

UN COUPLE, DEUX CARRIERES: QUELQUES CONSIDERATIONS

EDWIDGE DESJARDINS
Université du Québec à Montréal
 REGIS LANGELIER
Université Laval

Résumé

Dans cet article, les auteurs proposent une réflexion sur un phénomène nouveau: un couple-deux carrières. L'entrée de la femme sur le marché du travail et son implication suscitent des réajustements à l'intérieur du couple. Ce nouveau style de vie implique pour la famille, autant que pour le couple, des négociations sérieuses afin d'obtenir satisfaction. Parmi les problèmes soulevés par la situation du couple-deux carrières, cet article s'attarde à deux difficultés de premier ordre: les problèmes rencontrés par les femmes et l'importance de l'appui du conjoint de même que le facteur temps.

Abstract

More and more women are pursuing a career and the dual career couple is a commonplace. This family life style offers new sources of satisfaction to individuals, but also offers new problems to the couple. A primary difficulty is balancing both career and relationship demands. Two important issues related to this difficulty are: the problems encountered mostly by women and the importance of male support for their solutions, and the issue of time pressure and time management.

Le couple à double carrière, réalité de notre société, offre un style de vie familiale différent ainsi que des nouvelles sources de satisfaction. En même temps, le style de vie propre à cette dualité présente de nouveaux types de problèmes pour les familles et les individus.

Bien que les problèmes et l'étude de la vie de couple fassent partie du champ d'activités qui intéresse principalement le counselling matrimonial et familial, la dimension voca-

tionnelle rattachée à la vie de couple touche directement le secteur de travail et d'expertise du counselling vocationnel et de l'orientation professionnelle. Dans cette perspective, cet article a pour but de sensibiliser les conseillers à quelques-uns des aspects problématiques à la fois du style de vie et du développement vocationnel d'individus partageant une vie de couple à double carrière.

Osipow (1968), en décrivant la théorie du développement vocationnel de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad et Herma, affirme que les jeunes filles commencent à développer une préoccupation pour le mariage dès l'âge de 17 ans environ et qu'elles éprouvent en général une plus grande incertitude vocationnelle que les hommes. Les femmes n'étant pas aussi

Un couple, deux carrières

orientées vers le travail que les hommes, Osipow (1968) poursuit:

le travail à l'extérieur du foyer n'est pas un concept aussi important pour les femmes que pour les hommes et leur statut est moins dépendant à la poursuite d'une carrière.* (pp. 78-79).

Aujourd'hui il est permis de remettre en question l'affirmation à l'effet que les femmes ne soient pas aussi orientées vers le travail que les hommes, surtout en considérant la croissance remarquable du nombre de femmes qui choisissent une carrière comme une partie intégrale de leur vie d'adulte, sans mentionner toutes celles qui travaillent d'abord par nécessité économique.

Osipow (1983) reconnaît maintenant, avec bien d'autres, que travailler tient une place importante à la fois dans la société et dans la vie psychologique des individus, hommes ou femmes.

Avec une recrudescence de femmes potentiellement orientées vers le travail ou la carrière, il se développe de nouvelles interrelations familiales parfois complexes. Les couples font face sans cesse aux défis impliquant un certain équilibre entre deux carrières et un foyer. Lorsque les deux partenaires sont impliqués dans une carrière à temps plein qu'ils valorisent profondément, ils doivent négocier le conflit inhérent entre l'attrait de la carrière et celui de la relation de couple à laquelle ils accordent une importance égale. La tension entre carrière et intimité conjugale comporte souvent des thèmes comme: le partage des tâches domestiques, les changements de rôles sexuels, la priorité de la carrière de l'un sur celle de l'autre, la situation de la femme, le temps, l'argent, la compétition, la jalousie, le pouvoir, etc. Dans le présent article, il sera question de deux problèmes rencontrés par le couple à double carrière: celui de la situation de la femme et celui du facteur temps.

Éléments du problème

L'apparition de nouveaux modèles de vie conjugale où les deux époux poursuivent une carrière a fait l'objet de plusieurs études. Rapoport et Rapoport (1973, 1979) sont considérés comme des pionniers dans ce do-

main. Ils ont étudié particulièrement les dimensions du stress vécu par chacun des partenaires. Plusieurs couples, eux-mêmes chercheurs, se sont penchés aussi sur le sujet: Skolnick et Skolnick (1974), Bryson et Bryson (1976), Johnson et Johnson (1976) et, plus récemment, Nadelson et Nadelson (1980). De telles recherches suscitent des interrogations sur l'adaptation sociale et individuelle des membres du couple et principalement de la femme, dont le centre d'intérêt n'est plus uniquement le foyer familial. Selon Saevitz et Saevitz (1980), qui appliquent le concept de la dissonance cognitive de Festinger (1957), les nouvelles configurations de rôles familiaux sont considérées comme perturbantes car elles engendrent des dissonances avec les attentes traditionnelles.

Rapoport et Rapoport (1979) proposent la définition suivante du couple à double carrière:

Le terme – "un couple double carrière" – désigne un type de structure familiale dans laquelle deux chefs de famille poursuivent activement une carrière. Le mot "carrière" est quelques fois utilisé pour décrire toute séquence d'emploi. D'une façon spécifique, il désigne cette séquence d'emploi qui requiert un engagement personnel important et qui est caractérisé par un développement continu (p. 21).

En regardant de plus près cette définition et plus particulièrement cette séquence: "deux chefs de famille poursuivent activement une carrière", il faut remarquer que les deux conjoints sont investis du même pouvoir. Ce pouvoir se veut décisionnel et non uniquement de consultation. Ceci fait immédiatement surgir les problèmes de délimitation des champs d'influence, surtout quand on sait que le pouvoir est un enjeu important dans toute relation; la possibilité d'un rapport de force est donc bien existante. La carrière étant caractérisée par un engagement personnel et un développement continu, elle laisse entrevoir d'autres possibilités de conflits.

La carrière exige une concentration sur un champ de connaissances étendu, nécessite la capacité de suivre des schèmes de pensée insolites, réclame un investissement émotif et professionnel. Typiquement, le succès professionnel exige un investissement intense de temps et d'effort et parfois, les activités familiales et de loisir sont sacrifiées. Défi à la fois enrichissant et dangereux: enrichissant par toute la satisfaction retirée et dangereux par la

* La traduction est de nous.

vacuité créée par le travail au détriment de la vie de couple. L'emprise intellectuelle et affective du travail éloigne souvent les conjoints et peut précipiter une distance psychologique importante. Sans opposer systématiquement carrière et vie de couple, accorder autant d'intensité à l'une qu'à l'autre semble un tour de force et négliger l'une au profit de l'autre s'approche plus de la réalité vécue par les couples.

Situation de la femme

D'après Johnson et Johnson (1980), les problèmes du couple dont les conjoints poursuivent simultanément deux carrières sont essentiellement des problèmes de femmes. En changeant de rôle, les femmes entraînent dans leur sillon une remise en question des rôles masculins. La tradition judéo-chrétienne veut que l'homme travaille et que la femme demeure à la maison. Combien de fois le dicton "derrière tout grand homme se cache une femme" n'a-t-il pas été entendu? Confinée à son rôle de mère, la femme peut se retrouver prisonnière de sa féminité, ce qui sous-entend: don total de soi, dépendance et faible estime de soi. Inutile de retracer le récent combat des femmes pour obtenir des droits civils. Toutefois, le rôle de mère risque de couper la femme des implications sociales, politiques et vocationnelles pendant plusieurs années. Les mouvements féministes ont sûrement éveillé plusieurs femmes en leur faisant miroiter l'ouverture de postes traditionnellement réservés aux hommes, l'égalité des droits et des salaires, la conscience d'être compétente; autant de facteurs qui les ont poussées à se réaliser ailleurs que dans la chaleur du foyer et d'entrer sur le marché du travail avec la ferme intention d'y faire carrière. Elles se retrouvent donc avec les exigences d'un travail compétitif, les besoins des enfants et les attentes du conjoint. C'est alors qu'une relation de type égalitaire devient primordiale pour la femme de carrière - mère de famille.

Les conjoints qui vivent des rôles égaux¹ sont, par définition, profondément et activement engagés dans l'éducation de leurs enfants en plus de se diviser les responsabilités et les tâches domestiques. Les enfants gagnent sûrement à être exposés à ces nouveaux rôles et il est possible qu'ils développent leur autonomie plus rapidement. Un père qui participe

activement à la vie de son enfant est un modèle plus stimulant pour son fils qu'un père traditionnel, généralement plus absent. Par ailleurs, une mère qui travaille peut être un modèle plus respecté dans la société d'aujourd'hui qu'une mère qui ne travaille pas. Quant aux jeunes filles de mères qui poursuivent des carrières, elles sont décrites comme très actives, indépendantes et ayant une image de soi très positive. Elles approuvent le travail de leur mère, planifient de travailler et d'élever une famille; comparativement aux filles de mères à la maison, elles perçoivent les femmes comme moins compétentes (Nadelson & Nadelson, 1980). Elles sont aussi influencées par l'attitude du père. Selon les recherches concluantes de Barnett et Baruch (1978), confirmées par Lamb, Chase-Lansdale et Owen (1979), les déterminants les plus importants du succès dans la carrière et de la compétence des jeunes filles sont les relations psychologiquement proches entre père et fille. En général, il semble que les enfants qui sont en danger sont ceux qui sont élevés dans des familles à double carrières dont les pères refusent de participer aux tâches éducatives et domestiques. Dans un tel contexte, le développement d'une relation d'hostilité entre les conjoints est probable et il est connu que l'hostilité matrimoniale est nuisible au développement psychosocial des enfants (Lamb, 1977; Langelier, 1980).

Par ailleurs, les relations de type égalitaire entre conjoints supposent au préalable, pour être fonctionnelles, une attitude positive et aidante de l'homme face au travail et à la carrière de la femme. Une recherche menée par Housenecht et Macke (1981) auprès de 663 femmes mariées ayant obtenu un Ph.D. entre 1964 et 1974 dans le midwest américain, confirme que le facteur le plus important dans l'adaptation de ces femmes demeure le fait d'avoir un mari qui leur apporte du soutien. D'autres chercheurs (Rapoport & Rapoport, 1973; Tangri, 1972; Mishler, 1975) en sont arrivés à des conclusions similaires. Pour Mishler (1975), qui a étudié les barrières au développement de la carrière des femmes, l'homme semble être l'influence sociale singulière la plus importante dans le développement de la carrière de la femme. Voici le portrait que Housenecht et Macke (1981) tracent du conjoint idéal, celui qui permettrait que les femmes puissent utiliser efficacement leur formation: le partenaire partage les mêmes valeurs, surtout en ce qui a trait au travail des femmes; le mari participe aux corvées ménagères et domestiques; il n'exige pas que sa femme déménage avec lui lors d'une promotion

(1) Par opposition aux rôles traditionnels qui font référence au mari pourvoyeur et travaillant à l'extérieur et à la femme ménagère, en charge de la vie affective et familiale et de l'éducation des enfants.

Un couple, deux carrières

et il accepte de déménager pour l'avancement professionnel de sa femme.

Où est-il cet homme idéal ou celui qui accepterait de le devenir? L'investissement de temps pour négocier et renégocier des ententes entre mari et femme sur ce partage et cette égalité est considérable, à tel point que les mois, les années s'écoulent à tenter de trouver de nouveaux "modus vivendi", à parafer des contrats, de sorte que entretemps s'envolent les avantages précieux et multiples que peut procurer la vie à deux.

Plusieurs couples à double carrière deviennent préoccupés par l'idée que les opportunités et les contraintes doivent toujours être également réparties entre l'homme et la femme. C'est pourquoi il serait peut-être plus réaliste d'être guidé par le principe d'équité plutôt que par celui de l'égalité. Rapoport et Rapoport (1979) définissent l'équité comme "une distribution juste des opportunités et aussi des contraintes" (p. 421). Pour eux, ce principe offre la base d'un style de vie "double carrière" qui est suffisamment flexible pour s'accommoder des variations d'un individu à l'autre aussi bien qu'à travers le temps. Ainsi, les pressions et les demandes extérieures varient et peuvent être plus fortes pour un conjoint que pour l'autre à un point particulier dans le temps.

Devenir compétente, reconnue et estimée dans son milieu de travail exige de la part de la femme beaucoup d'efforts et de temps, encore plus que pour un homme; du moins, telle est la conclusion tirée d'une étude de Bryson et Bryson (1976) auprès de cent couples psychologues et membres de l'American Psychological Association (APA), qui ont répondu à un questionnaire sur leurs fonctions et leurs revenus. Les résultats indiquent que les femmes travaillent en moyenne 39.8 heures par semaine pour un salaire annuel de 35 000,00 \$, comparativement à 35.5 heures par semaine pour leur conjoint qui gagne en moyenne 39 800,00 \$. Les femmes bénéficient de deux fois moins de fonds de recherche et pour dix publications de psychologues masculins, on retrouve deux publications d'auteurs féminins. Ces données parlent d'elles-mêmes. La femme est défavorisée par rapport à l'homme, malgré les progrès accomplis vers l'égalité ou l'équité.

Bien que les femmes consacrent plus de temps au travail, cet investissement ne leur est pas reconnu à juste titre, même si, ce faisant, elles empiètent sur leur vie matrimoniale. Plusieurs prennent le risque et deviennent ce que Feinberg (1980) appelle, les "Corporate

bigamy female style": les femmes qui se consacrent à leur carrière, épousent l'entreprise et visitent leur mari. D'autres femmes n'appartiennent pas à la compagnie mais choisissent de donner priorité à leur développement professionnel. Cependant, il est intéressant de constater que, malgré cette situation difficile pour les femmes vivant la dualité carrière-famille, celles-ci rapportent une plus grande satisfaction matrimoniale que les femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur du foyer (Safilios-Rothschild, 1970; Bernard, 1972). Aussi, a-t-on vérifié l'hypothèse selon laquelle la liberté qu'a la femme de choisir le style de vie "double carrière" s'avère un prédicteur important de satisfaction dans le mariage. En effet, Orden et Bradburn (1969) ont trouvé que les deux partenaires sont moins heureux si la femme travaille par nécessité économique que si elle le fait par choix.

Par ailleurs, comme les mentalités prennent généralement des générations à changer, il est permis de se demander si la course effrénée de la femme de carrière accélère vraiment le processus du changement social des attitudes. Selye (note 1) faisait récemment remarquer que si la femme continuait à vivre au même rythme que l'homme, elle s'exposerait à un taux plus élevé de stress et de maladies coronariennes. Pour Carter et McGoldrick (1980), le stress est d'autant plus fort si les rôles parentaux et domestiques ne sont assumés que par la femme:

Evidemment, des stress encore plus grands associés aux rôles sont vécus par les parents qui essaient de coordonner deux emplois avec la responsabilité des enfants. Ceci est particulièrement vrai s'ils sont enclins à penser que seulement les mères sont les parents ou autres agents du foyer. (p. 131)

Les femmes de carrière, pionnières de changements sociaux et familiaux, risquent-elles leur santé, leur vie? Voilà une question qui mérite d'être systématiquement explorée.

Le facteur temporel

Le couple à double carrière fait face aux mêmes problèmes qu'un couple traditionnel: éducation des enfants, tâches domestiques, intimité, sexualité, prise de décision, satisfaction à l'intérieur de la relation, etc. A cela s'ajoute un facteur très important: le temps. En effet, même dans une union traditionnelle, dont un seul des partenaires travaille à l'extérieur, le temps fait souvent problème. Quand les deux conjoints sont impliqués dans des carrières qui exigent généralement un horaire

exigeant, le facteur temps devient davantage problématique et se manifeste parfois de façon critique par un manque de disponibilité à la vie de couple et à la vie familiale. Le temps est d'autant plus primordial chez les jeunes couples pour qui les exigences et les pressions d'une carrière qui débute, de même que les besoins de jeunes enfants dépendants, sont habituellement très pressants. C'est alors que la qualité des relations parents-enfants doit primer sur la quantité. A ce sujet, Nadelson et Eisenberg (1977) affirment :

Quand nous parlons de qualité plutôt que de quantité de temps passé avec les enfants, nous sentons souvent cela davantage comme une rationalisation pour alléger notre culpabilité, mais nous sous-estimons notre contribution à la vie des enfants.* (p. 77)

Le peu de temps qu'un ou l'autre des conjoints passe avec les enfants est généralement occupé à résoudre des problèmes d'ordre courant : aider à la compréhension de travaux scolaires, solutionner les conflits quotidiens, faire des achats, organiser les loisirs, etc., etc. En effet, il reste peu de temps disponible pour participer aux jeux des enfants et encore moins pour privilégier des moments de tendresse et d'affection. A ce sujet, Epstein (1971) fait remarquer que l'un des problèmes subséquents du style de vie double carrière semble être la culpabilité que sentent les femmes qui ne se conforment pas aux structures de la famille et du travail préconisées par la société. Développer un sentiment de culpabilité à cause du peu de temps passé en compagnie des enfants peut perturber la cohésion familiale et l'efficacité au travail.

Par ailleurs, le style de vie exigeant du couple à double carrière engendre fréquemment des mariages dits "de fin de semaine" : c'est un nouveau style de vie de couple qu'on appelle aussi "les mariages à distance". Il s'agit en effet de couples qui vaquent à leurs obligations professionnelles dans deux villes différentes, suffisamment éloignées pour que le transport quotidien soit impossible. Dans le cas où le couple a des enfants, ces derniers peuvent aussi bien la semaine résider avec leur père qu'avec leur mère. Habituellement, les fins de semaine réunissent tous les membres de la famille. Encore ici, un tel arrangement concerne le

facteur temps. En prenant ce genre d'entente, la femme qui travaille à l'extérieur du lieu de résidence de sa famille peut se consacrer entièrement durant la semaine à la poursuite d'objectifs vocationnels, sans avoir à se partager entre les rôles d'épouse, de mère et de travailleuse. Par contre, cette ségrégation entre le travail et la maison implique un décalage émotif important entre les époux de même qu'entre les parents et les enfants. Maintenir une intimité à distance, par l'intermédiaire du téléphone, s'avère une entreprise pour le moins difficile et coûteuse. Les weekends consacrés à la famille sont souvent encombrés de corvées domestiques nécessaires et, selon Farris (1978) qui a étudié les avantages et les inconvénients de la séparation régulière et prolongée de la famille, les loisirs sont inexistant dans la plupart des cas. De plus, cet arrangement exige une planification très raffinée, par exemple lorsqu'il s'agit de faire coïncider ses temps libres avec les vacances des enfants et les loisirs du conjoint. Malgré tout, plusieurs couples survivent à ces séparations et en sortent enrichis. Proportionnellement, le taux de divorce des mariages à distance, du moins aux Etats-Unis, n'est pas plus élevé que la moyenne nationale. Comme le rapportent Douvan et Pleck (1978), la séparation renforce les liens matrimoniaux. La femme peut cristalliser son identité comme professionnelle et cette réalisation peut entraîner directement une meilleure relation avec son époux et ses enfants. Le couple doit se concentrer sur l'essentiel, ne laissant pas les détails fastidieux de la vie quotidienne prendre des dimensions disproportionnées et devenir des sujets de conflits. Etant donné le peu de temps à passer ensemble, les partenaires se doivent de le rendre le plus agréable possible.

Un couple, deux carrières est un phénomène complexe qui fait intervenir en même temps plusieurs dimensions de la dynamique familiale. Deux aspects seulement de cette complexité ont été développés dans cet article : la situation de la femme et le facteur temps. La littérature, cependant, n'accorde pas à ce dernier élément, une place prépondérante. Par contre, la majorité des articles publiés sur le sujet abordent généralement ce nouveau style de vie conjugale dans une perspective de promotion des droits égalitaires entre les hommes et les femmes.

Critique

En général, les écrits préconisent l'importance des changements de rôles et la répartition des tâches pour l'épanouissement personnel des deux conjoints. Peu d'auteurs mention-

* La traduction est de nous.

Un couple, deux carrières

nent les difficultés d'instaurer de tels changements sociaux, les problèmes reliés aux changements de rôle chez les hommes, non plus que la note parfois exorbitante qu'ont à payer les femmes. Bien que la littérature foisonne de descriptions de couples menant de front carrière et famille, il n'y a aucune étude qui discute de la dynamique animant ces couples. Par ailleurs, les études empiriques, peu nombreuses, arrivent toutes à des conclusions similaires: ces couples mariés qui vivent la double carrière se comparent aux couples traditionnels dont le mari est le gagne-pain unique. Ils font face aux mêmes problèmes et s'adaptent aussi bien. Toutefois, ceux qui ont vécu la dualité de carrières et qui ne sont plus mariés, sont ignorés par les chercheurs. Aussi, la majorité des recherches s'intéressent aux couples de milieu socio-économique moyen ou supérieur et plus spécifiquement à des couples dont l'épouse a complété des études universitaires. D'après la définition donnée au mot carrière, cela s'explique facilement. Les données connues jusqu'à maintenant ne peuvent donc être généralisées qu'à cette couche restreinte de la population dont les valeurs sont sujettes à changer plus rapidement étant donné la formation et l'exposition à des rôles sociaux différents.

La sexualité des couples à double carrière ne fait pas non plus l'objet de recherches. Certains couples et surtout certains hommes, d'après les descriptions rapportées, se sentent menacés par une partenaire structurée qui mène les relations sexuelles avec autant de détermination et d'organisation que ses autres activités.

Finalement, le domaine qui intéresse le plus les conseillers d'orientation et le développement vocationnel, est sans contredit le secteur le plus négligé dans la recherche sur les couples à double carrière.

Parmi les questions d'intérêt prospectif pour la recherche en orientation professionnelle et en counselling vocationnel, figurent par exemple: les phases de développement vocationnel des deux conjoints et leur relation avec les cycles de la vie familiale; l'influence du développement de la carrière de l'un sur le développement de la carrière de l'autre; les changements de carrière de l'un pour favoriser le développement de la carrière de l'autre (promotion, avancement, mobilité géographique); les problèmes inhérents à la réinsertion de la femme au travail après une interruption pour raisons familiales, etc.

Conclusion

Avec l'avènement de nouveaux styles de vie familiale, qu'il s'agisse du couple à double carrière ou du mariage à distance, il incombe à la femme initiatrice de ces changements, de composer sans être pénalisée à court ou à long terme par cette situation. Un obstacle majeur rencontré par les conjoints qui vivent ce genre d'entente demeure, sans contredit, le facteur temps, risquant de précipiter les membres de la famille dans un éloignement autant physique qu'affectif.

Dans son rôle d'éducateur, le conseiller ouvre de nouveaux horizons aux jeunes qui poursuivent leur actualisation en accédant à une plus grande liberté. Ces horizons prennent aussi la forme de nouvelles attitudes et de nouveaux comportements à développer, afin d'accéder à une vie de couple basée sur le respect et la réciprocité et cela, agrémentée d'une complicité profonde. Les conseillers ne sont-ils pas considérés comme des agents de changement? Dans cette optique, ils ont la responsabilité de permettre à la jeune fille, autant qu'au jeune garçon, de planifier leur avenir en envisageant une vie de couple, si tel est le cas, différente des modèles traditionnels jusqu'à maintenant proposés.

Par le counselling, les conseillers participent indirectement à l'organisation de zones de pouvoir à l'intérieur du couple, lesquelles deviendront interchangeable et permettront de préserver l'identité des partenaires ainsi que la force de l'union. Dans cette perspective, les conseillers se doivent d'être réceptifs à l'invitation d'Osipow (1975) pour qui l'un des facteurs qui contribuent le plus à l'encouragement du développement de la carrière des femmes est un changement dans les attitudes des hommes à l'égard des femmes et de leur travail.

Enfin, par ses fonctions de chercheur, il est suggéré que le conseiller scrute plus systématiquement le rôle que joue la carrière sur la vie intime du couple; cela validerait l'aperçu descriptif développé dans cet article.

Ce nouveau style de vie a un impact significatif sur le fonctionnement de la famille. Bien que les conseillers et les chercheurs commencent à se préoccuper de questions engendrées par la réalité couple-double carrière, il y a un besoin important de développer et d'élargir le champ de connaissances sur ce phénomène.

Références

- Barnett, R.C., & Baruch, G.K. *The competent woman*. New York: Irvington Press, 1978.
- Bernard, J. *The future of marriage*. New York: Bantam Book, 1972.
- Bryson, R., Bryson, J., Licht, M., & Licht, B. The professional pair: husband and wife psychologists. *American psychologist*, 1976, 4, 10-16.
- Carter, E.A., & McGoldrick, M. *The family life cycle*. New York: Gardner Press, 1980.
- Douvan, E., & Pleck, J. Separation as support. In R. Rapoport & R.N. Rapoport (Eds.), *Working couples*. London: Routledge & Keagan Paul, 1978.
- Epstein, C. Law partners and marital partners. *Human relations*, 1971, 24, 549-564.
- Farris, A. Commuting in working couples. In R. Rapoport & R.N. Rapoport (Eds.), *Working couples*. London: Routledge & Keagan Paul, 1978.
- Feinberg, M.R. *Corporate bigamy*. New York: William Morrow & Co., 1980.
- Festinger, L. *A theory of cognitive dissonance*. New York: Harper & Row, 1957.
- Housenecht, S.K., & Macke, A.S. Combining marriage and career: the marital adjustment of professional women. *Journal of marriage and family*, 1981, 5, 750-789.
- Johnson, F., & Johnson, C. Role strain in high commitment career women. *Journal of american academy of psychoanalysis*, 1976, 4, 13-36.
- Johnson, F., & Johnson, C. Parenthood, marriage and career. In F. Pepitone-Rockwell (Ed.), *Dual career couples*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications, 1980.
- Lamb, M.E. The effects of divorce on children's personality development. *Journal of divorce*, 1977, 1, 163-174.
- Lamb, M.E., Chase-Lansdale, L., & Owen, M.T. The changing american family and its implications for infant social development: the sample case of maternal employment. In M. Lewis & L.A. Rosenblum (Eds.), *The child and its family*. New York: Plenum, 1979.
- Langelier, R., & Deckert, P. Post-divorce counseling guidelines for the late divorced female. *Journal of divorce*, 1980, 3, 403-411.
- Mishler, S.A. Barriers to the career development of women. In S.H. Osipow (Ed.), *Emerging woman: career analysis and outlooks*. Columbus, Oh.: Charles E. Merrill, 1975.
- Nadelson, T., & Eiseberg, L. Successful professional woman: on being married to one. *American journal of psychiatry*, 1977, 10, 1071-1076.
- Nadelson, T., & Nadelson, C.C. Dual career marriages: benefit and costs. In F. Pepitone-Rockwell (Ed.), *Dual career couples*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications, 1980.
- Orden, S., & Bradburn, N. Working wives and marriage happiness. *American journal of sociology*, 1969, 74, 392-407.
- Osipow, S.H. *Theories of career development*. New York: Appleton-Century-Crafts, 1968.
- Osipow, S.H. Perspectives and issues. In S.H. Osipow (Ed.), *Emerging woman: career analysis and outlooks*. Columbus, Oh.: Charles E. Merrill, 1975.
- Osipow, S.H. *Theories of career development*, (3rd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1983.
- Rapoport, R., & Rapoport, R.N. *Une famille, deux carrières*. Paris: Denoël, 1973.
- Rapoport, R., & Rapoport, R.N. *Working couples*. London: Routledge & Keagan Paul, 1977.
- Saevitz, M., & Saevitz, M.H. Making it together as two-career couple. Boston: Houghton Mifflin, 1980.
- Safilios-Rothschild, C. The influence of the wife's degree of work commitment upon some aspects of family organization and dynamics. *Journal of marriage and the family*, 1970, 32, 681-691.
- Skolnick, A., & Skolnick, J.H. *Intimacy, family and society*. Boston: Little Brown, 1974.
- Tangri, S.S. Determinants of occupational role innovation among college women. *Journal of social issues*, 1972, 28, 177-199.

Note de référence

1. Selye, H. Communication personnelle, Université de Montréal, 1981.

AU SUJET DES AUTEURS

Edwidge Desjardins, M.ed., chargé de cours au Département des Sciences de l'Éducation, Module Information Scolaire et Professionnelle (ISEP) à l'Université du Québec à Montréal. Candidate au Ph.D. Thèse: "Effets des études supérieures sur le sentiment d'efficacité personnelle des femmes".

Régis Langelier, Ph.D., professeur agrégé au Département de Counselling et Orientation, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, psychologue et thérapeute familial. Intérêts de recherche: cycles de vie matrimoniale et familiale et counselling; les dimensions psycho-sociales du divorce; modèles de supervision en counselling.