zeven uur 's ochtends tot elf uur 's avonds. Ik heb daar geen probleem mee. Ook dat is een kwestie van keuzes maken. Wie dat niet kan,

### MEVROUW HERMAN VAN ROMPUY:

## "Twee topcarrières is onrealistisch"

Twee topcarrières binnen hetzelfde gezin is een onrealistisch scenario, vindt Geertrui Windels, echtgenote van Europees president Herman Van Rompuy, moeder van vier kinderen en sinds kort ook schepen in Sint-Genesius-Rode. "Ik wou het zelf ook proberen, maar het bleek praktisch niet haalbaar. Zeker niet als je vier kinderen hebt. Ofwel moeten de grootouders bereid zijn om de opvang van je kinderen voor een groot deel voor hun rekening te nemen, ofwel moet je een hele goeie kinderopas vinden. Maar waar vind je iemand die prompt ingrijpt, als je kinderen elkaar aan het pesten zijn? Iemand die steeds en altijd kort op de bal kan spelen? Ik heb gezocht, maar ik heb - echt waar - niemand gevonden. Niemand zag het zitten om voor vier kinderen te komen zorgen. Ik ben nooit gestopt met werken, dat niet. Maar zelf een topcarrière uitbouwen? Onmogelijk." Auteur Sandrine Meyfret heeft voor haar boek 'Le couple à double carrière' enkel gesproken met paren bij wie alles goed verliep, maar ze beaamt dat een dubbele topcarrière ook fout kan aflopen, zeker als er kinderen in het spel zijn: "Ofwel gaat het paar uit elkaar, ofwel laat één van beiden zijn topcarrière schieten. In drie vierde van de gevallen is dat de vrouw, helaas. Maar goed, we leven volgens mij in een overgangperiode. Zowel bedrijven als individuen moeten nieuwe regels vinden om leven en werk in evenwicht te houden. We leven nog te veel met de modellen van het verleden."

**Capital.fr - 28 Novembre 2012**

## "Maman travaille, je ne la vois jamais !"

Source : Capital

28/11/2011 à 12:34 / Mis à jour le 28/11/2011 à 12:51



© REA

**Dans un monde idéal, les femmes devraient pouvoir mener leur carrière jusqu'aux sommets. Dans la vraie vie, elles doivent assurer aussi à la maison. Au menu de ces hypermamans, stress, fatigue et scrupules.**

«Je peux attendre ton retour ?» Cette supplique, Brune, 9 ans, la formule souvent quand sa maman, Caroline Auclair, s'absente de la maison à l'heure du dîner. Cette Lyonnaise de 44 ans n'a pourtant rien d'une fêtarde. Si elle file participer à des mondanités, c'est pour raisons strictement professionnelles. La -directrice des relations institutionnelles de Groupe Cardinal, un promoteur immobilier, se doit d'entretenir de bons rapports avec les décideurs politiques et les gros clients. «Ce n'est pas drôle pour les enfants, mais je n'ai pas envie de lâcher ce job, vous comprenez ?»

Aurait-elle peur d'être mal comprise, Caroline ? Pourtant, Pascal, son mari, rentre tard lui aussi, sans se poser de question existentielle. Oui, mais voilà, c'est un homme. Et chez les Auclair comme dans la plupart des couples, le sentiment de culpabilité est inégalement partagé quand il s'agit de savoir qui assurera le service à la maison. Maman, bien sûr. C'est d'ailleurs l'un des stéréotypes les plus tenaces, le dernier vrai obstacle à l'égalité professionnelle entre les sexes. «Personne n'oserait dire à un homme que son travail est préjudiciable à sa progéniture», tempête Sandrine Meyfret, une sociologue auteur d'une enquête sur les couples à double carrière.

Tant que ces mères de famille se contentent de postes dans le «middle management», ça passe encore. «Pour les plus ambitieuses, c'est une autre affaire», souligne -Françoise Duclos-Bourson, directrice commerciale de Free. Or l'âge des premières promotions, à partir de 30 ans, correspond à celui de la maternité. «Face aux hommes, aucune faiblesse n'est tolérée», explique Katherine Prewitt, responsable marketing dans le cabinet de conseil Alexander Proudfoot, qui durant cinq ans a multiplié les déplacements à Londres tout en veillant sur ses deux bouts de chou. «Je me levais à 5 heures et, le soir, je manquais parfois le dernier Eurostar», raconte la jeune femme, qui se souvient avoir dû tirer son lait dans le train quand elle allaitait...

Résultat : «Avec un poids pareil sur les épaules, les femmes culpabilisent énormément, soutient Anne Gatecel, psychanalyste. Elles essaient d'être à la fois mère attentive, cadre -impliquée et maîtresse de maison modèle.» Un programme olympique qui exige de ces femmes trop parfaites une organisation sans faille... et met leurs nerfs à dure épreuve.

## Interview France Info - 24 Novembre 2012



"Pour réussir votre carrière, vous devez impérativement avoir une expérience à l'international". Voici ce que l'on apprend aux étudiants qui suivent des formations en gestion et management. Paradoxalement, dans les entreprises, les refus de partir pour "raison personnelle" sont plus fréquents. Comment expliquer cela?



**Christina Gierse**

Questions à Christina Gierse, rédactrice en chef du site internet Vivre à l'Etranger.com du groupe Studyrama.

**- Quels sont les freins à la mobilité ?**

- Lorsque l'on est jeune, il peut s'agir de la carrière du conjoint, des études des enfants. Plus tard, on peut avoir un parent âgé à charge dont on ne souhaite pas s'éloigner. Un autre frein est la peur du retour. On sait qu'en France, les entreprises anticipent souvent mal le retour d'expatriation des collaborateurs, qui se retrouvent parfois dans un placard. Après avoir été absent plusieurs années, on vous fait comprendre que vous avez "loupé" quelque chose. Dans un pays anglo-saxon, vous revenez riche d'une autre culture.

**- Finalement, rien de nouveau ! Mais concernant la carrière du conjoint, qu'est-ce qui a changé ?**

- On rencontre de plus en plus de couples à "double carrière", au sein desquels chaque membre occupe un poste à responsabilités. **Ce couple se distingue du couple "à double revenu" où l'on travaille par nécessité, comme l'explique la consultante et sociologue Sandrine Meyfret \*, auteur d'un livre sur ce sujet.** Ce couple se différencie également du couple traditionnel dans lequel la femme lâche sa carrière dès qu'un enfant arrive.

**- Comment le couple à "double carrière" fonctionne-t-il face aux problématiques de l'expatriation ?**

- C'est difficile car il est en train d'inventer un modèle. L'étude ECA 2012 montre que les femmes représentent 13 % des salariés expatriés aujourd'hui, contre 6 % en 1995. Au quotidien, cela crée de sacrés problèmes organisationnels. **L'exemple de ce couple, accompagné un temps par la consultante Sandrine Meyfret, est assez explicite** : elle est en poste à Londres, lui à Dubaï. Ils ont décidé d'installer leurs enfants dans une maison avec nourrice à Roissy, non loin de l'aéroport. Grâce aux nouvelles technologies, ils travaillent en partie de chez eux, mais cette organisation, optimale vu la situation, paraît difficile à tenir sur le long terme !

**- En effet. Mais comment ce genre de situation est-il perçu par les entreprises ?**

- Elles paraissent plutôt démunies. Les dirigeants de ces groupes font encore partie des anciennes générations. Une femme dira : "Moi, j'ai levé le pied pour mes enfants." Un homme de son âge ne comprendra pas que son jeune et brillant collaborateur refuse de partir car sa copine vient de décrocher un poste en France. On le voit, il reste encore beaucoup à faire pour que ces nouvelles aspirations soient prises en compte.

Retrouvez ce dossier sur [Vivre à l'Etranger.com](http://Vivre à l'Etranger.com) du groupe Studyrama.

\* ECA International 2012.

**\* Sandrine Meyfret est sociologue, directeur associée du cabinet Alomey. Elle est l'auteur du livre Le Couple à double carrière. Une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? Paru chez Connaissances et savoirs en mars 2012.**

GUIDE PRATIQUE DE L'EXPATRIATION

## Suivre son conjoint à l'étranger

### Le couple à double carrière : comment réussir à deux ?

Ils veulent tout. Réussir au niveau professionnel en s'inscrivant dans une carrière épanouissante, ascendante et internationale. Mais aussi préserver leur vie privée. Qui sont ces supermen et superwomen ? Comment réussissent-ils ce difficile challenge ? À quel prix ?



« Le couple "à double carrière" se distingue du couple "à double revenu" car dans ce dernier cas, les deux sont obligés de travailler pour des raisons matérielles », explique Sandrine Meyfret, directrice associée du cabinet Alomey et sociologue. « Il se différencie également du couple traditionnel dans lequel l'un des deux, généralement la femme, démarre sa carrière en même temps que son conjoint mais finit par lâcher lorsque arrivent les enfants. »

Une mise entre parenthèses qui peut être mal vécue, notamment en cas d'expatriation. Mais, à la différence de leurs aînés où le conjoint suiveur acceptait de quitter son job, le couple « à double carrière » essaie de trouver des solutions.

#### L'un à Londres, l'autre à Dubaï

C'est le cas de ce couple, suivi durant un temps par la consultante : « L'un était en poste à Londres, l'autre à Dubaï. Ils avaient décidé de vivre dans une maison à Roissy, non loin de l'aéroport, où vivaient leurs trois enfants avec une nourrice. Grâce aux nouvelles technologies, ils s'arrangeaient pour travailler en partie de chez eux. » Une organisation optimale vu la situation, mais qui laisse songeur : combien de temps vont-ils tenir ?

#### Une alternative : le refus de partir

Mais cette situation de double-expatriation reste exceptionnelle. Le plus souvent, le départ de l'un entraîne un retrait momentané de l'un des deux membres du couple de la vie professionnelle, du moins en tant que salarié. À la différence d'avant, il peut s'agir aussi bien de l'homme que de la femme.

Une récente étude sur les pratiques de l'expatriation\* montre en effet que les femmes représentent 13 % des salariés envoyés en mission à l'international, contre 6 % en 1995. Pour l'un comme pour l'autre, les principaux freins à la mobilité sont la carrière du conjoint et les études des enfants.

## Un casse-tête pour les entreprises

*« Cela commence à représenter un réel problème au niveau de la gestion des ressources humaines dans les organisations », souligne Sandrine Meyfret. « Ainsi, à une proposition de poste qu'il juge passionnante, un manager peut se voir opposer un refus pour raisons personnelles de son collaborateur : "Cette mission m'intéresse... mais pas tout de suite", est une réponse souvent entendue. Fait nouveau : dans mon étude, ces refus émanent autant d'hommes que de femmes. »*

Une réaction qui, si elle est bien perçue par les trentenaires, l'est souvent nettement moins par les dirigeants issus des générations précédentes qui ne comprennent pas que l'on puisse saboter ainsi sa carrière.

Christina Gierse

\* Étude ECA International 2012

En aparté - 13 Septembre 2012



## D comme Double Carrière



C'est à ton tour de Sandrine d'enrichir notre dictionnaire avec la lettre D comme Double Carrière. Sandrine Meyfret est consultante sociologue et directrice associée d'Alomey Conseil. Elle a publié une étude sur les couples à double carrière dont j'avais parlé dans ce billet.

### D comme Double Carrière

15 décembre 2011 : je suis vivement interpellée lors des échanges faisant suite à une conférence sur les enjeux managériaux dûs, entres autres, à l'accroissement des couples à double carrière dans les entreprises :

- « *Quand vous vous exprimez, on a l'impression que vous ne considérez que les gens qui ont de gros postes dans les entreprises. Ma femme est institutrice depuis 20 ans, elle a toujours considéré son job comme étant sa carrière, et je considère qu'elle a fait une belle carrière.* »

Tout d'abord, précisons que les femmes ont toujours travaillé. Ce n'est effectivement pas nouveau. Mais il n'est pas inutile de rappeler quelles sont les conditions de leur vie professionnelle (j'emploie le présent car pour certaines, ce qui suit est encore le cas). Devant la nécessité de travailler pour assurer un second revenu, elles sont des variables d'ajustement soit, dans le cadre familial, en fonction de leurs « responsabilités maternelles » ou/et de la situation de l'homme ou, soit, de façon plus collective, en fonction de la situation économique nationale (elles sont appelées en temps de guerre à remplacer ces messieurs dans les usines, ou bien les premières sacrifiées à l'autel des licenciements en cas de crise). Historiquement, elles se sont déployées dans les fonctions du « care » : éducation, santé, soin du corps, etc. Leurs « missions » étaient liées au bien-être des autres et plus globalement du corps social ; puis peu à peu, elles se sont développées dans des métiers nécessitant des qualités dites « féminines » (je précise que, personnellement, je ne sais pas ce que l'on veut dire quand on parle de qualités « féminines » !) comme la communication, les ressources humaines, et toutes les formes d'assistance. Et puis, bien sûr, elles ont fait des choix de job liés à des contraintes horaires : il fallait du temps pour assumer les responsabilités familiales qui leur incombaient de facto.

Font-elles carrière pour autant ? La question se pose en effet, et pas que pour les femmes mais pour tous ceux qui ont choisi la « mission » en choisissant le métier. Mon harangueur ne se doute pas à quel point des sociologues ou des chercheurs en gestion des ressources humaines (GRH) se sont torturés pour définir la notion de carrière. Ambition « missionnaire » ou ambition « de pouvoir » : là est la question si je résume...

Dans la recherche, la notion de couple à double carrière a été introduite de façon pionnière et quelque peu controversée, aux Etats-Unis en 1969 par les chercheurs Rhona et Robert Rapoport, (couple à double carrière eux-mêmes !!!), pour mettre en évidence des couples, rares à l'époque, dans lesquels co-existaient deux activités professionnelles exigeant un haut niveau d'implication, d'investissement et de temps et ayant des possibilités de progression. C'était tranché, cela se voulait clair ! Les hommes répondant à cette définition de la carrière ont été nombreux à toutes les époques. L'augmentation des couples rentrant dans cette définition représente, en revanche, un phénomène assez nouveau du fait de l'évolution récente de la proportion des femmes attachées à poursuivre une carrière de la même manière qu'un homme.

On en pense ce qu'on veut, et chacun a droit d'avoir sur ce sujet sa propre opinion. Il n'y a pas plus personnel que la notion de carrière : là-dessus tout le monde est d'accord.

En même temps, si on veut observer un phénomène, il faut bien le définir, voire le circonscrire. Personnellement, j'ai choisi de m'en tenir à la définition des Rapoport. Pire ! 😊, dans mon étude « Le Couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? » (Connaissances et Savoirs, 2012), j'ai choisi des femmes et des hommes en couple évoluant au sein de carrières professionnelles, le plus souvent à des niveaux de responsabilités importants qui correspondent à un statut, dans les entreprises, de cadres supérieurs ou de dirigeants. J'ai ainsi écarté les professions libérales, les fonctionnaires, les politiques. Non que je nie les carrières de tous ces gens, of course not, mais parce qu'il faut comparer ce qui est comparable en termes de pression, de disponibilité, de temps de travail, de liberté, de contraintes de mobilité fonctionnelle ou géographique. J'ai souhaité aussi qu'ils aient des enfants : cela corsait leur histoire, étant entendu que ce qui se joue dans la carrière des femmes est lié aux configurations familiales : ce fut dit, redit et prouvé par des tas d'études dans les 20 dernières années. Bref, j'ai choisi de resserrer la définition pour mieux cerner la configuration et ses difficultés.

Mais ne m'entend-t-on pas dire maintenant que quelque chose de la carrière se joue aussi dans l'épanouissement qu'on trouve dans son job et que là aussi, disponibilité, mobilité, temps de travail sont sollicités et pas seulement en vue d'une évolution ? Oui, je le dis aussi. Les femmes d'aujourd'hui travaillent pour s'épanouir, être indépendante, par passion aussi. Et pas seulement pour être un second revenu ou bien devenir PDG. Ce n'est pas si binaire et tant mieux...

Cela laisse de la place à de nombreuses possibilités de carrière, et c'est aussi ce que démontrent mes entretiens : la carrière, y compris dans les entreprises, va devoir changer de définition sinon de critères de réalisation, car même pour devenir PDG, plusieurs chemins sont possibles, et c'est tant mieux !!! A la carrière linéaire qu'elle soit plane ou ascensionnelle se substituent des moments : moments d'accélération, moments de pauses, nouvelles réciprocitys entre conjoints, zones de sacré en mouvement, choix non définitifs, etc. Des moments qui nous poussent tous, couples, familles, organisations, politiques publiques, à plus de reconsidération des rôles attribués aux femmes et aux hommes, plus de flexibilité, de souplesse, d'adaptabilité. A plus de changements dans nos comportements. C'est ce à quoi nous invitent ces couples : à rejoindre la révolution silencieuse qu'ils ont mis en route, sans en être vraiment conscients au départ, en changeant tout sans modèle.

La vie en somme...celle qui nous rappelle qu'il n'y a qu'une seule chose qui ne change jamais, c'est que tout change tout le temps...

**Journal Télévisé France 2 - 30 Septembre 2012**



ARCHIVES DU MOT-CLEF SANDRINE MEYFRET

## Couple à double carrière : « une révolution » en cours ?

Posted on **26 juin 2012** par **Clémence Leveau**

Des « OVNI ». **Sandrine Meyfret**, dirigeante, coach, sociologue et auteur\* a étudié une dizaine de couples à double carrières. Leur particularité ? **Hommes et femmes y ont de grandes responsabilités professionnelles** (PDG d'une filiale d'un grand groupe, directrice marketing, chef d'entreprise...) mais veulent aussi **s'épanouir personnellement** au travers de leur famille. Interview.



### ■ Pourquoi avoir décidé d'étudier ces couples ?

« Quand j'ai lu le peu de littérature disponible sur le sujet, je me suis rendu compte que ces couples avaient apparemment réussi l'impossible : mener de front deux carrières de haut niveau, tout en profitant de leur famille. Je me suis donc demandé ce qu'ils avaient de si particulier... » [Lire la suite →](#)

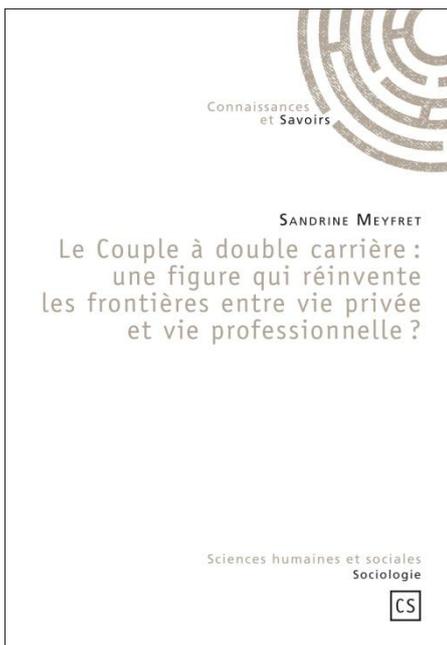
**En Aparté - 1er Juin 2012**



# En aparté

Chroniques autour de la conciliation  
vie privée / vie professionnelle  
et des valeurs autour du travail

## o Les couples à double carrière



Je viens d'achever la lecture d'un ouvrage très intéressant de Sandrine Meyfret intitulé « Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? » (éditions Connaissances et Savoirs). Il s'intéresse aux couples à double carrière (c'est-à-dire où chacun des partenaires occupe un poste à responsabilités, à différencier des couples à double revenu, caractérisés par le côté essentiellement économique, le plus couramment celle de la femme) et à la façon dont ils articulent leurs ambitions professionnelles, leur vie conjugale et familiale.

En 2006, date de la rédaction de ce mémoire, peu d'études en France avaient été menées sur ce sujet, en dehors de celles d'Hélène Challiol en 2004 et de Sophie Pochic en 2005 (cf. Aller plus loin).

Pour rédiger son livre, Sandrine Meyfret a choisi 10 couples et s'est entretenu longuement avec l'un des membres du couple (soit 5 femmes et 5 hommes), tous cadres supérieurs du secteur privé, âgés de 37 à 54 ans, avec 1, 2 ou 3 enfants et vivant en région parisienne.

Au sein de ces couples, chacun dès le départ voulait une vie professionnelle et une famille. Tous et toutes aiment travailler et envisagent le travail comme moyen d'épanouissement ou bien comme une forme d'expression d'une

certaine ambition. « Si l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale semble parfois un objectif, il paraît aussi être un moyen pour l'individu de trouver son propre équilibre. La conciliation n'est pas vécue dans la douleur même si c'est reconnu unanimement comme étant un exercice difficile. Mais c'est une évidence de concilier les deux ».

Tout au long de son livre, Sandrine Meyfret estime que ces couples sont en train d'inventer un nouveau modèle : « l'imaginaire commun se démarque des modèles vécus dans l'enfance et prend place dans un système de valeurs complètement nouveau ».

### – Tâches domestiques et parentales

Le premier gain de temps est obtenu par la sous-traitance et délégation d'une grande partie des tâches domestiques. D'ailleurs, « aucune des femmes interrogées n'a parlé de double journée parce que dans leur esprit c'est hors de

question et ce depuis le départ ». Concernant les enfants, la garde à domicile par une nounou à plein temps (ou la garde partagée) est la solution la plus appréciée.

D'autre part, au sein de ces couples, S. Meyfret indique que les hommes participent davantage aux tâches domestiques et parentales. « Mais entre le discours où tout est très partagé et le sentiment d'injustice, il reste une zone d'ambivalence » note-t-elle. « On a envie d'y croire au partage et il y a une réelle volonté de le réaliser ». Mais « on

peut douter d'une réelle partition égalitaire, sans remettre en cause des déclarations qui laissent supposer une réelle volonté des hommes de participer, voire de partager les tâches domestiques, et une présence « maternelle » des pères auprès de leurs enfants et du temps qu'ils y passent. En tout cas, ils font des actes considérés jusqu'à maintenant comme typiquement féminins ». Dans ces couples à double carrière, la conciliation n'est pas affaire que de femme, la question s'ouvre aussi vers les conjoints masculins.

« Le partage des tâches au foyer même si les actes ne sont pas toujours au rendez-vous sont entrés en conscience » résume-t-elle.

D'autre part, pour faire face aux limites ou aux faiblesses toujours possibles de la délégation, certains couples s'appuient également sur les solidarités familiales ou générationnelles, avec l'aide des grands-parents essentiellement.

#### – Parentalité

« La parentalité revêt pour chacun des deux un sens qui se retrouve parfois dans des valeurs dites féminines et masculines, partagées dans le respect des sexes et d'autres fois pas du tout. Ce n'est pas linéaire pour aucun des couples où ces questions semblent en mouvance perpétuelle ».

#### – Organisation

Chaque conjoint prend en considération la vie professionnelle de l'autre et les conjoints croisent leur agendas professionnels pour organiser le familial. En période de changement, de déplacement ou de « rush » de l'un des membres du couple, l'autre fait en sorte de se rendre plus disponible.

De plus, les couples indiquent que leur vie de famille leur a permis de développer des compétences professionnelles nouvelles. « L'obligation de préserver du temps familial les pousse à réfléchir sur leur fonctionnement au travail, la gestion des priorités... ». Mieux s'organiser, mieux déléguer, mieux manager.

Sandrine Meyfret souligne que grâce à leur niveau de responsabilités et à leur autonomie, ils peuvent dire non, imposer certaines règles (heure de réunion, déplacement, etc.) afin d'organiser leur vie professionnelle en gérant leurs contraintes privées « Monter dans la hiérarchie signifie plus de flexibilité donc plus de confort ». Une femme indique « C'est toi qui donnes le rythme professionnel à l'ensemble de l'entreprise, quand la hiérarchie c'est toi ». (par exemple en luttant contre le présentisme excessif).

Dans ces couples, on n'associe pas donc pas réussite professionnelle et disponibilité totale et complète. « Ils semblent refuser une forme de conditionnement fataliste consistant à penser que pour faire carrière il faut dire oui à tout. Ils tentent autre chose, prennent des risques ».

Enfin, 4 femmes ont à un moment négocié un temps partiel pour gagner en flexibilité tentant ainsi de contourner la norme de disponibilité totale mais ce fut plutôt un leurre qui ne correspondait pas vraiment à leur vraie demande, c'est-à-dire « une répartition du temps de travail plus flexible, plus souple, plus libre, plus en phase avec leur sens des responsabilités et leur niveau d'engagement ».

#### – Frontières vie privée / vie pro

Les temps dédiés au professionnel et au privé se chevauchent, s'enchevêtrent pour rendre plus fluide la vie de tous les jours. Ces couples expriment un besoin de flexibilité davantage qu'une remise en cause liée à la quantité de travail. Le travail rentre fréquemment à la maison. L'arrivée des nouvelles technologies a rendu plus facile encore cette fluidité travail/maison, fluidité qui semble être une source de confort et de résultats pour tous. S. Meyfret indique que les femmes comme les hommes inventent de nouvelles zones intouchables, « les femmes de l'intouchable dans leur vie professionnelle et les hommes de l'intouchable dans leur vie privée ».

#### – Choix, sacrifices

Les choix, les sacrifices, les opportunités semblent vécus de façon équitable. Cette faculté à saisir les opportunités, voire de les provoquer en prenant des risques professionnels (la prise de risque étant possible grâce au double revenu qui a une vertu assurantielle) donne ce recul qui fera qu'à certains moments, l'individu ne fera pas le sacrifice familial qu'il serait censé faire pour progresser dans sa carrière. Ils ont confiance dans leur faculté de rebond.

#### – Echanges et compréhension mutuelle

Ces couples échangent beaucoup sur leur vie professionnelle. Il y a une compréhension mutuelle, une envie de faire profiter l'autre de son expérience professionnelle. Les hommes interrogés encouragent leurs femmes, les poussent à aller plus loin (soutien précieux pour les femmes) et éprouvent pour elles fierté et admiration.

#### – Questionnements

La question se pose à l'intérieur du couple de ce qui est acceptable ou non, de ce qui peut être délégué et ce qui ne doit pas l'être, sachant que « l'ambivalence n'est pas exclusivement féminine avec ce que cela représente de culpabilité

mais elle devient masculine puis collective ». « Dans ces couples, le conjoint se saisit de l'ambivalence même si, parfois, c'est moins fortement et moins souvent. Cette ambivalence se focalise sur une ou deux choses qui définissent un statut de père ou de mère acceptable, voire de bon père, de bonne mère, ou de famille tout simplement. C'est plutôt dans les limites que chacun pose que se trouvent les différences essentielles et dans la remise en cause des frontières entre vie pro et vie privée ».

#### Conclusion

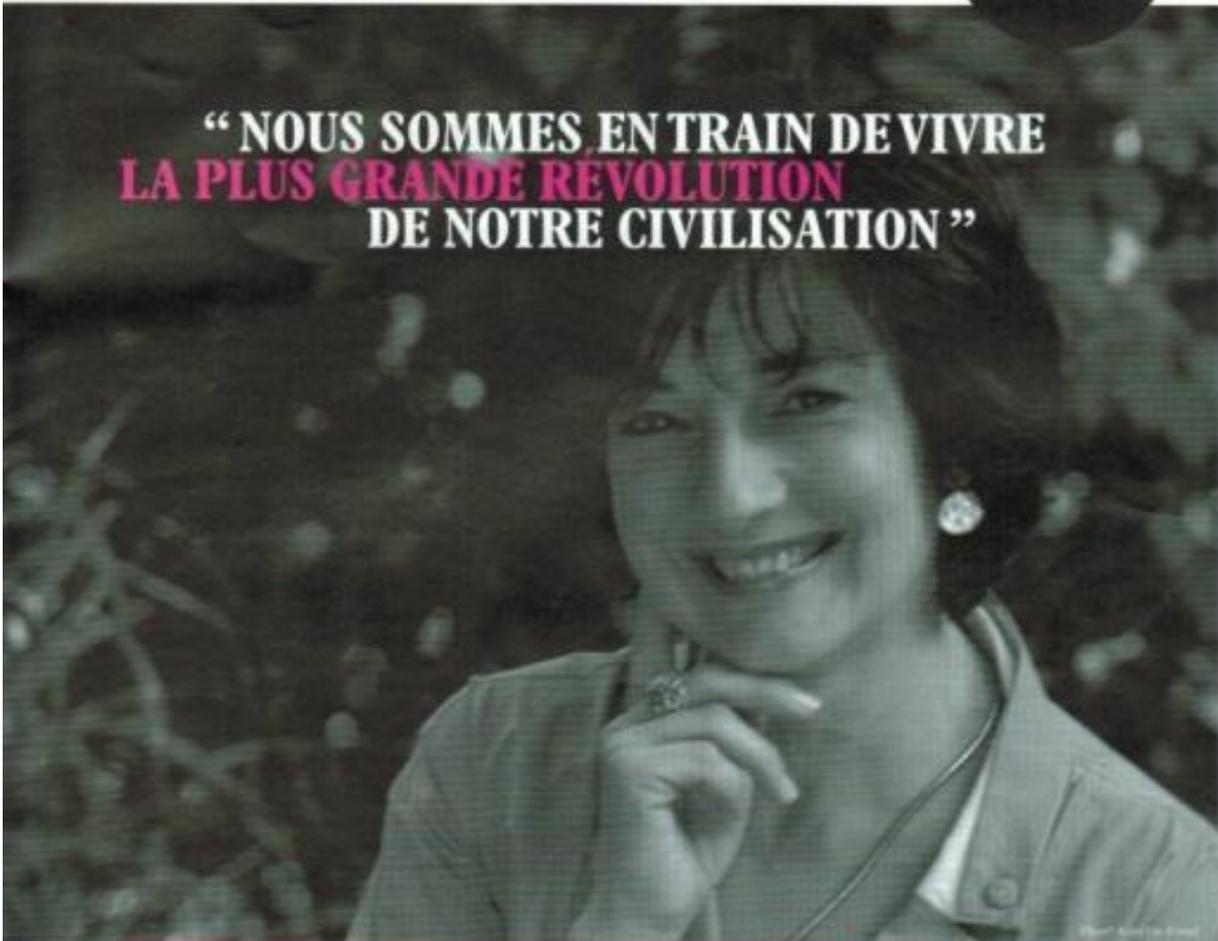
Souplesse et adaptabilité semblent les caractéristiques les plus partagées de ces couples.

Les individus expriment un sentiment de satisfaction par rapport au chemin parcouru, tant professionnel que familial, même s'ils ne nient pas que leurs couples ont pu parfois traverser des crises.

Selon Sandrine Meyfret, « les femmes sont sorties d'un modèle de vie avec une séparation très sexuée des tâches, modèle pourtant dominant des classes bourgeoises auxquelles elles pourraient être assimilées (en termes de niveau de vie, consommation, culture). (...) Elles gardent la conscience ancienne qu'il existe une forme de responsabilité de charge de foyer liée au fait qu'en tant que femmes elles ont à s'occuper de certaines tâches auxquelles leurs conjoints ne penseront pas et que c'est d'une certaine manière leur rôle. Dans le même temps, d'une façon ou d'une autre, plus le temps passe, plus elles se déchargent de celles-ci au profit d'un partage pas encore égalitaire mais suffisamment important pour qu'il fasse sens pour elles ».

Ces femmes comme ces hommes ont donc le sentiment d'être des modèles et de participer à la création de nouvelles normes. Ils imposent leur choix de départ dans tous les aspects de leur vie, quitte à bouger les frontières. S. Meyfret conclut en écrivant que ces couples sont des « ouvriers de voie ».

## “NOUS SOMMES EN TRAIN DE VIVRE LA PLUS GRANDE RÉVOLUTION DE NOTRE CIVILISATION”



*Interview de Sandrine Meyfres-Alomey, sociologue et auteure du livre: le couple à double carrière, une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle?*

**De quand date l'apparition des couples à double carrière?**

Cette notion apparaît à la fin des années 1990. La féminisation de l'encadrement s'intensifie depuis une quinzaine d'années, ce qui va de pair avec le développement de l'accès des femmes à l'enseignement supérieur. C'est un phénomène récent, un épiphénomène mais qui a pourtant une existence bien réelle et un développement rapide. Il concerne, globalement, les personnes qui ont entre 35 et 50 ans. Elles ont connu la mixité à l'école et ont reçu une certaine éducation. Nombre d'entre elles sont issues de ce qu'on appelle la génération Y. Cette génération qui considère comme acquises les transformations morales

des années 1960 et qui a grandi avec l'arrivée des nouvelles technologies. Elle n'a pas vécu les mêmes clichés sexistes que ses parents. Les femmes ne se sont pas posées la question de savoir si elles feraient carrière ou pas. Alors que les générations féminines précédentes devaient choisir entre travail et famille.

**Le monde de l'entreprise y est-il préparé?**

Jusqu'à présent, une femme qui faisait carrière était majoritairement sans enfant ou célibataire. Et c'était surtout exceptionnel. On est en train de découvrir la lune! Les entreprises n'ont pas vu cela venir. Une nouvelle génération va arriver à la tête des entreprises avec de nouvelles revendications auxquelles les sociétés ne sont pas préparées. Ces jeunes générations ne perçoivent plus la carrière et le travail de la même manière que les anciennes. Elles ne sont plus prêtes à sacrifier leur vie personnelle.

**Quelles sont les conséquences du développement des couples à double carrière?**

Il faut bien comprendre que l'on est en train de vivre la plus grande révolution de notre civilisation. Avec un changement de paradigme. Depuis des millénaires, l'homme est pourvoyeur de ressources et la femme responsable du foyer, consignée à la sphère privée, à la famille et retirée de la vie publique. Or, on est en train de changer de modèle social. La société n'est pas encore prête à cela. La preuve: les femmes ne cessent de se sentir coupables lorsqu'elles ne s'occupent pas des enfants. Pour expliquer cela, il faut revenir en arrière. Au moment où la femme a commencé à vouloir s'émanciper, dans les années 1970, l'enfant est devenu roi, ce qui a placé les femmes dans une situation impossible. Il faudra plusieurs générations pour réorganiser la vie du foyer. Ce que l'on est en train de vivre est hors des codes, il est normal que l'on patauge encore.

## Youtube.com

Interviews et conférences de Sandrine Meyfret  
Le couple à double carrière

**You Tube** FR

couple a double carriere sandrine meyfret Q Ajouter une vidéo

Filtres 4 résultats environ

assistance.alomey@gmail...  
À regarder plus tard  
Historique  
À regarder  
Mes abonnements  
Réseaux sociaux

ABONNEMENTS

+ Ajouter des chaînes

- + Populaire sur You...
- + Musique
- + Sport
- + Jeux vidéo et autres
- + Films
- + Émissions TV

+ Parcourir les chaînes

 **"Le couple à double carrière"...une conférence de Sandrine Meyfret**  
de **Alomey CONSEIL** • il y a 7 mois • 148 vues  
"Si je m'intéresse à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité, c'est parce que les ..."

 **Interview de Sandrine Meyfret sur les Couples à double carrière**  
de **Pedro de Luna** • il y a 7 mois • 33 vues  
Interview de **Sandrine Meyfret**, dirigeante d'ALOMEY et sociologue, suite à la publication de son Livre "Le couple à double ..."

 **"Un couple : deux carrières", Interview de Sandrine Meyfret par France 2 au Journal télévisé**  
de **Alomey CONSEIL** • il y a 4 mois • 32 vues  
"Un couple et deux carrières, comment s'organiser ?" C'est la question de société sur laquelle **Sandrine Meyfret** s'est ..."

 **ENTREPRENDRE AU FEMININ, Conférence-débat, animée par Laurent Marvyle, journaliste**  
de **Alomey CONSEIL** • il y a 7 mois • 12 vues  
bousculent les modèles sociaux". Explications de **Sandrine Meyfret** « Le Goût d'entreprendre » Conférence-débat ENTREPRENDRE ..."

## 2. Double carrière : comment réussir à deux ?

- A - L'avis des experts : Sandrine Meyfret, sociologue spécialiste des couples à double carrière



- *Sandrine Meyfret (E.04) a réalisé en 2008 le premier travail de recherche en France sur le couple à double carrière, à hautes responsabilités et avec enfants. Elle est la cofondatrice de **ALOMEY Conseil**, cabinet spécialisé dans l'accompagnement des entreprises face aux évolutions socio-culturelles, en termes d'enjeux managériaux et d'enjeux de performances. Elle intervient régulièrement sur le thème de la double carrière dans de grands groupes.*

***Quels facteurs peuvent faciliter l'ascension professionnelle en couple ?***

Le premier besoin qu'expriment les couples à double carrière, c'est d'avoir plus de **flexibilité entre le temps de travail et le temps à la maison**. Les nouvelles technologies apportent une partie des solutions, mais leur demande va bien au-delà. Très souvent, leurs réussites professionnelles sont articulées en « temps » alternatifs, pendant lesquels l'un s'investit davantage dans son travail que l'autre. Or, **ce besoin percute de plein fouet la linéarité des carrières que proposent aujourd'hui les entreprises**. Ce n'est que grâce à l'appui et la compréhension de « mentors », à des moments clés, que les couples précurseurs ont pu s'accommoder de la rigidité des organisations.

La deuxième grande question que ces couples ont à résoudre concerne la **sphère familiale : qu'est-ce qui peut être délégué, à qui, qu'est-ce qui ne le peut pas ?** A partir des années 70, l'aspiration des deux parents à la réussite professionnelle s'inscrit en contradiction avec la notion « d'enfant roi ». Les couples qui, les premiers, ont conjugué famille et double réussite professionnelle ont choisi une autre façon de donner l'attention nécessaire à leurs enfants : en instaurant des moments bien identifiés de jeu, de discussion, de réflexion pour chaque parent par exemple.

***La réussite à deux reste-t-elle difficile ?***

Oui, certainement ! Même si la génération Y pense que tout est réglé ! **Au fond, c'est la répartition millénaire des rôles entre l'homme -pourvoyeur de ressources- et la femme - garante de la famille- qui est mise en cause par l'aspiration du couple à la réussite professionnelle**. Le présentisme exigé en entreprise, la stigmatisation du temps partiel, la législation contraignante sur le télétravail, les progressions professionnelles linéaires qui ne font, dans la plupart des cas, guère la place au congé maternité, encore moins au congé parental masculin : autant d'obstacles pour faire carrière à deux, et auxquels il n'y a encore

de réponses qu'au par cas par cas. Les premiers couples qui se sont lancés n'ont pas imaginé que leur démarche était tellement antagoniste par rapport à l'organisation sociale. Pour eux, c'était tout simplement naturel de chercher chacun à faire carrière et d'avoir des enfants ensemble.

***Etes-vous pessimiste sur la possibilité de généralisation des couples à double carrière ?***

Pas du tout ! D'abord le phénomène est encore très récent. Rappelons-nous que les grandes écoles ne se sont ouvertes aux femmes qu'à la fin des années 70. On ne peut espérer changer une organisation millénaire en quelques décennies. En même temps, aujourd'hui, il concerne la majorité des cadres moyens à supérieurs, et les jeunes générations interpellent de plus en plus les entreprises et les pouvoirs publics sur ce sujet. Des réflexions se structurent – je pense au rapport Grésy ou au Pacte de l'égalité proposé aux candidats à l'élection présidentielle par le Laboratoire de l'égalité - pour penser la parentalité plutôt que la maternité, intégrer le fait qu'hommes et femmes ont une vie de famille à conjuguer avec leur carrière, penser les carrières autrement. **Les choses évoluent sans aucun doute.**

Sandrine Meyfret a développé son analyse dans une conférence "Double carrière"

## Leadership Women Association - Novembre 2010



FRANCAIS



# Leadership Women Association

L'impact des **VALEURS FÉMININES** dans l'organisation.

ACCUEIL ASSOCIATION SEMINAIRES BIBLIOTHEQUE CONTACT

LEADERSHIP WOMEN ASSOCIATION > BIBLIOTHEQUE > VIDEOS

### Videos

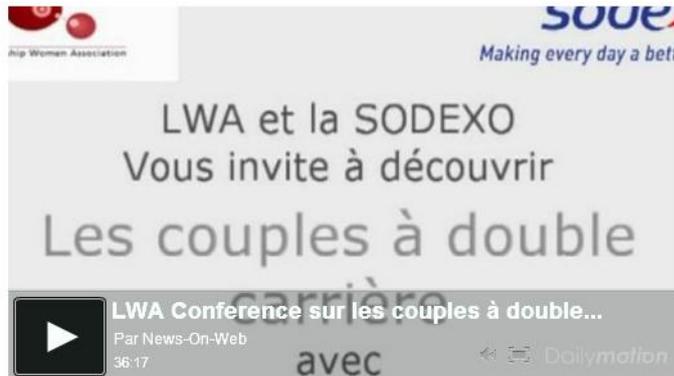
Livres 2010

Livres 2011

### » « LE COUPLE À DOUBLE CARRIÈRE - UNE FIGURE QUI RÉINVENTE LES FRONTIÈRES ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE ? » PAR SANDRINE MEYFRET.

**Sandrine Meyfret**, sociologue et consultante directrice associée d'Alomey Conseil, s'est intéressée à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité. « Les choix de carrière comme ceux liés à la famille sont des choix de mode de vie. Les couples à double carrière ne se vivent pas comme des gens normaux, car leur représentation de la normalité reste sur le modèle du père pourvoyeur principal de ressources et de la mère sans emploi ou avec un emploi secondaire. Ils se vivent donc comme des novateurs, initiateurs de nouveaux comportements et surfant sur les évolutions en cours.

Ces femmes et ces hommes ont le sentiment d'être des modèles et de participer à la création de nouvelles normes. La mutation qu'ils portent modifie inévitablement le fonctionnement traditionnel des entreprises. Sandrine Meyfret nous expliquera quels changements ces cadres de hauts niveaux, vivant en couple à double carrière, apportent aux sociétés et quels en sont les bénéfices.



**LWA et la SODEXO**  
Vous invite à découvrir  
**Les couples à double**  
**carrière**  
**avec**

**LWA Conference sur les couples à double...**  
Par News-On-Web  
36:17

Dailymotion

English version : « The twin couple career – reinventing the frontier between private and professional life. »

### NEWSLETTER

Nom et Prénom

E-Mail

S'INSCRIRE



FAIRE UN DON AVEC  
PAYPAL

Faire un don

## **« Le couple à double carrière - une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? » par Sandrine Meyfret.**

**Sandrine Meyfret**, sociologue et consultante directrice associée d'Alomey Conseil, s'est intéressée à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité. « Les choix de carrière comme ceux liés à la famille sont des choix de mode de vie. Les couples à double carrière ne se vivent pas comme des gens normaux, car leur représentation de la normalité reste sur le modèle du père pourvoyeur principal de ressources et de la mère sans emploi ou avec un emploi secondaire. Ils se vivent donc comme des novateurs, initiateurs de nouveaux comportements et surfant sur les évolutions en cours.

Ces femmes et ces hommes ont le sentiment d'être des modèles et de participer à la création de nouvelles normes. La mutation qu'ils portent modifie inévitablement le fonctionnement traditionnel des entreprises. Sandrine Meyfret nous expliquera quels changements ces cadres de hauts niveaux, vivant en couple à double carrière, apportent aux sociétés et quels en sont les bénéfices.

En couverture

# Des unions au sommet

*Quels sont les secrets de ces couples pionniers où chacun mène une carrière de haute volée? Entrepreneurs, politiques, intellectuels ou artistes, ces partenaires particuliers, précurseurs d'un nouvel équilibre des rôles, tiennent le haut de l'affiche. Pour le pire et le meilleur.*

**L'**amour et l'ambition peuvent-ils faire bon ménage? Pas chez les Woerth ou, plutôt, pas en ce moment. « Je vais chercher du travail et la médiatisation de notre situation ne rend pas la tâche facile », confie à *Challenges* l'épouse du ministre du Travail. Peut-on, dans un couple, prétendre chacun à sa carrière? Peut-on vouloir tout et ne renoncer à rien? Est-ce donc l'épouse qui doit systématiquement s'incliner? Autant d'interrogations soulevées par la situation qu'affrontent devant la France entière Eric Woerth, le politique, et sa femme Florence, la financière (*lire ci-contre*). Exactement les mêmes questions que sont amenés à se poser de nombreux couples partis à la conquête de leurs ambitions professionnelles – mais, en ce qui les concerne, dans la stricte intimité du foyer familial.

## Modèle dominant

Car, au-delà de la tempête médiatique, cet épisode pointe un nouveau modèle de couples que l'on rencontre désormais en politique, dans la fonction publique, l'entreprise, le monde artistique : ceux qui poursuivent une double carrière, stimulante et complexe à gérer, jusqu'à provoquer de graves difficul-

tés, comme chez les Woerth. Au cœur du sujet, « le développement de l'ambition féminine, par opposition au travail des femmes répondant à une nécessité financière », estime la coach Sandrine Meyfret, auteure d'une recherche de sociologie sur « les couples à double carrière ». Ils inventent un nouveau mode de vie et sont en train de bouleverser le schéma ancestral de notre société, ils représentent le nouveau modèle dominant ».

La réussite à deux? Un vrai phénomène de société, avec ses figures tutélaires, à l'image des Badinter, modèle de respect mutuel et de partenariat intellectuel – Elisabeth, femme d'affaires et voix respectée de l'émancipation féminine, et Robert, homme de droit et de conviction par qui la peine de mort fut abolie en France. Il a aussi ses couples stars, tels Christine Ockrent et Bernard Kouchner, Salma Hayek et François-Henri Pinault, François Baroin et Michèle Laroque... Sans compter ses héros de l'ombre, connus dans leur milieu professionnel, mais dont les parcours se déroulent à l'écart des caméras. *Challenges* en a rencontré quelques-uns, plus ou moins disert sur un thème qui, pourtant, les passionne.

« Le conflit d'intérêts est un sujet qui va monter en puissance », estime Claire Pedini, DRH de Saint-

**« Ces couples inventent un nouveau mode de vie et sont en train de bouleverser le schéma ancestral de notre société. »**

**Sandrine Meyfret,**  
coach et sociologue.

Gobain depuis le 1<sup>er</sup> juin. Elle-même y est très attentive. Gilles, son mari, associé au cabinet Deloitte, est spécialiste du secteur public et auteur à ce titre d'un rapport sur la diversité, remis à Eric Besson le 13 juillet. Or Deloitte « audite la moitié des entreprises du CAC 40, et je me suis interdit d'aller travailler dans celles-là, même si Gilles ne fait pas d'audit et si je ne suis plus dans la finance », précise cette diplômée de HEC, comme lui. Mais une chose l'agace : « On stigmatise certains risques liés au couple et, comme par hasard, les femmes sont visées, mais on oublie toutes les autres sources de conflit d'intérêts, comme l'esprit de corps. » Témoin Gilles Pedini : « Tous les ans, en tant que consultant, je fais ma déclaration d'indépendance. Mais on ne me demande jamais quels sont mes liens avec mes amis de HEC! »

## Nouveaux territoires

Bien délimiter les territoires ne suffit pourtant pas, comme l'ont appris Diane Segalen, associée au cabinet de conseil en recrutement CTPartners, et son mari, Jean-Michel Steg, directeur du fonds d'investissement Blackstone à Paris. Quand ils se sont rencontrés, tous deux étaient banquiers d'affaires, elle à Arjil, lui chez Lazard. La situation s'est vite révélée intenable. Pour des ►►

Challenges.fr

**FORUM**  
AMOUR ET  
AMBITION

Diane Segalen,  
vice-présidente de  
CT Partners, sera  
l'invitée de notre  
forum

LE MERCREDI  
1<sup>er</sup> SEPTEMBRE,  
À 17 HEURES