

Les nouvelles
configurations de la
mobilité humaine

Sous la direction de

**Fernando Diogo, Rolando Lalanda
Gonçalves, Licínio Tomás**

Res

Socialis

La relecture des textes a été effectuée par Carolyne Grimard
et la mise en forme par Doris Gehring

Publié avec l'aide du Département d'histoire, de la philosophie
et des sciences sociales de l'Université des Açores.

Les originaux de ce livre prêts à la reproduction
ont été fournis par le directeur de collection

© 2012 by Academic Press Fribourg
ISBN 978-2-8271-1070-4
ISSN 1422-4437 (Res Soc.)

De l'enchaînement au "lieu" à l'insertion dans les flux mondiaux <i>Rosemere Maia</i>	p.171
Quand les transports publics ne suffisent pas. Le rôle du covoiturage chez les hindous de l'agglomération de Lisbonne <i>Rita D'Ávila Cachado</i>	p.177
Vulnérabilités au travail et mobilité professionnelle des infirmiers en Belgique <i>Céline Decleire, Nathalie Burnay, Hanne Derycke, Lutgart Braeckman, Peter Vlerick et William D'Hoore</i>	p.183
Trajectoire de l'emploi, en carrousel, dans des contextes de pauvreté <i>Fernando Diogo</i>	p.193
Les parcours de vie – de l'activité professionnelle à l'inactivité fonctionnelle <i>Licínio M. Vicente Tomás</i>	p.199
Mobilité et situations d'attente <i>May Du</i>	p.211
La légende urbaine, récit mobile reflétant la mobilité de ses sujets-transmetteurs <i>Aurore Van de Winkel</i>	p.221
Backpacking : voyager dans le temps ? <i>Jocelyn Lachance</i>	p.231

**LES PARCOURS DE VIE – DE L'ACTIVITÉ
PROFESSIONNELLE À L'INACTIVITÉ
FONCTIONNELLE**

Licínio M. Vicente Tomás

LA MOBILITÉ EST UNE NOUVELLE DONNÉE DU VÉCU

Nos sociétés paraissent avoir réinventé les rapports entre lieux et distances, entre distances et temps ainsi que le rapport entre notre parcours de vie et le temps lui-même. Jamais, comme de nos jours, l'espace et le temps ne se sont tant contractés. Jamais comme aujourd'hui l'accélération de l'histoire et la notion du planétaire n'ont semblé si réelles et si familières à la représentation individuelle. Un nouvel espace-temps, simultanément individuel et collectif, s'impose dans nos références du vécu. En effet, le temps vécu comme universel est une nouvelle donnée inscrite dans des modes de vie globalisés et constitue un fait inédit dans l'histoire de l'humanité. Le fait événementiel est planétaire et localement vécu comme étant dans un voisinage proche.

Mais les temps nouveaux annoncent des incertitudes qui déstabilisent nos acquis, les plus solidement intériorisés, soit en ce qui concerne les perspectives de vie future, soit sur le partage du travail et plus particulièrement au niveau de sa répartition entre les différentes générations qui vivent ensemble. Les générations se "succèdent mais ne se ressemblent pas", tant dans le devenir historique qui les rassemble que dans le domaine des valeurs qui caractérise les époques et dont les générations elles-mêmes en sont les principales promotrices¹, contribuant à la structuration permanente du temps social dont elles en portent l'empreinte². Plus ou moins évidente, la mobilité intergénérationnelle a toujours existé. Cependant, dans le cadre d'une société traditionnelle, la stabilité des références de vie, qui se repérait assez bien d'une

1. MANNHEIM K., *Le Problème des générations*, Paris, Éditions Nathan, 1990.

2. ATTIAS-DONFUT C., *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, p.168.

génération à l'autre, annonce aujourd'hui des transformations profondes surtout par le biais de la relation à l'emploi.

De nos jours, une mobilité nouvelle, plus complexe et hors du commun, dans le cours de l'histoire des sociétés industrialisées, paraît s'installer. Même les *baby-boomers* en sont concernés³. Or, il se trouve que les implications du remodelage des temps de travail ainsi que des relations à l'emploi impliquent des formes inévitables des différentes catégories de travailleurs, des parcours de vie et des chances de carrières des générations. Même le sens du changement demeure problématique.

TRANSFORMATIONS ET MUTATIONS DU TRAVAIL ET DES RELATIONS À L'EMPLOI

Inévitablement, le travail se transforme et se reconfigure dans une organisation sociale qui a changé. Et, la modernité du travail paraissait avoir compartimenté temps de travail et temps libre en l'affectant différemment aux diverses phases de vie et catégories sociales. On ne peut ignorer que les rapports et les nuances entre travail et non-travail, entre occupation et désoccupation, ainsi qu'entre les temps de travail et de loisir sont désormais de plus en plus flous⁴ et paraissent entraîner aussi la configuration du lien social et les statuts des individus et des générations dans les sociétés contemporaines.

Les changements, qui surgissent sur le marché de travail ou en termes de trajectoires professionnelles, se font fortement ressentir au niveau de la structure des actifs et des relations à l'emploi. Bien plus que du travail, ce sont des relations à l'emploi et des modalités d'exercice de celui-ci dont il faut tenir compte quand nos références, même les plus ancrées institutionnellement, sont ébranlées en raison des transformations qui se manifestent. À une époque où les relations se complexifient, se mondialisent et se virtualisent, les relations de travail et les modalités d'accès à l'emploi ainsi que les générations, elles-mêmes, ne pouvaient être épargnées. Entre autres, Xavier Gaullier⁵, l'avait déjà très nettement constaté lorsqu'il écrivait : "dans une société qui change rapidement, où les régulations antérieures sont en "crise", en

3. BONVALET C. & OGG J., *Les Baby-boomers : une génération mobile*, Paris, INED / Éditions de L'aube, 2009.

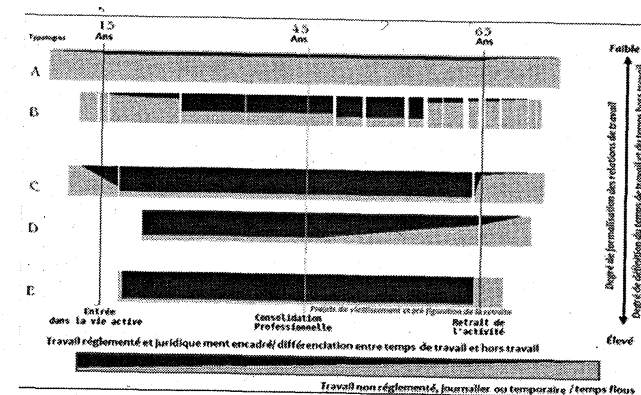
4. GOLFINDE C., *Travail et hors travail*, Paris, Librairie Arthème Fayard, 2001.

5. GAULLIER X., *Les Temps de la vie. Emploi et retraite*, Paris, Éditions Esprit, 1999, p.223.

"mutation", en "métamorphose", selon les auteurs, les âges et les générations n'échappent pas à cette déstabilisation".

La déstabilisation des relations de travail et les cheminements professionnels se notent un peu partout mais pas forcément en conséquence des récents bouleversements des parcours de travail. En effet, reprenant à titre de référence une enquête que nous avons menée auprès des travailleurs âgés, en 2002 et 2003, on s'aperçoit que les parcours de vie professionnelle de certaines catégories, comme les employés sans qualifications ou les ouvriers ayant perdu leur poste de travail dans l'industrie, apparaissent dans un schéma non linéaire (Type B), tandis que d'autres, comme les professions scientifiques et les employés de bureau (types D et E, dans le graphique 1), sont encore très stables, même si elles commencent plus tard. Corrélativement, les professions libérales et ceux qui travaillent pour leur compte (type C), ainsi que les employés agricoles (type A), sont plus stables en termes de parcours mais en revanche ont des liens très précaires et une grande possibilité de gérer l'utilisation du temps de travail.

Graphique 1. Comparaison des types de parcours professionnels des travailleurs âgés



Il se peut que les plus jeunes obtiennent plus souvent un parcours de type B, car les conditions de la relation à l'emploi se détériorent. Nous sommes donc dans un cadre de transformations institutionnelles qui n'épargnent pas les liens intergénérationnels et le lien social, lui-même, est remis en cause, étant bien plus fragilisé qu'auparavant même s'il n'est pas tout à fait en crise comme on a tendance à le penser⁶. Il est donc légitime que dans une telle conjoncture on puisse s'efforcer à chercher un modèle de référence entre ce qui change et ce qui se maintient structuré dans l'unité du vécu en commun. La mobilité sociale, considérée sous l'angle analytique des générations, fixait traditionnellement des constats de progression ou régression entre positions différentielles de statuts sociaux des parents face à celui qui est acquis par leurs enfants. Même s'il n'y a pas vraiment eu de sociétés dont le fils succédait inévitablement au père, dans les dernières décennies se sont surtout les flux de la mobilité qui se sont intensifiés et non pas tant la structure de positions sociales qui se serait modifiée. Ainsi, comme l'ont pertinemment théorisé, Henri Mendras et Michel Forsé, au moyen d'une image spatiale : "les catégories sociales seraient des villes dont les distances, dont les positions respectives auraient peu varié, mais davantage de personnes auraient fait 'spontanément' (c'est à dire sans y être contraintes par les évolutions structurelles) le trajet"⁷.

Bien que les mutations techniques ne soient pas contestables, aujourd'hui, tout mène à croire que, dans un monde qui affiche de nouvelles règles de fonctionnement collectif, les transformations plus marquantes, au niveau du travail, n'ont plus pour principale cause les changements technologiques, comme cela a été le cas au cours des siècles derniers. De nos jours, il s'agit d'avantage des changements institutionnels opérés sur les formes d'obtention, de maintien et de régulation du travail qui exercent le plus de contraintes sur les parcours individuels et la progression des individus. Par ce fait, l'agencement des temporalités de vie ainsi que des générations, qui s'articulent à un moment donné de la conjoncture historique, apparaissent en redéfinition.

Le temps de travail peut être pris comme l'opérateur dans le partage de l'emploi et constitue l'enjeu de disputes formelles

6. CUSSET P.-Y., *Le Lien social*, Paris, Éditions Armand Colin, 2007.

7. MENDRAS H. & FORSÉ M., *Le Changement social*, Paris, Éditions Armand Colin, 1983, p.172.

négociées qui manifestent de lourdes conséquences sur les parcours de vie, tout au long de l'existence. Le parcours actif, entre perte, abandon, demande et obtention de nouveaux emplois, est très contrasté lorsqu'on compare les différentes générations en présence. Mais, dans une inévitable évolution qui a mis le temps de travail en miettes⁸, il a acquis un nouveau rôle structurant soit dans les parcours de vie soit dans l'agencement des temporalités sociales. Mais, on le sait aussi, l'enchevêtrement des temps de la vie dessine aujourd'hui un nouveau paysage.

LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE AU LONG DE LA VIE

Le concept de mobilité s'est élargi et celui-ci peut être repéré aujourd'hui dans différents domaines de la sphère spatiale ou sociale. Les formes plurielles sous lesquelles se manifeste la mobilité – et, à notre avis, le présent livre le démontre bien aisément – permettent de repenser différents domaines de la vie sociale sous l'angle de leur propre dynamique et en rapport avec les cheminements et trajectoires individuelles ou collectives. Les trajectoires sociales et professionnelles fournissent des repères évènementiels qui permettent la segmentation du vécu de chacun. Et, comme le souligne Martin Kohli, "nous faisons chaque fois plus de choses aux mêmes âges ou dans des âges voisins", étant donné les impositions de société, délimitant des phases et démontrant ainsi nos affinités de trajectoire et de sort générationnelles⁹. Les temporalités de vie sont aujourd'hui particulièrement bouleversées par les changements qui s'opèrent pour les événements de référence qui servent à les délimiter ainsi que ceux relatifs à la forme de transition entre ces phases. Il est vrai aussi que, même dans une réalité plus floue et fluide, entre les transitions le plus marquantes nous trouvons toujours l'entrée et la sortie de la vie active et que ces références sont très différentes (ou différemment vécues) d'une génération à l'autre.

Les âges ou les phases de la vie changent dans leur configuration : ceci est un fait et une constatation surtout en comparaison du parcours vital contrasté des différentes générations en présence. Par la confrontation des différents modèles des trajectoires actives nous essayons d'en déduire les

8. FREYSSINET J., *Le Temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques publiques et de négociations collectives*, Paris, Éditions de L'atelier, 1997.

9. KOHLI M., "Les phases de la vie" in SULLEROT E. (s/s la dir. de), *L'Âge de travailler*, Paris, Éditions Fayard, 1986.

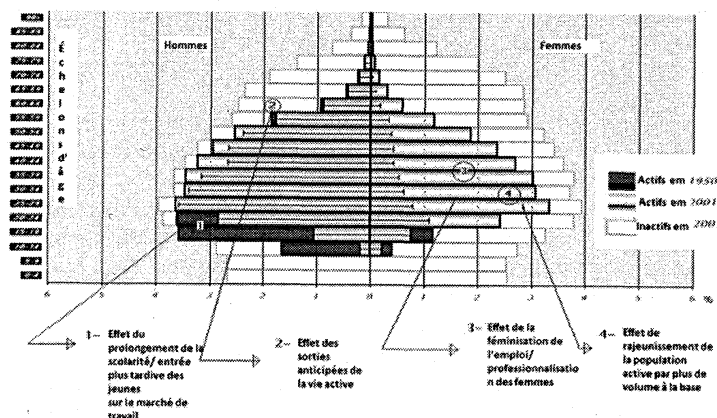
implications dans la vie actuelle. Mais au-delà de ces formes de mobilité, nous cherchons à démontrer dans ce texte, que la fragmentation du parcours professionnel de la phase active conditionne les modalités de cessation d'activité et de retraite et redessine les modèles des carrières professionnelles entre activités.

Lorsque l'on tient compte de l'évolution comparée de la population portugaise, tout au long des cinquante dernières années, on s'aperçoit que la généralisation du salariat fût particulièrement importante pour les générations de femmes avant les 45 ans. Par contre, ceux qui arrivaient aux âges proches de la retraite n'éprouvaient pas trop de peine à anticiper leur retrait du travail, en général, en demandant un revenu de retraite même avant l'âge fixé par décret pour y avoir accès.

Au Portugal, comme dans nombreux pays européens qui ont vu l'espérance de vie s'accroître et la natalité diminuer, on constate, par l'analyse rétrospective, que la structure de l'emploi s'est profondément modifiée. Mais le vieillissement y est un phénomène assez récent. Cependant, bien que plus tardivement, l'effet de vieillissement y est plus intense par un déclin très accentué de la natalité et de l'arrivée massive des générations de travailleurs plus âgés au seuil de retraite.

Mais, par son fonctionnement, les normes du système d'emploi modèlent bien plus la dynamique de la population active que ne le fait la tendance démographique de la population globale. En effet, comme résultat de politiques et dynamiques diverses, les mouvements inscrits sur la pyramide des âges de la population active montre très clairement un certain rajeunissement de celle-ci dans les cinq dernières décennies.

Graphique 2. Évolution de la structure de la population active au Portugal de 1950 à 2001¹⁰

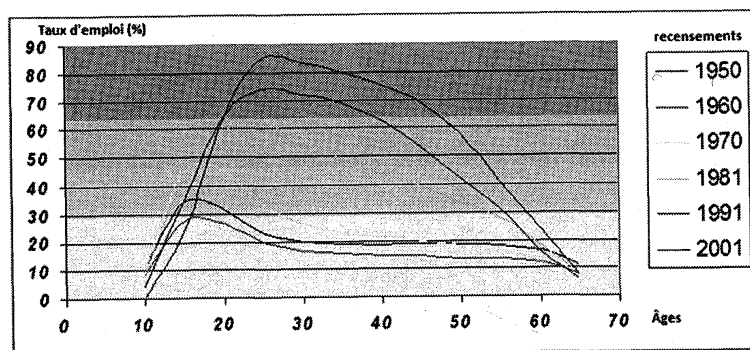


Lorsqu'on observe de plus près le graphique 2, on s'aperçoit que l'entrée massive des femmes plus jeunes sur le marché de travail en est largement responsable. Il faut noter toutefois que cette féminisation de l'emploi résulte aussi d'un effet de classification statistique, orienté surtout par une classification du travail salarié et de l'emploi subordonné – généralisation du salariat, tel que nous l'avons affirmé plus haut. Autrement dit, les femmes, au Portugal, ont toujours travaillé mais n'étaient pas comptabilisées dans l'emploi au sens statistique et économique. La croissance du tertiaire dans sa diversité a attiré de nombreuses femmes hors de la sphère ménagère.

En ce qui concerne l'augmentation des taux d'emploi des femmes, l'évolution depuis 1950, est très nette, au long de la structure par âge, comme le montre le graphique suivant :

10. Institut national des statistiques, Lisbonne, Recensements de la population.

Graphique 3. Évolution des taux de participation féminine dans la population active au Portugal depuis 1950¹¹



Au-delà de la croissance de l'emploi tertiaire et dans le cadre d'une répartition plus égalitaire des bénéfices du progrès social, survenu suite aux transformations occidentales et aux changements politiques du pays, la structure de la population active au Portugal s'est modernisée. De fait, et vu que l'accès à l'emploi est plus massif dans les échelons plus jeunes, la structure de la population active montre un certain rajeunissement. Ce rajeunissement, à contre-courant de la tendance de vieillissement général de la population nationale, montre assez bien la relative autonomie du système d'emploi vis-à-vis du système social qui l'intègre ainsi que de la dynamique démographique. En matière de dynamique de l'emploi, perçus, sur l'échelle des âges, quatre mouvements majeurs se sont articulés pour expliquer cet effet :

1. L'allongement de l'espérance de vie de la population nationale en contraste avec le raccourcissement de la phase active et la précipitation des retraites anticipées, surtout durant les années 90.

2. Le prolongement du parcours scolaire qui fait rétrécir la phase active à la base de l'échelle des âges.

3. Plus d'égalité entre hommes et femmes sur le marché de travail et une féminisation de l'emploi sans précédents.

11. Institut national des statistiques, Lisbonne, Recensements de la population.

4. La professionnalisation et l'accès massif des femmes au marché de travail surtout en âge plus jeune ont fait le contre-poids dans la pyramide de la population active.

On a donc assisté, durant ce dernier demi-siècle, à un partage plus égalitaire entre hommes et femmes du travail salarié lequel confère des droits et une position sociale plus digne. Effectivement, les différentes générations de femmes ont toujours travaillé mais rarement ont eu un travail encadré par les normes légales que la modernité du travail impose. Les générations de jeunes femmes qui se sont procurées un emploi après la Révolution des Oeillettes d'avril 74, même si elles sont maintenant proches de la retraite, connaissent un tout autre sort de vie que celui de leurs mères ou grand-mères. Mais, par leur sort conjoncturel différencié, les générations ne sont pas soumises aux mêmes contraintes vis-à-vis de la conjoncture sociale, du marché du travail et des impositions légales qui redéfinissent les droits et les obligations selon l'âge. Par conséquent, les remodelages des parcours de travail présentent une géométrie variable. Celle-ci se doit particulièrement à la progressive augmentation de l'âge de l'entrée en activité ainsi qu'aux successives redéfinitions de l'âge de la retraite¹² et de fin de la carrière¹³.

On ne peut oublier que ce remodelage doit beaucoup au temps scolaire qui s'étire, comme nous dit Jean Viard : "Ainsi, l'école a pris une place sociale dans l'organisation des temporalités, des espaces et des relations intergénérationnelles bien au-delà des projets éducatifs de ceux qui ont lutté pour sa généralisation"¹⁴. Que ce soit la mobilité socioprofessionnelle ou la mobilité perçue sur le parcours de vie des individus, les enjeux individuels, générationnels et sociétaux sont innombrables. Il serait assez difficile de généraliser, comme le fait Jean Viard¹⁵, en admettant que nous avons hérité d'une société rythmée par l'école ou encore, comme le conçoit Anne-Marie Guillemard, que la réforme des retraites encouragerait partout un vieillissement actif¹⁶.

12. RIVERIN-SIMARD D., "Travailler à quarante ans : le remodelage de l'identité professionnelle" in *Recherches Sociographiques*, vol. XXIII, n°1, 1987.

13. GAULLIER X., *La Deuxième carrière / âges, emplois, retraites*, Paris, Éditions du Seuil, 1988.

14. VIARD J., *Éloge de la mobilité. Essai sur le capital temps libre et la valeur travail*, Paris, Éditions de L'aube, 2006, p.50.

15. VIARD J., *op. cit.*, p.45.

16. GUILLEMARD A.-M., *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Éditions Armand Colin, 2003, p.128.

indépendamment de la forme que prend le lien social au travail et de la relation à l'emploi des différents groupes sociaux ou générationnels.

CONCLUSION : REPENSER LA RELATION À L'EMPLOI POUR PENSER LE VIEILLISSEMENT

Dans ses configurations particulières, la mobilité humaine présente bien des nuances et manifestations contrastées, plus évidentes actuellement qu'il y a quelques décennies. Au moment où s'accroissent les différences entre formes de vie et modes de travail, nous sommes contraints de considérer les nouvelles modalités de relations à l'emploi ainsi que les nouvelles exigences de mobilité professionnelle qu'il impose. En effet, l'emploi, bien plus que le travail lui-même, conditionne fortement les parcours individuels entre activités au fil de l'âge. L'organisation sociale décompose les parcours de vie selon de nouveaux modes d'articulation entre travail et non-travail et entre temps professionnel dans un emploi et temps hors emploi. De nos jours et pour une grande partie de la population active, les trajectoires sont de plus en plus fragmentées dans un modèle où le temps de travail, juridiquement encadré, devient plus flou et plus flexible. Par conséquent, il se présente de façon bien plus imprécise que ce qu'il était encore dans un passé récent. Il est cependant vrai que nous ne réalisons pas les mêmes tâches et n'assumons pas les mêmes rôles tout au long de l'existence, bien que les attentes vis-à-vis de l'âge se transforment elles aussi. La redéfinition collective des temps de travail et de la relation à l'emploi projette dans le présent ses modèles d'occupations, de liens et d'interactions subordonnés à des normes de divisions entre statuts que l'âge parfois justifie. Il en est ainsi pour le retrait des salariés plus âgés confinés à l'inactivité fonctionnelle mais qui ne se conforment parfois pas à cesser de travailler et se trouvent face à la nécessité de réinventer le travail comme occupation une fois que la relation à l'emploi s'est terminée. Nous savons que certaines catégories moins occupées – ou mieux placées – alimentent l'industrie des voyages organisés et celle du temps libre, pendant que d'autres reviennent plus dans la sphère familiale ou locale et retournent à leur région d'origine.

Par ailleurs, les transformations des rapports entre générations entraînent aussi, sur le plan des valeurs, du changement dans la manière dont on perçoit les âges et les phases de la vie tandis que

sur le plan socio-économique des bouleversements inévitables sont à noter soit en ce qui concerne la main-d'œuvre disponible pour travailler soit par la mise en cause des critères d'employabilité en fonction de l'âge. L'âge du travail et au travail se transforme ainsi que la valeur utilitaire et économique de celle-ci. De plus, comme l'a écrit Claudine Attias-Donfut, l'allongement de la vie produit non seulement comme conséquence la multiplication des générations qui cohabitent à un moment donné, mais aussi la complexification de la vie sociale¹⁷. Le vieillissement des sociétés n'est pas seulement le résultat de la démographie mais il est aussi et surtout une réalité corrélative des nouveaux agencements des temporalités qui se définissent, pour l'essentiel, à partir des relations de travail et du parcours professionnel. Il serait peu réaliste de ne pas en tenir compte.

17. ATTIAS-DONFUT C., "La vieillesse inégale" in *Communications*, n°37, 1983.