

Révolution 4.0 et circulation des « travailleurs »

**Les expatriés et autres élus de la mobilité:
Mobilité et modes de vie**

Florian Tissot

Le 8 février 2018

Révolution 4.0 et droits
fondamentaux au travail
Un nouveau défi pour le droit social
et le droit du travail ?



Plan



1. Révolutions industrielles
2. Question de recherche
3. Méthodologie
4. Conséquences sociales et familiales de la mobilité professionnelle
 - a) Stratégie familiale motile
 - b) Stratégie familiale locale
 - c) Stratégie familiale mobile
5. Conclusion



Révolutions industrielles

SFM

- Rationalisation de l'Etat et de l'économie (Weber 1995 [1922])
- Développement de la «tripartition» (période de préparation, période d'activité et période de retraite) (Kohli 1989, 2)
- Salariat comme base paradigmatique du droit social et du droit du travail (Bommes 2012)

Question de recherche

SFM

Comment les expatriés intègrent-ils/elles leur carrière professionnelle et leur vie familiale («work family integration») (Halpern and Murphy (2007, 29)) sous les contraintes et opportunités de leur mobilité?

Objectifs:

- Ouvrir la boîte noire de la famille (King et al. 2006, 254) et ainsi dépasser «l'individualisme méthodologique» dans le contexte de l'expatriation.
- Analyser les processus de construction de la famille («doing family») (Lutz et Amelina 2016)) lors de fréquentes mobilités professionnelles.



Méthodologie



SFM

- Sociologique qualitative (Beaud and Weber, 2003; Becker, 2008; Flick, 2009; Lamnek, 1993; Witzel, 2000)
- 36 entretiens semi-directifs dans la région lémanique et dans la région de Francfort
- 8 entretiens d'expert

Méthodologie

Table 1. Interviewees characteristics, absolute numbers.

	Number of respondents (N=36)		Number of respondents (N=36)
Gender		Employer	
Male	19	Industry	14
Female	17	Marketing	12
Age (years)		University	5
25-29	1	Finance	2
30-34	4	No paid job	2
35-39	4	Education	1
40-44	7	Highest Formation	
45-49	8	Doctorate	6
50-54	9	Master	24
55-59	1	Bachelor	6
60-65	2	Family Situation	
(Dual) Citizenship		Married	22
France	8	Partnerships	6
US	8	Divorced	4
Germany	7	Single	4
UK	4	Number of International Relocations	
Indonesia	2	1	8
Netherlands	2	2	6
Austria	1	3	6
Brazil	1	4	5
Portugal	1	5	2
India	1	6	6
Israel	1	7+	3
Italy	1	Children	
Japan	1	Yes, at home	21
Mexico	1	Yes, not at home	3
Russia	1	No	12
South Korea	1		



De la motilité

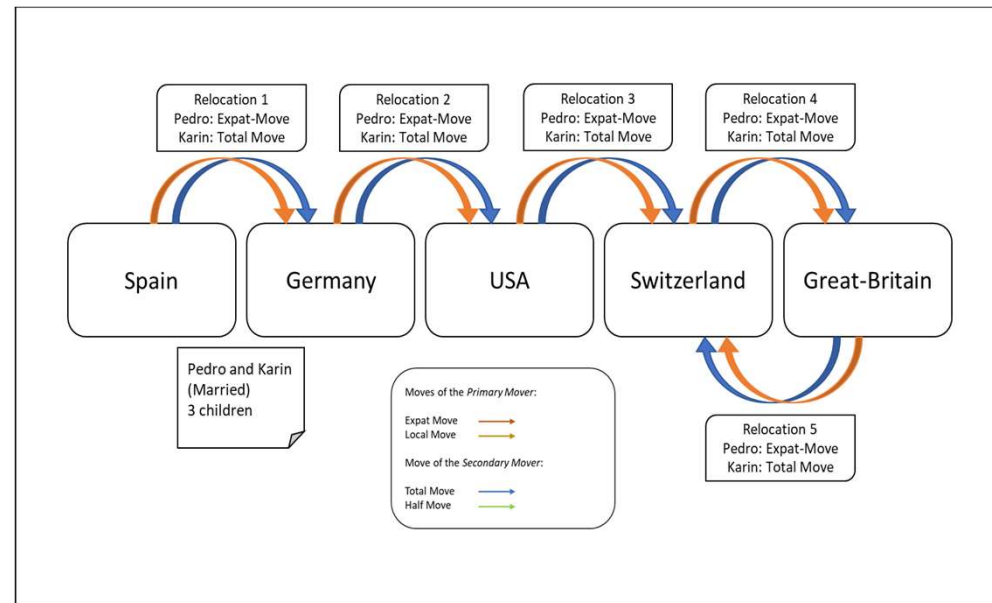


SFM

Motility can be defined as how an individual or group takes possession of the realm of possibilities for mobility and builds on it to develop personal projects.
(Flamm and Kaufmann 2006, 168)

- Motilité: disponibilité à la mobilité
- Motilité et flexibilité des travailleurs

Stratégie familiale motile



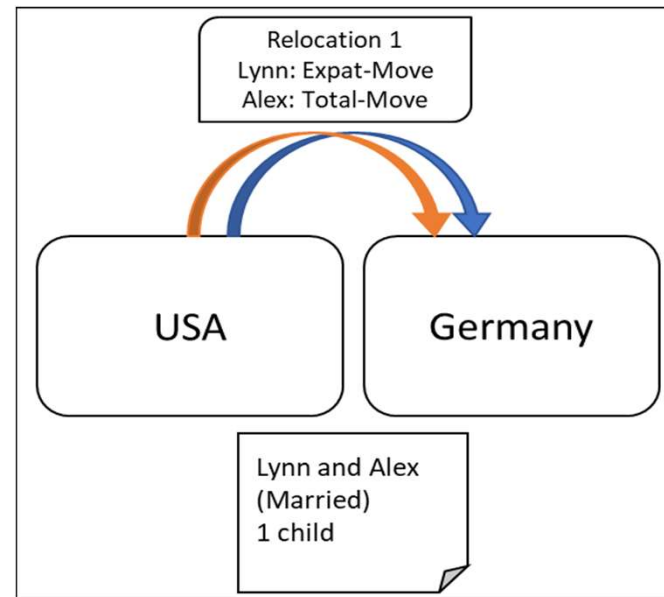
Source: *Elaboration propre*

Une stratégie familiale motile ...

- ... favorise une (et une seule) carrière professionnelle au dépend de celle du partenaire.
- ... implique une division traditionnelle des tâches entre les partenaires.
- ... crée un état liminal d'incertitude constante entre *ici* et *ailleurs*.

Stratégie familiale locale

SFM

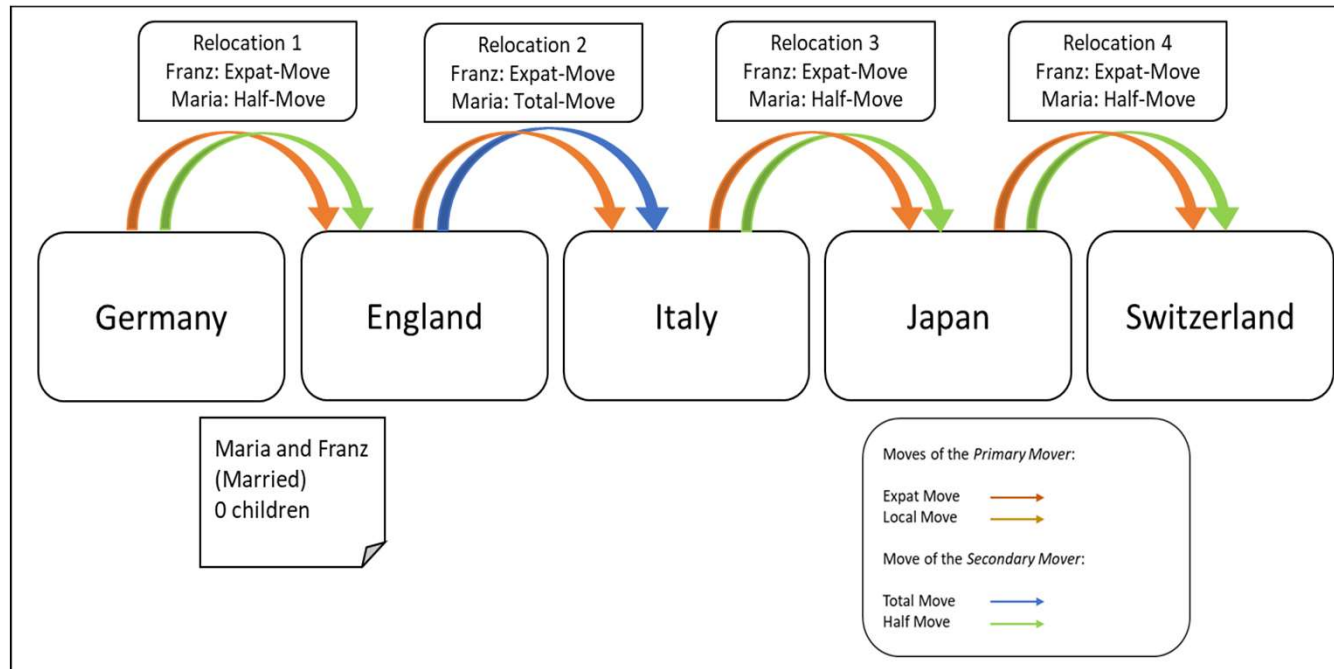


Source: *Elaboration propre*

Une stratégie familiale locale ...

- ... favorise la coordination du travail rémunéré des deux partenaires.
- ... permet l'organisation entre le travail familial et le travail rémunéré.
- ... implique un refus de la motilité se traduisant par la volonté (ou la nécessité) de s'installer sur le long terme au même endroit.

Stratégie familiale mobile



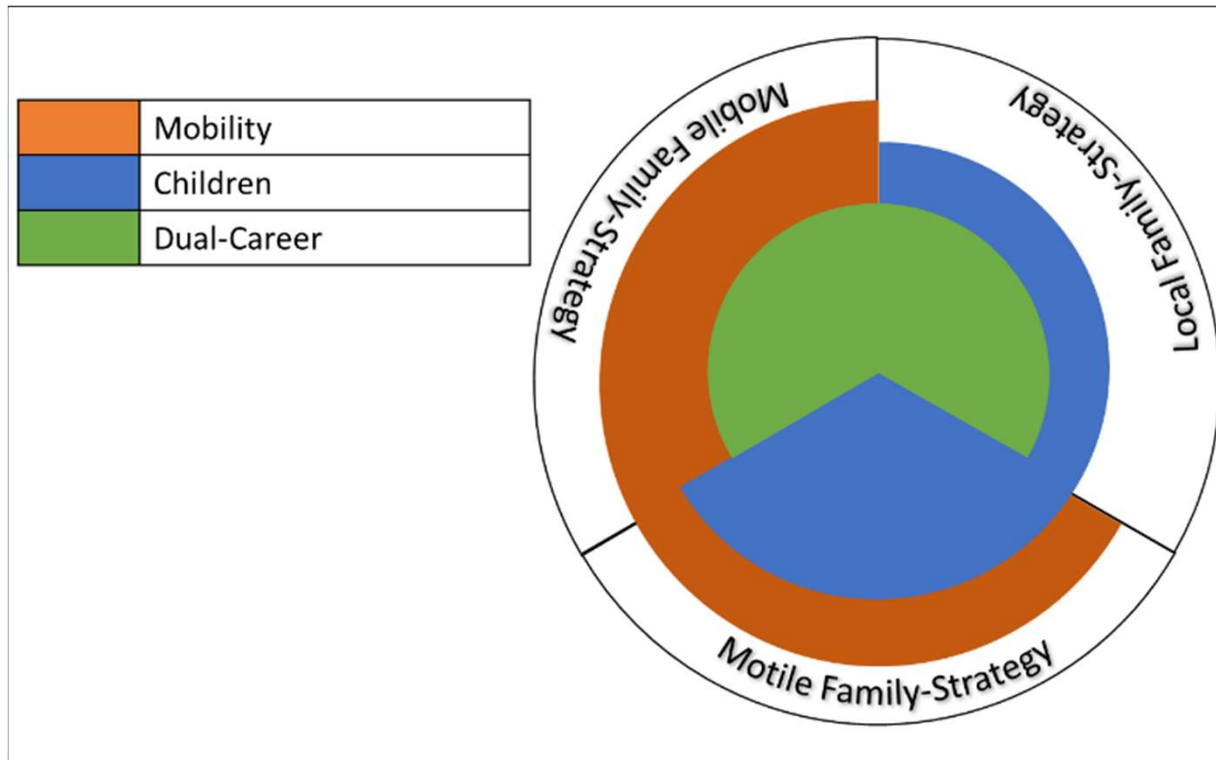
Source: *Elaboration propre*

Une stratégie familiale mobile ...

- ... favorise les carrières professionnelles des partenaires au dépend de leur famille.
- ... implique une mobilisation des NTIC afin de maintenir le travail salarié.
- ... conduit à des ancrages multi-locaux.

Stratégies familiales et mobilité

SFM



Source: *Elaboration propre*

Conclusion

- La motilité est un facteur générateur d'inégalités de genre.
Le modèle traditionnel de la famille comme palliatif au manque de sécurité généré par une situation sans cesse liminale entre «ici» et «ailleurs».
- Une stratégie familiale locale implique moins de flexibilité géographique mais permet le maintien de deux carrières professionnelles.
- La mobilité professionnelle déstabilise le lien entre état et salarié (retraite, chômage, horaire de travail).
Hors contrat expatrié, la mobilité implique une intégration dans différents systèmes de sécurité sociale; ces-derniers n'étant pas conçus pour être compatibles.

Merci pour votre attention !

florian.tissot@unine.ch

Bibliographie indicative:

- Andresen, M., Bergdolt, F., Margenfeld, J., & Dickmann, M. (2014). Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.
- Bommès, M. (2012). Migration in modern society. In C. Boswell & G. D’Amato (Eds.), *Immigration and Social Systems: Collected Essays of Michael Bommès*, pp. 19–35. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Flamm, M., & Kaufmann, V. (2006). Operationalising the Concept of Motility: A Qualitative Study. *Mobilities*, 1(2), 167–189.
- Halpern, D. F., & Murphy S. E., (2005). From balance to interaction: why the metaphor is important, in Halpern D. F. & Murphy S.E. (Eds.), *From Work–family Balance to Work–family Interaction: Changing the Metaphor*, pp. 3-7, Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- King, R., Thomson, M., Fielding, T., & Warnes, T. (2006). Time, generations and gender in migration and settlement. In R. Penninx (Ed.) *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe: State of the Art*, pp. 233–268. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kohli, M. (1989). Le cours de vie comme institution sociale. *Enquête*. Archives de la revue *Enquête*, (5).
- Lutz, H., & Amelina, A. (2016). Gender, Migration, Transnationalisierung: Eine intersektionelle Einführung. Hagen: Studienbrief der Fernuniversität Hagen.
- Weber, M. (1971 [1921]). *Économie et société*. Paris: Plon.