

Nouvelles formes d'emploi

Synthèse

Introduction

En conséquence des évolutions sociétales et économiques, comme le besoin d'une flexibilité accrue tant pour les employeurs que les travailleurs, de nouvelles formes d'emploi sont apparues en Europe. Ces nouvelles formes d'emploi ont transformé la relation directe traditionnelle qui existait entre l'employeur et le salarié. Elles se caractérisent également par des rythmes et lieux de travail non conventionnels ou par l'irrégularité de la mise à disposition d'emploi.

L'on sait toutefois peu de choses sur ces «nouvelles formes d'emploi», leurs spécificités et leurs implications sur les conditions de travail et le marché de l'emploi. Dans le but de combler cette lacune, Eurofound a dressé un état des lieux à l'échelle européenne afin d'identifier les tendances émergentes. Cette démarche a permis de répertorier neuf grands types de nouvelles formes d'emploi. La littérature et les données disponibles ont été analysées sur cette base. En outre, 66 études de cas ont été réalisées et analysées pour illustrer le mode de fonctionnement de ces nouvelles formes d'emploi dans les États membres, ainsi que leurs répercussions sur les conditions de travail et le marché de l'emploi.

Contexte politique

Les nouvelles formes d'emploi soulèvent des discussions politiques en Europe. Celles-ci tournent autour de diverses questions. Comment rendre le marché de l'emploi plus flexible et plus inclusif? Comment ramener dans la légalité des pratiques de travail non déclaré? Comment garantir une protection sociale et des conditions de travail saines? Comment éviter que des emplois conventionnels soient remplacés par des formes d'emploi moins favorables aux travailleurs.

Les discussions portent principalement sur les marchés de l'emploi et les politiques sociales. Cependant, le débat se déroule surtout entre les partenaires sociaux et, de manière générale, les gouvernements ne semblent pas y participer activement. Les représentants des employeurs défendent leur besoin de flexibilité, tandis que ceux des travailleurs expriment leur préoccupation en matière de protection sociale, de droits du travail et de conditions de travail. La flexicurité, autrefois un point central dans les débats au sein des États membres de l'UE, ne semble

désormais plus faire partie des priorités dans la plupart des pays.

Principales conclusions

Ce projet a permis de recenser neuf formes d'emploi nouvelles ou émergentes depuis le début des années 2000:

- le travail à temps partagé, où un travailleur est engagé conjointement par un groupe d'employeurs afin de répondre aux besoins de plusieurs entreprises en matière de ressources humaines, ce qui se traduit par un emploi permanent à plein temps pour le travailleur;
- le partage de poste, où un employeur engage deux ou plusieurs travailleurs afin que ceux-ci se partagent les tâches liées à un poste spécifique, combinant ainsi deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans un poste à temps plein;
- l'encadrement intérimaire, dans le cadre duquel des experts hautement qualifiés sont engagés provisoirement pour la réalisation d'un projet spécifique ou la résolution d'un problème concret, incorporant ainsi des compétences d'encadrement externes dans l'organisation du travail;
- le travail occasionnel, où un employeur n'est pas contraint de fournir régulièrement du travail au salarié, mais dispose de la marge de flexibilité lui permettant de le faire venir sur demande;
- le travail mobile basé sur les TIC, dans le cadre duquel les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes;
- le travail basé sur des chèques, où la relation de travail est basée sur la rémunération de services au moyen d'un chèque acheté auprès d'un organisme agréé, qui couvre à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale;
- le travail réparti entre plusieurs activités, où un indépendant travaille pour un grand nombre de

clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux;

- le travail coopératif, où une plate-forme en ligne met en relation des employeurs et des travailleurs, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en «Cloud virtuel»;
- le travail collaboratif, où des indépendants ou des micro-entreprises coopèrent d'une certaine façon afin de palier des limitations de taille et l'isolement professionnel.

Ce large éventail de nouvelles formes d'emploi a des conséquences tout aussi variées pour les conditions de travail et le marché de l'emploi.

- Le travail à temps partagé, le partage de poste et l'encadrement intérimaire semblent offrir des conditions de travail avantageuses, combinant une flexibilité améliorée pour les travailleurs et un bon niveau de sécurité d'emploi.
- Le travail mobile fondé sur les TIC offre un certain niveau de flexibilité, d'autonomie et de responsabilisation, mais comporte également le danger de l'intensification du travail, de l'augmentation du niveau de stress et du temps de travail, ainsi que de l'estompement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Il pourrait également attribuer aux travailleurs, par externalisation, des responsabilités relevant traditionnellement de l'employeur, telles que la protection de la sécurité et de la santé.
- Pour les indépendants, le travail réparti entre plusieurs activités, le travail coopératif et le travail collaboratif peuvent enrichir la nature du travail par la diversification.
- Le travail basé sur des chèques s'accompagne d'une certaine insécurité professionnelle, d'un isolement social et professionnel, ainsi que d'un accès limité aux mesures d'encadrement du personnel et à l'évolution de carrière, mais offre aux travailleurs la possibilité de travailler de manière licite, une meilleure protection sociale et peut-être une meilleure rémunération.
- Le travail occasionnel se caractérise par un faible revenu, l'insécurité professionnelle, une protection sociale insuffisante et peu ou pas d'accès aux avantages en faveur du personnel. Le niveau élevé de flexibilité peut bénéficier à certains travailleurs, mais est trop important pour la majorité des personnes concernées qui préféreraient davantage de continuité.

Parmi les formes présentées, celles qui semblent les plus susceptibles d'être bénéfiques au marché de l'emploi sont le travail à temps partagé, le partage de poste et l'encadrement intérimaire, tandis que le travail occasionnel sera certainement le plus

désavantageux. Toutes les nouvelles formes d'emploi sont potentiellement propres à contribuer à l'intégration de groupes spécifiques de travailleurs sur le marché du travail, mais leur potentiel de création d'emplois est assez limité.

La plupart de ces formes d'emploi participent à l'innovation sur le marché du travail et rendent ce dernier plus attrayant tant pour les employeurs que pour un éventail élargi de travailleurs potentiels. Le marché de l'emploi risque toutefois de connaître une segmentation, en particulier concernant le travail occasionnel et le travail basé sur des chèques, s'il devait y avoir une acceptation généralisée d'emplois fragmentés intrinsèquement caractérisés par un faible revenu et une protection sociale limitée.

Indicateurs stratégiques

- L'hétérogénéité des nouvelles formes d'emploi identifiées laisse penser que les discussions ou recommandations politiques de portée générale en matière de «nouvelles formes d'emploi» n'ont que peu d'utilité. Des approches plus spécifiques et personnalisées sont nécessaires. Celles-ci doivent en outre se fonder sur une compréhension commune de chacune de ces formes d'emploi et sur un échange national et transnational d'informations et d'expériences.
- Afin d'accroître l'utilisation des nouvelles formes d'emploi ayant un impact positif sur les conditions de travail et le marché de l'emploi (le travail à temps partagé, le partage de poste et l'encadrement intérimaire), des mesures doivent être prises afin de mieux les faire connaître auprès des employeurs et des travailleurs. Si les budgets publics le permettent, des incitations financières peuvent être envisagées.
- Des filets de sécurité sont requis pour certaines des nouvelles formes d'emploi, principalement pour le travail occasionnel, mais aussi en partie pour le travail mobile s'appuyant sur les TIC et le travail coopératif. Les résultats des recherches actuelles démontrent la nécessité d'un équilibre entre la protection des travailleurs et le besoin de faciliter le recours à ces nouvelles formes pour les employeurs. Cela peut être réalisé soit par la voie législative, soit par convention collective.
- La réglementation concernant les nouvelles formes d'emploi doit être claire, concise et stable. Un contrôle doit être mis en place afin d'en assurer le respect.
- Enfin, il est recommandé d'intégrer les discussions concernant les nouvelles formes d'emploi dans des domaines politiques autres que ceux du travail et de la protection sociale, tels que le développement régional, le développement sectoriel et le développement économique.

Informations complémentaires

Le rapport *New forms of employment* (Nouvelles formes d'emploi) est disponible à l'adresse <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Pour plus d'informations, veuillez contacter Irene Mandl, directrice de recherche, à l'adresse ima@eurofound.europa.eu.