

# Les décisions de transition de carrière dans les couples : les apports de la recherche en marketing <sup>1</sup>

Hélène CHALLIOL –Institut d'Administration des Entreprises,  
Aix -Marseille III

Résumé :

*Dans cet article nous chercherons à voir comment la dynamique familiale des couples à double carrière peut avoir un impact sur les décisions de transition de carrière des individus qui les composent. Nous montrerons qu'au-delà des apports de la littérature sur les décisions de carrière et sur le fonctionnement des couples à double carrière, les vingt ans de recherche en marketing sur les décisions familiales d'achat peuvent contribuer à enrichir notre compréhension des décisions de carrière des couples.*

## Introduction

L'efficacité du système de gestion des ressources humaines, repose sur la capacité de l'entreprise à développer, des processus qui réunissent l'individu et l'organisation dans une relation mutuellement profitable. Or des changements importants semblent aujourd'hui modifier les conditions sous lesquelles cette relation peut être optimale. D'une part les changements radicaux dans la composition de la main d'oeuvre, le développement des nouvelles structures familiales et l'évolution des valeurs dans le sens d'un nécessaire rééquilibrage des rôles entre les hommes et les femmes participent d'une évolution de la société qui a fortement compliqué le rapport entre travail et vie privée en modifiant les besoins des individus. D'autre part, face aux pressions exercées par le marché et par la concurrence et aux incertitudes concernant leurs évolutions, les entreprises cherchent à accroître leur capacité de réaction. S'efforçant d'augmenter la flexibilité tant numérique que fonctionnelle et géographique de la ressource humaine, elles sont de moins en moins à même d'offrir une stabilité de l'emploi et une progression de carrière associée à une augmentation de salaire et des responsabilités de l'individu (Pierre, 1994). Ainsi les attentes et les apports mutuels des individus et des entreprises subissent de véritables transformations, et les nouvelles conditions dans lesquelles le contrat psychologique les unissant peut être optimal sont à définir.

Dans ce sens et sans prétendre répondre à toutes les questions que de tels changements soulèvent, nous nous proposons d'y apporter des éléments de réponse en essayant de comprendre comment la dynamique familiale des couples dans lesquels les deux conjoints

travaillent, peut avoir un impact sur les décisions de mobilité de chaque partenaire en l'amenant soit à être à l'initiative de décisions soit à être plus ou moins propice à accepter une proposition de changement dans les conditions de son emploi. Pour ce faire, nous chercherons tout d'abord à dégager les freins et les facteurs favorisant les décisions de mobilité des individus en examinant plus particulièrement l'influence de leur situation extra-professionnelle. Ensuite, nous chercherons à voir si les changements qu'implique une telle structure familiale au niveau de la répartition des rôles entre les conjoints constituent des contraintes ou des opportunités pour la mobilité professionnelle de chaque conjoint. Ces analyses nous permettront de montrer que, pour comprendre l'impact de la dynamique familiale sur les décisions de mobilité, il est nécessaire de considérer le couple comme unité décisionnelle. Nous montrerons alors comment vingt ans de recherche en marketing sur les décisions familiales d'achat peuvent enrichir notre réflexion et nous permettent de formuler des voies de recherche pour aborder le domaine encore peu exploré des décisions de carrière des couples.

## **1. Les décisions de transition de carrière : l'influence de la situation extra-professionnelle**

Du point de vue de l'individu, la mobilité se traduit par ce qu'on peut appeler une transition de carrière<sup>2</sup>. Nicholson & West (1989) définissent les transitions de carrière comme étant «n'importe quel changement majeur dans les exigences du rôle professionnel ou du contexte de travail». Dans ce cadre, une promotion, un changement des conditions de travail, un changement de fonction, une mutation géographique, un départ volontaire ou toute autre forme de mobilité intra ou inter-organisationnelle sera considérée comme une transition de carrière. Ces transitions vont être plus ou moins contrôlées par l'organisation et par l'individu. La typologie d'Abelson (1987), distinguant les différentes formes de roulement de personnel selon qu'elles sont volontaires (ou non) de la part de l'individu et souhaitables (ou non) pour l'organisation, laisse apparaître que les transitions sont généralement choisies par l'individu (sauf dans les cas de licenciement, de retraite anticipée, de maladie ou de mort du salarié). Dans la mesure où nous cherchons à comprendre quels sont les facteurs qui favorisent ou freinent les décisions de mobilité des individus, nous nous intéresserons aux transitions volontaires que ce soit des transitions proposées à l'individu et pour lesquelles il a une certaine liberté de choix ou qu'elles soient à l'initiative de l'individu. Nous parlerons alors de «décision de transition de carrière» ou, de manière elliptique, de «décision de transition» ou de «décision de carrière».

### **1.1. Essais de synthèse des modèles de décision de transition carrière**

Pour analyser les décisions de transition de carrière, nous devons faire appel aux recherches qui se sont basées sur la théorie de la décision dans plusieurs courants de littérature tels que l'étude du turnover (transition inter-organisationnelle), du changement de carrière (transition inter-professions et/ou inter-rôles impliquant ou non un changement d'organisation) et de la mobilité géographique (transition intra-organisationnelle impliquant ou non une transition inter-rôles). Si les recherches ne varient pas tant par leur approche que par le type de transition étudiée, l'analyse des décisions de transition de carrière ne relève pas d'un courant de recherche unifié que ce soit dans la théorie des carrières ou dans la théorie du comportement organisationnel (Rodhes & Doering, 1983). Conscient qu'il existe des spécificités propres à chaque type de transition, nous ne présenterons néanmoins qu'une synthèse des modèles retenus pour notre analyse afin de dégager les principaux facteurs qui interviennent dans les décisions de carrière. Notons que, compte tenu de notre problématique,

nous nous sommes centré sur ceux qui, en plus des variables économiques, organisationnelles et celles liées au comportement organisationnel, ont pris en compte la situation extra-professionnelle de l'individu.

**Les modèles intégrés<sup>3</sup> de la décision de transition de carrière.** L'étude du processus de décision de transition de carrière a donné lieu, dans le courant de l'étude des changements de carrière, à au moins deux propositions théoriques complètes, jamais testées empiriquement à notre connaissance : le modèle Rodhes & Doering (1983) qui vise à décrire le processus de changement de carrière (entendu ici comme changement de profession) et le modèle plus large de Mihal et al. (1984) qui cherche à décrire les transitions de rôle de carrière en intégrant les rôles professionnels et extra-professionnels. Nous présenterons ces modèles conjointement au modèle intégré du processus de turnover de Mobley (1977) en dégageant uniquement les aspects principaux du processus (qui sont d'ailleurs relativement proches dans ces trois modèles).

A l'origine du processus de décision il y aurait ce que Mihal et al. (1984) appellent «la reconnaissance d'une divergence» entre les rétributions du travail actuel et les rétributions désirées, qui va faire émerger une «envie de changer»<sup>4</sup>. Celle-ci, bien qu'essentiellement liée à une insatisfaction vis à vis du travail actuel, peut être aussi liée à des changements dans la situation extra-professionnelle de l'individu tels que le transfert du conjoint ou un changement dans le cycle familial. Cette «envie de changer» qui va conduire l'individu à rentrer dans ce que Rodhes & Doering (1983) appellent un processus de retrait impliquant une recherche d'information sur les alternatives possibles. L'évaluation de ces alternatives en fonction du succès attendu dans les changements envisagés et de la comparaison avec la situation actuelle va amener l'individu à faire un choix. Le résultat de ce processus cognitif se traduira par une intention de changement qui est, dans la conceptualisation de la relation entre attitude et comportement, le principal prédicteur de la décision finale. Comme dans tout processus de décision, il existe de nombreuses boucles de rétroaction et le processus pourra être interrompu à tout moment.

**Les modèles substantifs<sup>5</sup> de la décision de transition de carrière.** En nous basant sur la revue de littérature de Mobley (1979) et la synthèse proposée par Neveu (1996) des approches conceptuelles du départ volontaire ainsi que sur les modèles prédictifs de la décision de mutation géographique (Brett & Reilly, 1988; Bielby & Bielby, 1992), nous avons pu distinguer deux aspects essentiels dans toute décision de transition. Le premier constitue une attitude favorable à un changement, indépendamment de l'analyse des alternatives possibles, et correspond à ce que nous avons appelé «l'envie de changer». Comme dans les modèles intégrés, elle est essentiellement déterminée par une insatisfaction vis à vis du travail actuel mais aussi par l'implication au travail et par l'implication organisationnelle (Neveu, 1996). La relation entre cette «envie de changer» et «l'intention de changer», deuxième attitude importante dans les modèles, serait essentiellement modérée par des facteurs liés à l'évaluation de ou des alternative(s) mais aussi, comme le remarquent notamment Mobley et al. (1979), par l'importance des valeurs et des intérêts non professionnels dans les valeurs et les intérêts de vie de l'individu et par les conséquences significatives en dehors du travail que l'individu associe à son départ. Si cette «intention de changer» est réalisée, elle constituera une décision de transition de carrière qui pourra prendre une des différentes formes que nous avons définies.

L'analyse de ces différents modèles tend à montrer que les variables intervenantes sont relativement similaires que la décision soit initiée par l'individu ou par l'entreprise. Cependant, si nous ne voulons pas pécher par excès de simplification, nous devons souligner qu'au delà des spécificités liées au type de transition étudiée, des différences existent. Dans le premier cas, la décision de l'individu dépendra de l'évaluation des différentes alternatives qui s'offrent à lui, alors que dans le second cas il s'agira d'évaluer une seule alternative. En outre, les motivations et les risques associés à ces deux types de décision peuvent être de nature

différente. En effet, dans le cas d'une proposition de changement, la motivation de l'individu peut naître directement de l'analyse de la proposition qui lui est faite, sans pour autant que l'individu ait eu «envie de changer» préalablement et le risque est essentiellement associé aux conséquences d'un refus, d'autant plus quand celle-ci provient de l'organisation qui l'emploie. Dans le cas d'une décision de changement initiée par l'individu sa motivation devra être d'autant plus forte qu'il devra s'investir dans la recherche d'une alternative et qu'il devra assumer le risque lié à l'incertitude dans le choix d'une alternative, d'autant plus si elle implique un changement d'organisation.

## **1.2. L'influence de la situation extra-professionnelle dans la prise de décision de carrière**

Les modèles que nous avons analysés soulignent tous de manière plus ou moins développée le rôle de la situation extra-professionnelle de l'individu dans la décision de transition soit comme variable qui va influencer «l'envie de changer» soit comme variable modératrice de «l'intention (ou décision) de changer». Nous allons maintenant présenter des études qui se sont plus particulièrement centrées sur le rôle de cette variable dans les décisions de carrière.

Comme l'ont souligné Rodhes & Doering (1983) le conflit «famille-travail»<sup>6</sup> peut avoir un impact sur «l'envie de changer». L'analyse de la littérature nous révèle plus largement que des recherches ont montré que le conflit est relié positivement à l'intention de quitter l'entreprise et de chercher un autre travail (Burke, 1988) et corrélé négativement à la satisfaction et à l'engagement au travail (Bedeian et al., 1988; Frone et al., 1992; Wiley, 1987) et à l'implication organisationnelle (O'Driscoll et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). De manière générale, si le conflit famille-travail peut être à l'origine d'une «envie de changer» ou d'une «intention (décision) de changer», on peut aussi penser qu'une alternative d'emploi qui serait susceptible d'augmenter le conflit ressenti aurait plus de chance d'être refusée et vice versa.

Quoiqu'il en soit, c'est dans le cadre des études sur la décision de mutation géographique que l'influence de la dynamique familiale, et plus précisément du travail du conjoint, a été le plus étudiée. Cependant, quand l'attitude du conjoint vis à vis de la mutation et son implication professionnelle sont posées comme variables prédictives de la décision de changer, les résultats sont mitigés (Duncan & Perrucci, 1976; Sandell, 1977; Sell, 1983; Brett & Reilly, 1988). L'analyse de ces différents résultats conduit Lu & Cooper (1995) à conclure qu'il faut considérer le processus de mutation non pas au niveau individuel mais comme une question familiale. Une étude récente propose des éléments de réponse intéressants pour rendre compte des différences dans l'influence de la situation professionnelle du conjoint sur la prise de décision de mutation géographique. Bielby & Bielby (1992) confrontent les cadres d'analyse proposés par la théorie économique néoclassique et la théorie de l'échange social pour expliquer pourquoi les femmes sont moins disposées que les maris à être mutées pour une opportunité de travail qui améliore leur situation professionnelle actuelle. Les résultats de leur recherche montrent la nécessité de prendre en compte le rôle médiateur de l'idéologie de «rôle de sexe»<sup>7</sup> à laquelle les femmes et les hommes souscrivent et qui définit l'éventail des options de rôles qu'ils considèrent et les ressources et les contingences qui sont (ou non) à prendre en compte quand ils décident des responsabilités de rôles. La prise en compte de cette idéologie remet en cause le présupposé du modèle néoclassique de Mincer (1978), basé sur la maximisation de l'utilité de la famille, d'une symétrie entre les conjoints. D'un autre côté, si les résultats confirment l'existence d'une asymétrie entre les conjoints, telle qu'elle est posée dans la théorie de l'échange social, les auteurs montrent que la subordination du travail de la femme au travail de leur mari n'est pas le résultat d'un processus de négociation explicite, à somme nulle, dans lequel les hommes auraient les ressources pour faire prévaloir

leurs intérêts privés.

Ainsi, les modèles de décision de transition de carrière soulignent le rôle de la situation extra-professionnelle et les études s'étant centrées plus particulièrement sur cette question souligne l'importance d'analyser le processus de décision en prenant comme unité d'analyse le couple et l'idéologie des individus qui le composent. Pour mieux comprendre comment la dynamique familiale va pouvoir avoir un impact sur les décisions de carrière des individus, nous allons analyser les contraintes et opportunités qui découlent du fait que les deux conjoints sont impliqués dans une activité professionnelle.

## **2. La dynamique familiale des couples à double carrière : quels impacts sur les décisions de transition de carrière**

Pour comprendre le fonctionnement des couples où les deux conjoints travaillent, une première distinction entre couples à «double revenu» et couples «à double carrière» a été avancée par Rapoport & Rapoport (1969). Le terme de carrière était utilisé pour différencier les emplois exigeant un haut niveau d'implication et offrant une progression de carrière, des emplois supposés être occupés pour des raisons essentiellement économiques et par des personnes moins qualifiées. L'utilisation de ce critère de différenciation est aujourd'hui remise en cause par de nombreux auteurs tels que Sekaran & Hall (1989), Greenhaus & Parasuraman (1989), car il ne permet pas de rendre compte de la diversité des couples. En accord avec eux, nous parlerons de couples à double carrière pour dénommer les couples dans lesquels les deux conjoints travaillent et partagent une résidence commune. Pour comprendre comment la dynamique familiale de ces couples, peut influencer les décisions de carrière, nous allons tout d'abord analyser les conflits et les bénéfices potentiels que ces couples peuvent rencontrer et nous verrons qu'ils sont principalement liés à la répartition des rôles entre les conjoints et aux facteurs qui la déterminent. Nous montrerons comment la répartition des rôles adoptée par le couple peut les amener à être à l'initiative de décisions de carrière ou les rendre plus ou moins propices à accepter une proposition de transition de carrière.

### **2.1 Les couples à double carrière : quels conflits et quels bénéfices ?**

Comprendre la spécificité des couples à double carrière revient à analyser l'impact du travail féminin sur la dynamique des couples traditionnels<sup>6</sup>. Bien que les recherches se soient surtout centrées sur les difficultés particulières auxquelles sont susceptibles d'être confrontés ces couples, nous présenterons aussi les bénéfices potentiels qu'ils peuvent retirer de leur situation.

**Les conflits potentiels.** Le travail de la femme remet en cause les «rôles de sexe» tels qu'ils sont définis traditionnellement. Cette remise en cause peut générer des conflits identitaires -liés à l'écart entre les rôles «socialement appris» et les rôles réellement tenus- et des conflits normatifs -liés aux attentes implicites et/ou explicites de l'environnement familial, amical ou professionnel (Rapoport & Rapoport, 1971). Au delà de ces conflits intra-rôle, la prise en charge des responsabilités familiales et domestiques dans une famille à double carrière peut générer des conflits inter-rôles (conflits famille-travail) qui vont se traduire par une surcharge de rôle en terme de temps et du stress (Greenhaus & Beutell, 1985). Enfin, si le travail féminin peut générer une compétition entre les conjoints qui peut avoir des effets positifs ou négatifs, des conflits «inter-carrières» sont plus particulièrement susceptibles d'apparaître lorsqu'il s'agit de décider du lieu géographique dans lequel s'installer et de coordonner la mobilité professionnelle des deux partenaires (Gilbert & Rachlin, 1987).

**Les bénéfices potentiels.** En travaillant, la femme va pouvoir acquérir une indépen-

dance financière et permettre à l'homme de ne plus assumer seul la totale responsabilité financière de la famille (Rapoport & Rapoport, 1971; Gilbert & Rachlin 1987). Les couples à double carrière bénéficieraient ainsi d'une plus grande marge de liberté vis à vis de l'entreprise dans leurs décisions de carrière (Savigny, 1993). En outre, la complémentarité de leurs carrières peut leur permettre de «jouer» sur la répartition du risque lié aux caractéristiques de leur emploi respectif et de partager des préoccupations professionnelles communes (Rapoport & Rapoport, 1971; Sekaran, 1985). Au delà de ces bénéfices économiques et professionnels, ce style de vie permet aussi d'équilibrer les efforts entre les conjoints, offre l'opportunité de se développer dans de nouveaux rôles (en dehors des stéréotypes) et d'avoir une relation intime basée sur un partage égal du pouvoir et de l'initiative (Gilbert & Rachlin, 1987).

## **2.2. La répartition des rôles entre les conjoints : quels déterminants ?**

Les conflits et les bénéfices que les couples sont susceptibles de connaître sont, nous allons le voir, liés principalement à la répartition des rôles entre les conjoints et aux facteurs qui la déterminent. Bien entendu, les caractéristiques «objectives» (1) des conjoints (âge, sexe, ...), (2) de la famille (nombre d'années de mariage, nombre d'enfants, stade de vie familiale...), et (3) des emplois occupés par chaque conjoint (environnement organisationnel, nombre d'heures travaillées par semaine, niveau d'intégration des carrières...) vont intervenir. Cependant, face à la même situation, les couples vont avoir des attitudes et des comportements différents en ce qui concerne la répartition de leurs rôles professionnels et familiaux. La question se pose alors de savoir quels facteurs ont un impact sur la répartition des rôles dans les couples à double carrière. Pour y répondre, présentons les principaux facteurs retenus dans la littérature.

**La saillance des rôles professionnels et familiaux et les attentes qui s'y rattachent.** La répartition des rôles choisie par le couple dépend tout d'abord de l'attitude de chaque conjoint vis à vis du travail et de la famille. Cette attitude a été appréhendée essentiellement par le concept de saillance de rôle qui est défini comme l'importance perçue par l'individu de chacun de ses rôles dans sa vie globale. Examinant la saillance du rôle de chaque conjoint, certains auteurs ont proposé de différencier les couples selon la (ou les) source(s) majeure(s) de satisfaction (Rapoport & Rapoport, 1971) ou la priorité donnée aux contraintes de chaque domaine dans la gestion du temps (Savigny, 1993). Hall et Hall (1980), proposent, quant à eux, d'examiner l'importance relative de chaque domaine pour chaque partenaire. Bien que ces typologies ne couvrent pas l'ensemble des cas possibles, elles suggèrent que plus les rôles professionnels sont saillants pour les deux partenaires (et donc plus les couples s'éloignent du modèle traditionnel), plus les couples sont susceptibles de connaître des conflits dans la répartition des rôles. Au delà de l'importance de chaque rôle, les auteurs ont souligné l'influence des attentes (aspirations, objectifs, motivations) de chaque partenaire en ce qui concerne son rôle professionnel et son rôle familial (Rapoport & Rapoport, 1971; Gilbert & Rachlin, 1987; Sekaran & Hall, 1989). L'analyse de ces attentes permet, en effet, de comprendre les choix de répartition de rôle mais aussi d'appréhender la nature et le niveau du conflit.

**L'idéologie à l'égard des «rôles de sexe».** Le choix de la répartition des rôles dépend aussi de l'idéologie à l'égard des «rôles de sexe» sous-jacente au fonctionnement du couple (Gilbert & Rachlin, 1987; Bielby & Bielby, 1992). Gilbert & Rachlin, tentent de rendre compte de cette idéologie en distinguant les couples à double carrière traditionnels, modernes et égalitaires en prenant comme indicateurs la spécialisation des rôles entre les conjoints et la répartition du pouvoir. Les auteurs utilisent, en fait, la première dimension comme un indicateur de la seconde puisqu'ils regardent dans quelle mesure l'homme participe ou non aux rôles traditionnellement attribués à la femme en distinguant la participation

à l'éducation des enfants et la participation aux tâches domestiques. Si les indicateurs utilisés pour l'appréhender sont difficiles à définir, cette idéologie est importante pour comprendre la répartition des rôles puisque, comme nous l'avons vu avec Bielby & Bielby (1992), elle définit les options de rôles pour la femme et pour l'homme qui sont considérées dans le couple.

**Les règles d'échange du couple.** L'analyse des rôles et du pouvoir de décision représente cependant, pour Kellerhals et al.(1993), une vision trop statique des interactions familiales. En accord avec ces auteurs, nous pensons qu'il est aussi nécessaire d'analyser les règles qui déterminent l'échange familial en tenant compte de : (1) la règle d'évaluation (quels critères les acteurs retiennent pour évaluer leurs prestations respectives) qui détermine la règle d'échange (qui donne quelle quantité de ressource, en compensation de quelle autre) ; (2) la conception de l'équité dans le couple (ce qui est juste c'est : ce qui correspond à ce que vivent les autres personnes du même statut ? / ce qui est décidé par les personnes concernées ? / ce qui est positif pour la personne ou pour le groupe ?) ; (3) la hiérarchisation des finalités qui dépend de l'objectif de l'union (l'épanouissement de chacun, la survie économique et la conquête d'un statut, l'éducation des enfants etc.).

Bien que difficiles à opérationnaliser, l'idéologie de «rôle de sexe» et plus largement les règles de l'échange familial semblent être des dimensions essentielles pour comprendre les valeurs sur la base desquelles les couples négocient la répartition de leurs rôles. Elles sont d'autant plus importantes que, nous l'avons souligné, des conflits peuvent survenir quand les couples rencontrent des difficultés à concilier les saillances des rôles de chaque partenaire et leurs attentes professionnelles et familiales. Nous allons voir maintenant comment les couples vont pouvoir choisir parmi les différentes répartitions de rôle possibles et l'impact de ces choix sur les décisions de carrière des individus.

### **2.3. Les différentes répartitions de rôles et leurs conséquences sur les décisions de carrière**

La répartition de rôle choisie par les conjoints peut être plus ou moins temporaire et va pouvoir, en amenant un des conjoints (ou les deux) à être à l'initiative de décisions de carrière ou à être plus ou moins propice(s) à accepter une proposition de transition de carrière, avoir des conséquences positives ou négatives sur sa (leurs) carrière(s).

La littérature s'est surtout centrée sur les répartitions de rôles possibles quand des conflits surviennent dans la répartition des rôles. En nous basant sur différentes typologies de stratégies d'adaptation aux conflits, nous avons pu repérer les différents aspects sur lesquels les couples peuvent agir. Ils vont pouvoir décider de limiter leurs objectifs professionnels et/ou familiaux et ce, comme l'a montré Hall (1972) soit en changeant leurs exigences internes (changer la vision des problèmes, revoir les niveaux d'exigence...) soit en changeant les exigences externes (modifier les attentes des autres, faire appel à une aide extérieure...). Cette décision pourra être temporaire ou définitive (Sekaran & Hall, 1989) et pourra concerner un des partenaires ou les deux (Bailyn, 1978). En fonction des décisions prises sur ces différents aspects, nous pouvons décrire les différentes stratégies que les couples vont pouvoir adopter face au conflit et leurs conséquences sur les décisions de carrière des individus. Pour illustrer notre propos citons, en nous basant sur des exemples de stratégie fournis par la littérature, différents cas de figure. Pour répondre à ses objectifs familiaux, une femme (un des partenaires) peut adopter une stratégie de développement séquentiel basée sur une limitation de ses objectifs professionnels en choisissant, par exemple, de travailler et de s'arrêter pour avoir des enfants et reprendre le travail ensuite (Sekaran & Hall, 1989). Les deux partenaires peuvent décider de poursuivre leur carrière respective pleinement (non limitation des exigences professionnelles internes et externes) et d'en accepter les conséquences telles que vivre séparément (couples T.G.V.), avoir une nourrice à plein temps, accepter de

longs trajets journaliers (limitation des exigences familiales externes et/ou internes) (Bailyn, 1978). Un des conjoints peut demander un aménagement de son temps de travail (limitation des exigences professionnelles externes) pour s'occuper des enfants (non limitation des exigences familiales) (Gilbert & Rachlin, 1987).

Cependant, si compte tenu des politiques actuelles des entreprises et de l'évolution des normes de la société, on peut penser que dans beaucoup de cas les couples auront du mal à tout concilier, la répartition des rôles entre les conjoints peut avoir des conséquences positives sur la carrière de chaque partenaire. En effet, dans la mesure où ces couples bénéficient d'un éventail de répartitions de rôles plus large que les couples traditionnels, l'un des conjoints (ou les deux) va (vont) pouvoir avoir la possibilité de réaliser des objectifs professionnels qu'il(s) n'aurait(ent) peut être pas pu réaliser si son (leur) conjoint ne travaillait pas. Par exemple, un des conjoints peut décider d'arrêter de travailler pour suivre une formation qui lui permettra de réaliser ses aspirations de carrière, peut choisir un emploi moins rémunérateur qui correspond plus à ses attentes professionnelles ou familiales, les deux conjoints peuvent aussi choisir un aménagement du temps de travail pour mieux répondre à leurs attentes familiales etc.

Ces différentes options de répartition de rôle entre les conjoints, on le voit, peuvent conduire un ou les deux conjoints à être à l'initiative de décisions de carrière (demander un aménagement du temps de travail, quitter son emploi par exemple) et/ou à être plus ou moins propice à accepter une proposition de transition de carrière (limitation des objectifs professionnels, possibilité de choisir l'emploi qui correspond le mieux aux attentes professionnelles par exemple). L'impact du choix d'une répartition de rôle sur les décisions de carrière de chaque partenaire va être plus ou moins favorable pour l'entreprise (départ volontaire, refus d'une mutation) et va ou non aller dans le sens des aspirations de carrière des individus. Cette analyse confirme donc le rôle de la situation extra-professionnelle dans les modèles de décision de transition de carrière et nous conduit encore à conclure que pour comprendre comment elle intervient il est nécessaire d'analyser les décisions de carrière des individus en prenant comme unité d'analyse le couple. En effet, il est important de voir comment les couples négocient la répartition de leurs rôles pour analyser les décisions de carrière qui en découlent. S'il n'existe pas, à notre connaissance, d'études ayant cherché à analyser de manière systématique les déterminants des choix de répartition des rôles dans les couples, nous avons vu que la littérature sur la gestion des carrières et les couples à double carrière suggère que des facteurs tels que les saillances des rôles de chaque partenaire et les attentes qui s'y rattachent, l'idéologie à l'égard des «rôles de sexe» et les règles d'échange du couple interviennent dans la prise de décision de carrière des couples. La recherche sur les décisions de carrière des couples reste encore un domaine relativement peu exploré. Voyons comment les résultats de la recherche en marketing sur la prise de décisions familiale d'achat peuvent enrichir notre analyse.

### **3. Les décisions familiales d'achat : quels apports pour l'étude des décisions de carrière des couples ?**

Alors que la quasi-totalité des recherches en matière de comportement du consommateur demeurent focalisées sur une analyse individuelle, les auteurs ont, depuis plus de 20 ans, admis que la famille ou une partie d'entre elle constituait manifestement l'unité décisionnelle pertinente dans une large majorité de cas (Filser, 1994; Dubois, 1994; Divard, 1997). Si l'achat d'un produit ou d'un service n'est pas une décision de carrière, il semble que des parallèles théoriques et méthodologiques peuvent être faits. En présentant le cadre méthodologique dans lequel elle s'inscrit, les étapes que la recherche a suivies et les concepts sur lesquels elle s'appuie, nous allons voir (en italique dans le texte) comment elle peut nous

aider à mieux définir comment étudier les décisions de transition de carrière des couples<sup>9</sup>.

### 3.1. Cadre méthodologique de la recherche

Pour analyser le caractère collectif des décisions d'achat, les chercheurs rencontrent de véritables défis méthodologiques. En effet, la famille prend de nombreuses décisions dont la nature varie énormément non seulement dans le temps mais aussi selon le type de produit ou de service acheté, selon le niveau de participation des différents membres de la famille etc. Ainsi, il est difficile de tirer des conclusions générales sur la base d'échantillons restreints de décisions, d'autant qu'il existe une étroite interdépendance entre les décisions prises par la famille. De plus, les différences entre les familles sont considérables, et aucun plan d'expérience, si rigoureux soit-il, ne permet de contrôler l'ensemble des caractéristiques susceptibles d'influencer le comportement d'une cellule familiale (Filser, 1994). Enfin, la prise de décision familiale se déroule dans un cadre social privé où l'observation est difficile et dans lequel le chercheur peut rencontrer des réticences fortes (Brée, 1994). Pour étudier les décisions familiales d'achat, les chercheurs sont donc amenés à faire des choix méthodologiques sur plusieurs aspects. Le chercheur devra tout d'abord choisir le type de décision étudiée puis un scénario décisionnel parmi les trois possibilités qui s'offrent à lui sachant que chacun d'entre eux présente ses avantages et ses limites : (1) scénario rétrospectif (analyse d'une décision passée), (2) scénario prospectif (analyse d'un projet d'achat) ; (3) scénario hypothétique (décisions retenues a priori par le chercheur). Enfin, il s'agira de déterminer le mode de recueil des préférences individuelles et de l'influence relative des conjoints. Le recueil peut se faire auprès d'un seul conjoint, auprès des deux époux séparément ou des deux ensemble. Le premier type de recueil a rencontré de nombreuses critiques et, aujourd'hui les chercheurs tendent à utiliser une méthodologie en deux étapes combinant un recueil individualisé (généralement par questionnaire) et une analyse de l'interaction entre les deux conjoints. Cependant, bien qu'un certain nombre de techniques aient été mises en avant, aucune réponse définitive n'est apparue quant à la méthodologie à utiliser pour appréhender l'influence relative de chaque conjoint (Rudd & Koehler, 1990).

### 3.2. Les principales étapes de la recherche

Jusqu'à des années récentes, les études ont cherché à analyser les rôles qui pouvaient être tenus par les différents membres de la famille et à identifier la structure des rôles dans la prise de décision d'achat («qui fait quoi ?»). Les recherches se sont surtout intéressées au couple parental et se sont appuyées sur la théorie développée par le sociologue Wolfe (1959) qui analyse les décisions familiales à partir de deux dimensions : l'influence relative des époux dans la décision et le degré de spécialisation des rôles. En croisant ces dimensions, quatre différents types de structure de rôle dans les décisions ont été identifiés : les décisions dominées par l'homme, par la femme, les décisions autonomes (prises par l'un ou par l'autre des conjoints, chacun étant susceptible d'être dominant) et les décisions dites «syncrétiques» ou «conjointes» (prises en commun). De nombreuses études ont alors cherché à identifier la structure de rôle en fonction des différentes décisions et phases de décision (facteurs produits) et à examiner l'impact de déterminants tels que le stade du cycle de vie, l'environnement culturel, la personnalité et les caractéristiques individuelles sur la structure de rôle. Cependant ce type de recherche a rencontré des critiques. En effet, comme le souligne Rigaux-Bricmont (1986) «lorsqu'il y a une tentative d'explication des variations structurelles, l'attention a été trop souvent limitée à quelques facteurs isolés (conception des rôles, statut professionnel de l'épouse...). A quelques exceptions près, la façon dont la décision est prise n'a pas été abordée (activités poursuivies, modes de résolution des conflits etc.)». Dans

ce sens, Sprey, dès 1972, remarquait que: «la manière dont nous abordons le problème de la prise de décision au sein du foyer revient, en somme, à essayer de comprendre le jeu d'échecs en constatant les résultats, mais en ignorant les stratégies employées par chaque joueur». Pour mieux comprendre la structure de rôle dans les décisions familiales d'achat, la recherche, ces dernières années, s'est davantage centrée sur l'analyse du processus de prise de décision (dépasser l'analyse du résultat de la décision) et sur les décisions conjointes (spécifiques si l'on prend comme unité d'analyse la famille). Constituant le domaine le plus avancé de la recherche, nous présenterons plus en détail ce deuxième pan de la recherche.

En dépit de leurs limites explicatives, les recherches ancrées sur la théorie des rôles ont permis d'établir des typologies de décision en fonction de la structure des rôles. Dans le cadre de l'étude des décisions de carrière, il semble essentiel de faire de même. En effet, prendre comme unité d'analyse le couple pour étudier les décisions de carrière n'est justifié que si les conjoints ont une certaine influence dans la prise de décision, c'est à dire si on peut considérer la décision de carrière comme une décision «conjointe», qu'elle soit ou non dominée par un des conjoints. Si nous avons déjà pu apporter quelques éléments de réponse dans l'analyse de la répartition des rôles dans les couples à double carrière, nous devons aussi essayer de voir de façon plus systématique quelles conditions, liées aux caractéristiques du couple et de la décision de carrière, favorisent une prise de décision conjointe. Nous pouvons penser que dans les décisions qui sont susceptibles de modifier la répartition des rôles entre les conjoints, chacun d'entre eux aura une influence relative et que l'individu directement concerné par la décision aura une influence relative plus forte.

### 3.3. Analyse du processus de décision dans les couples

Pour mieux comprendre la structure des rôles et l'influence relative des conjoints dans la prise de décision, ce deuxième pan de la recherche s'est surtout centré sur l'étude des conflits et de leur résolution. En effet, l'étude de tels phénomènes éclaire à la fois la dynamique de l'achat et la nature réelle du pouvoir de décision (Dubois, 1994). Nous verrons comment les approches théoriques de ce courant de recherche peuvent nous fournir des cadres explicatifs intéressants pour l'étude des décisions de carrière dans les couples.

**Classification des sources de conflit.** Quand deux ou plusieurs personnes sont impliquées dans une prise de décision, il est probable que certains conflits surviennent dans les objectifs d'achat, les attitudes par rapport aux alternatives et la sélection de l'alternative la plus désirable. La famille n'y fait pas exception (Assael, 1984). Suite à une analyse de la littérature, Divard (1997) distingue les quatre principales catégories de désaccord : (1) les désaccords sur les priorités ou de préférence inter-classes qui proviennent de différences dans les hiérarchies de priorités des conjoints ; (2) les désaccords de préférence intra-classe qui surviennent lorsque les protagonistes sont d'accord sur l'énoncé du problème mais pas sur la nature de la solution (choix du produit, de la marque...) ; (3) les désaccords de principe surviennent quand le projet d'achat d'un individu fait l'objet d'un refus de principe de la part de son conjoint, sans qu'il soit possible d'évoquer une quelconque alternative ; (4) les désaccords sur les rôles qui peuvent, comme le rappelle Dubois (1994), donner lieu à trois sortes de conflit selon les attentes (décision prise par l'autre, en commun, par soi même) des deux époux : conflit par excès (chacun espère trancher seul) ; conflit par défaut (le mari et la femme se «renvoient la balle») et conflit partiel (l'un des époux souhaite une décision commune, alors que l'autre souhaite une décision isolée, par lui ou par l'autre).

On peut penser que ces types de conflit ne sont pas propres aux décisions d'achat et que lors de décision conjointe de carrière, les époux pourront être en désaccord sur les priorités pour la vie du couple (les enfants, la carrière...), sur les critères d'évaluation des alternatives d'emploi (le temps disponible, le salaire, le lieu...) voire sur la répartition des rôles dans les décisions.

**Les déterminants des désaccords.** Les chercheurs ont tenté de mettre à jour les facteurs susceptibles d'expliquer l'étendue des divergences entre les conjoints. Nous présenterons les déterminants des désaccords selon la catégorisation de Divard (1997), sans entrer dans le détail des justifications de leur influence potentielle sur les désaccords.

**Tableau n°1 Les principaux déterminants des désaccords dans les couples**

			Relation avec l'ampleur des désaccords
Les caractéristiques du couple	Les facteurs permanents et durables	le degré d'homogamie	relation négative
		l'âge du mariage	relation négative
		le degré de satisfaction retiré de l'union	relation négative
		la position du cycle de vie	résultats mitigés
		l'idéologie à l'égard des rôles des conjoints	résultats mitigés (dépend du sexe, de la durée de la relation)
		le statut d'emploi de la femme	relation positive
	Les facteurs transitoires	la naissance premier enfant	=> réajustement des règles de fonctionnement et probabilité d'un accroissement des tensions et des risques de conflits
		l'arrivée de l'aîné à l'adolescence	
		le départ du dernier enfant	
		la retraite	
la perte d'emploi			
Les caractéristiques de la décision	le changement statut d'emploi de la femme		
	les déménagements		
	le degré d'implication des membres du foyer	désaccord plus grand quand l'achat concerne l'ensemble de la famille	
	les différences de perception du risque	relation positive	
	le caractère inédit de l'achat	achat routinier : relation négative décision inédite : relation positive	
	le coût du produit	relation positive	
	la complexité du choix	relation positive	

Issus de la sociologie de la famille, tous les déterminants des désaccords liés aux caractéristiques des couples semblent s'appliquer à tout type de décision, et certains ont d'ailleurs été soulignés dans littérature sur les couples à double carrière. Concernant les déterminants liés aux caractéristiques de la décision d'achat, il semble aussi que l'on puisse les transposer aux décisions de carrière. Cependant, certains facteurs plus spécifiques aux couples à double carrière tels que les saillances de rôles ou aux décisions de carrière tels que le caractère plus ou moins réversible et plus ou moins temporaire de la décision vont pouvoir avoir un impact sur l'ampleur des désaccords entre les conjoints. Aussi une analyse de ces spécificités est-elle nécessaire si nous voulons identifier de manière exhaustive les déterminants des désaccords dans le cadre des décisions conjointes de carrière.

**Traitement des désaccords et explication des comportements adoptés.** Les désaccords vont se traduire ou non par un conflit explicite. Sauf si des mécanismes d'évitement du conflit agissent, les conjoints auront recours à une méthode de résolution du conflit. On peut regrouper en trois grandes catégories les différentes stratégies de résolution du

conflit inventoriées par les auteurs : la résolution de problème (recherche de la meilleure solution) ; la persuasion (obtenir gain de cause sans contrepartie) ; et le marchandage (compromis avec concession et gain de part et d'autre). Ainsi, les résultats du traitement des désaccords peuvent, pour un individu, revêtir plusieurs formes : victoire totale, partielle, compromis, consensus, défaite avec compensation, défaite totale, accommodation (chacun suit son idée dans la mesure où cela est réalisable). Si un ensemble de recherches s'est centré sur l'explication des comportements adoptés en cas de désaccord, «force est de constater que les quelques facteurs qui ont été mis en exergue sont davantage susceptibles d'expliquer le degré d'intensité dans la volonté de faire prévaloir son point de vue» (Divard, 1997). Dans un souci de clarté et de synthèse nous ne présenterons pas les différents modèles qui ont été proposés mais les trois principes théoriques majeurs qui ont généralement été utilisés pour expliquer l'influence relative des conjoints dans la prise de décision : la théorie des ressources, la théorie de l'idéologie et l'implication par rapport à la décision (Webster, 1995). Ces trois approches rendent d'ailleurs compte des facteurs généralement pris en considération pour expliquer les méthodes de résolution adoptées en cas de conflit : les facteurs relatifs au couple et aux individus qui le composent et les facteurs relatifs à la décision.

Dans le cadre de la théorie des ressources, initialement développée par Blood et Wolfe (1960), le pouvoir d'un acteur dans l'orientation d'une interaction est d'autant plus grand que ses ressources<sup>10</sup> sont (comparativement) importantes. Dans les quelques tentatives de modélisation de l'influence relative des conjoints, le pouvoir de chaque individu (et l'influence qui résulte de son utilisation) est expliqué principalement par les ressources qu'il possède et plus précisément par l'efficacité estimée de l'utilisation des ressources et les coûts et bénéfices liés à l'utilisation de ces ressources (Seymour & Lessne, 1984; Corfman & Lehmann, 1987). Cependant, si cette théorie a reçu nombre de confirmations et si aucun auteur n'a complètement nié son bien fondé, elle a reçu aussi nombre de démentis et de critiques. La plus importante étant que la nature précise des ressources à prendre en compte dans l'analyse demeure très incertaine. De plus, elle ne rend pas compte de la façon dont société et culture assignent à chaque sexe des identités (et dialectiquement des ressources distinctes), ni quels facteurs macrosociologiques conditionnent l'évolution de cette attribution (Kellerhals et al., 1993). Dans ce sens, les auteurs ont souvent pris en compte dans leurs modèles le paradigme théorique de l'idéologie de «rôle de sexe» qui pallie à cette dernière limite. Il pose que les préférences de «rôle de sexe» sont des indicateurs d'attitudes culturellement déterminées vis à vis du rôle de la femme et de l'homme dans le ménage (Qualls, 1987). L'orientation de «rôle de sexe» est vue comme une prescription normative qui va conditionner les comportements individuels. Plusieurs études ont montré une relation significative entre l'idéologie de «rôle de sexe» et l'influence relative dans la prise de décision (Qualls, 1987 ; Webster, 1995). Cependant, si beaucoup d'auteurs s'accordent à dire que l'orientation de «rôle de sexe» constitue une force sous-jacente guidant le processus de décision, de nombreuses questions restent sans réponse notamment quant à son influence sur les divergences entre les conjoints (Divard, 1997) et sur le résultat de la décision (Qualls, 1987).

Par ailleurs, les modèles intègrent des facteurs relatifs aux caractéristiques de la décision en se basant essentiellement sur le concept d'implication. Les auteurs postulent que l'influence relative dans les décisions d'achat est plus forte pour le conjoint qui est le plus fortement impliqué dans l'achat et qui désire que le résultat de la décision reflète ses préférences et intérêts individuels. Cependant les auteurs ne sont pas tous unanimes sur le rôle de ce concept, notamment en ce qui concerne l'impact du différentiel d'implication (Divard, 1997). Certains estiment en référence au principe dit «du moindre intérêt», qu'on est en position d'autant plus favorable pour imposer ses vues que l'on a peu à craindre de la séparation du couple (Brée, 1994). Alors que d'autres considèrent que c'est celui dont l'intérêt prévaut qui exerce le plus d'influence non seulement parce qu'il déploie des efforts plus énergétiques mais aussi parce que son partenaire consent plus volontiers à aligner ses préférences

(Krishnamurthi, 1983; Corfman & Lehmann, 1987). En outre, les auteurs soulignent l'importance de l'histoire décisionnelle du couple en raison du phénomène de base dénommé par Turner (1970) «principe de réciprocité». Il argumente qu'un membre de la famille peut ne pas s'investir dans certaines décisions et sembler capituler face à un autre membre de la famille. Cependant la prévision est que la personne qui prévaut à un moment donné permettra à l'autre personne de prévaloir dans une décision future.

La présentation des principaux cadres d'analyse retenus par cette littérature, nous permet encore une fois de constater que des parallèles sont possibles entre l'analyse des décisions familiales d'achat et les décisions de carrière des couples. L'analyse de l'influence relative des conjoints dans les prises de décisions de carrière, comme dans les décisions d'achat, devra tenir compte des déterminants de l'influence relative de chaque conjoint que sont les ressources des conjoints, leur idéologie à l'égard des rôles des sexes et leur implication dans la décision. De même nous devons tenir compte des facteurs que nous n'avons pas pu présenter ici et qui, bien que la nature exacte de leur influence ne soit pas toujours déterminée, ont été soulignés dans la littérature comme susceptibles d'avoir un impact sur le mode de résolution de conflit adopté dans le couple (personnalité des individus, position dans le cycle de vie, risque perçu,...). Certaines études sur les décisions de carrière (Bielby & Bielby, 1992) et sur les couples à double carrière (Gilbert & Rachlin, 1987), ont d'ailleurs souligné l'importance de certains de ces facteurs, mais elles restent rares et n'ont donné lieu qu'à peu de modélisations et d'applications

L'étude des décisions familiales d'achat constitue un domaine fondamental de la recherche en marketing qui reste pourtant, pour Filser (1994), l'un des plus mal connus. Quoiqu'il en soit, vingt ans de recherche en marketing peuvent nous permettre de bénéficier des enseignements retirés dans l'analyse du processus de décision familiale et d'éviter certains écueils dans l'appréhension de la problématique des décisions de carrière des couples. Au delà des exemples d'application et des outils de mesure qu'elle nous offre, la recherche nous fournit des cadres théoriques et méthodologiques qui sont, pour la plupart, applicables à l'étude de toute décision de couple même s'il reste un effort important à fournir pour analyser les caractéristiques propres aux décisions de carrière et aux couples à double carrière pour adapter les modèles à leurs spécificités.

## Conclusion

L'analyse des modèles de décision de transition de carrière et de l'impact du choix de la répartition des rôles dans les couples à double carrière nous a permis de voir que l'influence de la dynamique familiale sur les décisions de carrière est une question complexe. Si l'analyse de la recherche en marketing nous a permis de définir des voies de recherche pour approfondir nos connaissances sur les décisions de carrière des couples, nous avons vu aussi que la prise en compte du caractère collectif des processus décisionnels est une entreprise extraordinairement complexe tant sur le plan théorique que méthodologique et qui est loin d'être achevée. Cependant nous pensons que l'importance des enjeux justifie amplement une redéfinition des cadres d'analyse des décisions de carrière. En effet, les difficultés mais aussi les opportunités que les couples à double carrière rencontrent peuvent les amener à prendre des décisions de carrière qui vont être plus ou moins favorables pour l'entreprise et qui vont aller ou non dans le sens des aspirations professionnelles des individus. Ainsi il semble important que les entreprises prennent en compte les facteurs qui déterminent les décisions de carrière des couples si elles veulent à la fois accroître la mobilité des individus en couple avec un partenaire qui travaille (et ils sont de plus en plus nombreux) et bénéficier de leurs compétences et de leur implication professionnelle. Par ailleurs, si les entreprises soulèvent souvent les difficultés qu'elles rencontrent quand elles proposent une mobilité géographique

à ces individus, elles oublient souvent que les couples à double carrière peuvent bénéficier d'un éventail de répartitions de rôles possibles plus large que les couples traditionnels, ce qui constitue à nos yeux une marge de manoeuvre sur laquelle les entreprises peuvent jouer. En effet, en prenant en compte les attentes et les besoins de ces salariés concernant leurs rôles professionnels et familiaux, les entreprises devraient pouvoir non seulement mieux anticiper et maîtriser les décisions de carrière des individus en couple avec un partenaire qui travaille, mais aussi proposer une politique de gestion des carrières qui concilie leurs besoins et ceux de ces salariés.

Si la recherche dans ce domaine reste encore peu exploré, une contribution dans l'analyse des décisions de carrière des couples pourra non seulement apporter des éléments de réponse pour une gestion des ressources humaines plus efficace mais aussi constituer un apport pour approfondir les connaissances dans le domaine de la prise de décision familiale pouvant enrichir à la fois la recherche sur le comportement du consommateur et dans le domaine de la gestion des carrières.

## Références

- Abelson, M.A., «Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover», *Journal of Applied Psychology*, 72, (1987), 382-386. (cité par Neveu, 1996)
- Assael, H., *Consumer Behavior and Marketing Action*, Kent, Boston Mass, Second Edition, 1984.
- Bailyn, L., «Accommodation of Work to Family», in Rapoport R. and Rapoport R.N., *Working Couples*, London: Rutledge and Keagan Paul; New York: Haper & Row, 1978.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G., Moffet, R.G, «Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals», *Journal of Management*, 14, 3, (1988), 475-491.
- Bielby, W. T., Bielby, D. D., «I Will Follow Him: Family, Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job», *American Journal of Sociology*, 97, 5, (1992), 1241-1267.
- Blood, R., Wolfe, D., *Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living*, Glencoe, III, The Free Press, 1960.
- Brée, J., *Le comportement du consommateur*, Que sais-je?, Presses Universitaires de France, 1994.
- Brett, J. M., Reilly, A. H., «On the Road Again: Predicting the Job Transfer Decision», *Journal of Applied Psychology*, 73, 4, (1988), 614-620.
- Burke, R.J., «Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflicts», *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, (1988), 287-302.
- Corfman, K.P., Lehmann, D.R., «Models of Cooperative Group Decision-Making and Relative Influence: An Experimental Investigation of Family Purchase Decisions», *Journal of Consumer Research*, 14, (1987), 1-13.
- Divard, R., «La dynamique décisionnelle dans le couple», *Recherche et Application en Marketing*, 12, 1, (1997), 69-88.
- Dubois, Bernard, *Comprendre la consommateur*, 2ème édition, Dalloz, 1994.
- Duncan, R.P., Perrucci, C.C., «Dual Occupation Families and Migration», *American Sociological Review*, 41, (1976), 252-261. (Cités par Brett & Reilly, 1988)
- Filser, M., *Le comportement du consommateur*, Précis Dalloz, 1994.
- Frone, M. R., Russel, M., Cooper, L.M., «Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing Model of the Work-Family Interface», *Journal of Applied Psychology*, 77, 1, (1992) 65-78.
- Gilbert, L.A., Rachlin, V., «Mental Health and Psychological Functioning of Dual-Career Families», *The Counseling Psychologist*, 15, 1 (1987), 7-49.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J., «Sources of Conflict Between Work and Family Roles», *Academy of Management Review*, 10, 1, (1985), 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., «Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples», *Journal of Vocational Behavior*, 34, (1989), 133-153.
- Hall, D.T., «A Model of Coping with Role Conflict: The role Behavior of College Educated Women», *Administrative Science Quarterly*, 4, (1972), 471-486.
- Hall, D. T., *Career in Organizations*, Goodyear, 1976.

Hall D.T., Hall, F.S., «Stress and two-career couple», In C. Cooper and R. Payne (eds), *Current Concerns in occupational Stress*, New York: Wiley, 1980, 243-266.

Kellerhals, J., Troutot, P.Y., Lazega, E., *Microsociologie de la Famille*, Que sais-je?; n°2148, Presses Universitaires de France, Paris, 1993.

Krishnamurthi, L., «The Saliency of Relevant Others and its Effects on Individual and Joint Preferences: An Experimental Investigation», *Journal of Consumer Research*, 10, 1, (1983), 62-72. (cité par Divard, 1997)

Lu, L., Cooper, C. L., «The Impact of Job Relocation: Future Research», In *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 2, Edited by C.L. Cooper and D.M. Rousseau, 1995, John Wiley & Sons Ltd.

March, J.G., Simon, H.A., *Organizations*, New York, Wiley, 1958. (Cité par Neveu, 1996, p 41-43)

Mihal, W., Sorce, P. A., Comte, Thomas E., «A Process Model of Individual Career Decision Making», *Academy of Management Review*, 9, 1, (1984), 95-103.

Mincer, J., «Family Migration Decisions», *Journal of Political Economy*, 86, (1978), 749-775. (Cité par Bielby & Bielby, 1992)

Mobley, W.H., «Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover», *Journal of Applied Psychology*, 62, (1977), 237-240. (cité par Neveu, 1996, p45-47)

Mobley, W.H. Griffeth, R.W. Hand, H.H., Meglino, B.M., «Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process», *Psychological Bulletin*, 86, 3, (1979), 493-522.

Neveu, J.P., *La Démission du Cadre d'Entreprise : Etude sur l'intention de départ volontaire*, Ed. Economica, Paris, 1996.

Nicholson, N., West, M., «Transitions, Work Histories, and Careers», in M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence, *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, 1989, 182-201.

O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., Hildreth, K., «Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences», *Journal of Applied Psychology*, 77, (1992), 272-279.

Papanek, H., «Men, Women, and Work: Reflections on the two-person career», *American Journal of Sociology*, 78, (1973), 852-872. (cité par Gilbert et Rachlin, 1987)

Pleck, J.H., «Men's family work: Three perspectives and some new data», *Family coordinator*, 28, (1979), 481-4188. (cité par Gilbert et Rachlin, 1987)

Pierre, J., «La carrière dans la tourmente de la crise», *Gestion 2000*, 6, (1994), 41-57.

Qualls, W. J., «Household Decision Behavior: The Impact of Husbands' and Wives' Sex Role Orientation», *Journal of Consumer Research*, 14, (1987), 264-279.

Rapoport, R., Rapoport, R. N., «The Dual-Career Family: A Variant Pattern and Social Change», *Human Relations*, 22, (1969), 3-30.

Rapoport, R., Rapoport, R.N., «Further Considerations on the Dual Career Family», *Human Relations*, 24, 6, (1971), 519-533.

Rigaux-Bricmont, B., «L'avenir de la recherche en matière de décision collective d'achat», *Recherche et Application en Marketing*, 1, 2, (1986), 17-27.

Rodhes, S.R., Doering, M., «An Integrated Model of Career Change», *Academy of Management Review*, 8, 4, (1983), 631-639.

Rudd, J., Koehler, C. R., «Influence de la perception et des rôles traditionnels dans les décisions familiales touristiques», *Recherche et Application en Marketing*, 5, 3, (1990), 7-26.

Sandell, S.H., «Women and the Economics Migration», *Review of Economics and Statistics*, 59, (1977), 406-414.

Savigny, X. «Les couples de Cadres: Enjeux et Defis», *Actes du congrès annuel 1993 de l'Association Francophone de la Gestion des Ressources Humaines*, Atelier «Jeunes Chercheurs».

Sekaran, U., «Path to Mental Health: An exploratory Study of Husbands and Wives in Dual-Career Families», *Journal of Occupational Psychology*, 58, 2, (1985), 129-137.

Sekaran, U., Hall D.T., «Asynchronism in Dual-Career and Family Linkages», in M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence, *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, 1989, 159-180.

Sell, R.R., «Transferred Jobs: A Neglected Aspect of Migration and Occupational Change», *Work and Occupations*, 10, (1983), 179-206. (Cité par Brett & Reilly, 1988)

Seymour, D., Lessne, G., «Spousal Conflict Arousal: Scale Development», *Journal of Consumer Research*, 11, (1984), 810-821.

Sprey, J., «Family Power Structure: A Critical Comment», *Journal of Marriage and Family*, 34, (1972), 772-731. (Cité par Divard 1997, p 69)

Turner, R., *Family Interaction*, New York: John Wiley and Sons, Inc, 1970.

Webster, C., «Determinants of Marital Power in Decision Making», *Advances in Consumer Research*, Association for Consumer Research, 22, (1995), 717-722.

Wiley, D.L., «The Relationship Between Work / Nonwork Role Conflict and Job Related Outcomes: Some Unanticipated Findings», *Journal of Management*, 13, 3, (1987), 467-472.

Wolfe, D., «Power and Authority in the Family», in D. Cartwright ed., *Studies in Social Power*, University of Michigan Press, Ann Arbor, Mi, 1959. (cité par Filser 1994, p197)

## Notes

1 Je tiens à remercier M. Alain Roger pour ses encouragements et ses conseils pour la réalisation de cette publication et Mme Matilde Simon Plaza pour son soutien et ses remarques tout au long de la rédaction de cet article.

2 La notion de carrière sera ici entendue comme «la succession perçue par l'individu des attitudes et des comportements associés aux expériences et activités professionnelles tout au long de sa vie» (Hall, 1976).

3 Les modèles intégrés visent à décrire le processus de prise de décision en intégrant les différentes étapes du processus, les boucles de rétroactions... et ont souvent une visée descriptive.

4 Nous utilisons ce terme pour rendre compte des différentes expressions employées dans la littérature: idée de départ (Mobley, 1977), reconnaissance d'une divergence (Mihal et al., 1984), penser à changer de travail ou de carrière (Rodhes & Doering, 1983), attractivité d'un changement (March & Simon, 1958), prédisposition à être muté (Brett & Reilly, 1988).

5 Les modèles substantifs se centrent sur les déterminants de la décision et ont souvent une visée prédictive.

6 Le conflit famille - travail est une forme de conflit inter-rôles dans laquelle les pressions de rôle provenant du domaine professionnel et familial sont difficilement conciliables, en d'autres termes la participation dans un rôle est rendue plus difficile en raison de la participation dans l'autre (Greenhaus et Beutell, 1985).

7 La notion de «rôle de sexe» reçoit au moins trois définitions dans la littérature. Elle indique, au niveau macrosociologique, qu'il existe une stratification sexuelle : les allocations sociales et les gratifications des femmes et des hommes sont différentes et hiérarchisées. Elle évoque ensuite, au niveau microsociologique, une division du travail entre hommes et femmes. Elle fait enfin référence aux normes, préférences, attitudes et représentations subjectives qui légitiment ou contestent ce système de stratification. (Kellerhals et al., 1993, p40).

8 La dynamique des couples traditionnels est caractérisée par une division des rôles telle qu'un conjoint (le mari) est principalement impliqué dans un travail rémunérateur et l'autre conjoint (la femme) est principalement impliqué dans les activités relatives à la maison et à l'éducation des enfants (Pleck, 1979). La «two-person career» (Papanek, 1973) est typique dans cette structure familiale avec à la fois le mari et la femme impliqués dans la progression et la promotion de la carrière du mari.

9 Notons que compte tenu de notre objectif nous ne présenterons pas les recherches ayant pris en compte l'influence des enfants dans les décisions d'achat mais nous restons conscients de leur rôle potentiel dans les décisions.

10 Une ressource est définie comme un bien (rare) que l'un des partenaires peut mettre à disposition d'autrui et qui est susceptible de satisfaire les besoins de ce dernier ou de lui permettre d'atteindre ses objectifs (Kellerhals et al. 1993, p45).