

L'évolution des formes de l'emploi

Introduction :

À partir du XIX^e siècle, la population afflue dans les villes pour venir travailler dans les usines : les conditions de travail sont rudes et les salaires sont faibles. Après plusieurs grèves majeures, les ouvrier·ère·s obtiennent des droits leur garantissant de meilleures conditions de travail. En outre, le rôle des syndicats est reconnu par la loi.

Après 1945, le développement de la Sécurité sociale renforce davantage la protection des travailleur·se·s employé·e·s dans les entreprises et le salariat devient la norme. En effet, aujourd'hui 88 % des actif·ve·s sont salarié·e·s contre 65 % au début des années 1950.

La façon dont sont aujourd'hui encadrées les relations entre les travailleur·se·s et l'entreprise est le résultat de ces évolutions : un·e salarié·e ne peut être embauché·e à n'importe quelles conditions. Un contrat de travail doit être instauré qui précise le nombre d'heures de travail, le salaire ou encore les conditions de travail. En cas de maladie ou d'accident, la Sécurité sociale garantit de protéger les individus des risques liés à la perte de revenu. Selon ces critères, le statut de salarié·e est donc un gage de sécurité.

Cependant, la norme du contrat à durée indéterminé à temps plein se retrouve de plus en plus remise en question avec l'apparition de nouvelles formes d'emploi depuis les années 1980. Nous étudierons ainsi ces diverses situations, en analysant notamment la situation particulière du chômage, puis nous analyserons les indicateurs permettant de mesurer la qualité de ces emplois.

1 | Des situations de travail diverses

a. L'emploi typique

Dans le langage courant, « emploi » et « travail » sont régulièrement intervertis pour désigner une activité rémunérée encadrée par un contrat de travail.

Cependant, « emploi » et « travail » ne sont pas tout à fait synonymes. L'emploi exprime davantage l'occupation, par un individu, d'un travail offert par un·e employeur·se ; alors que la notion de travail est plus large. Le travail correspond aux individus employés par une entreprise mais aussi à ceux qui sont indépendants et travaillent à leur compte.

Le **salariat** constitue la norme d'emploi. Il renvoie à ce qu'on appelle l'**emploi typique**, autrement dit la situation de travail la plus courante. L'emploi typique correspond à :

- un emploi salarié : l'individu est employé par et au sein d'une entreprise ;
- un emploi à temps plein : 35 heures minimum par semaine (durée légale du travail) ;
- un emploi à durée indéterminée : avec un contrat de travail de type C.D.I. ;
- un emploi stable : l'employeur·se ne peut pas mettre un terme au contrat de travail sans conditions, c'est un emploi qui offre aux travailleur·se·s des perspectives d'évolution et des possibilités de formation.

Bien que majoritairement représentée, cette situation de travail n'est pas la seule à constituer ce que l'on appelle l'emploi typique : on compte aussi les individus travaillant pour leur compte qu'on qualifie d'« indépendant·e·s ».

Les indépendant·e·s sont souvent invisibilisé·e·s. Pourtant, même si leur part n'a cessé de diminuer au cours des dernières décennies, il·elle·s représentent tout de même **12 %** des travailleur·se·s actif·ve·s à l'heure actuelle.

Ce qui distingue ces deux formes typiques d'emploi est ce qu'on appelle le **statut d'emploi** qui peut donc être salarié ou non salarié.

Statut d'emploi :

Le statut d'emploi s'applique aux actif·ve·s ayant un travail et permet de distinguer les personnes à leur compte (non salarié·e·s) des personnes travaillant comme salarié·e·s. Le statut d'emploi permet aussi de préciser s'il s'agit d'un·e salarié·e du secteur privé, d'un·e salarié·e de la fonction publique ou d'une entreprise publique.



À retenir

L'emploi salarié à temps plein, à durée indéterminée, associé à des droits syndicaux, à la formation et à une protection sociale est la situation d'emploi de référence.

C'est au regard de cette norme d'emploi, résultat d'un processus historique, que l'on analyse les autres situations d'emploi.



Le chômage et le développement de l'emploi atypique



Attention

Rappelons ici que faire partie des actif·ve·s ne signifie pas obligatoirement que l'on occupe un emploi. Un actif est un individu qui a un emploi ou qui recherche un emploi.

→ Ainsi, une personne au chômage est un·e actif·ve au même titre qu'une personne qui travaille.



Rappel

Le **chômage** recouvre des situations différentes, mais globalement un·e chômeur·se remplit ces trois conditions :

- 1 c'est un individu sans emploi ;
- 2 c'est un individu à la recherche d'un emploi ;
- 3 c'est un individu disponible pour travailler immédiatement.

Le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, qui sont sans emploi et qui en recherchent un.

→ Il ne faut donc pas confondre le chômage avec l'inactivité qui désigne une situation dans laquelle un individu n'a pas d'emploi et n'en recherche pas (ex. : retraité·e·s, femmes ou hommes au foyer, étudiant·e·s, etc.).

Le chômage est l'inverse de la situation de plein-emploi : c'est donc **une situation de sous-emploi du facteur de production travail**. Globalement, cela est dû à une croissance économique insuffisante.

Ainsi, le développement du chômage depuis les années 1970 et l'irrégularité de la croissance économique ont eu pour conséquence le développement de nouvelles formes d'emploi permettant d'ajuster le facteur travail au contexte économique.

→ On parle de **flexibilité de l'emploi**.



L'émergence des **formes atypiques d'emploi** est donc la conséquence du chômage mais également des mutations du travail et de la société, ainsi que de la nécessité de répondre au besoin de flexibilité des entreprises.

Il peut s'agir d'emploi :

- en intérim ;
- à contrat à durée déterminée (C.D.D.) ;
- à temps partiel.

Ces trois formes d'emploi vont à l'encontre de la norme d'emploi de référence : être salarié·e à temps complet et à durée indéterminée. Les salarié·e·s en C.D.I. restent cependant majoritaires : **88 %** des salarié·e·s en France sont employé·e·s en C.D.I. et **12 %** en C.D.D. (données de 2018). En revanche le flux d'embauche en C.D.D., c'est-à-dire, le nombre de contrats signés en C.D.D. augmente fortement : **87 %** de l'ensemble des contrats C.D.D. et C.D.I. signés en 2017 sont des C.D.D.

De ce fait, on assiste à l'apparition de diverses formes d'emploi dont les conditions peuvent être plus ou moins avantageuses et protectrices pour le·la salarié·e. Afin de pouvoir mieux évaluer la qualité de ces situations, il est possible d'utiliser plusieurs indicateurs.

2 | Indicateurs de la qualité des emplois et leur lecture

a. Des indicateurs pour estimer la qualité des emplois

Plusieurs indicateurs permettent de rendre compte de la qualité d'un emploi.

1 Les conditions de travail



Définition

Conditions de travail :

Les conditions de travail correspondent à l'environnement au sein duquel travaille l'employé·e. Elles tiennent compte du cadre dans lequel la personne employée travaille, du niveau de pénibilité de son travail, de son temps de travail et des relations qu'elle entretient au travail.



Exemple

- Un·e salarié·e qui travaille debout et dans un lieu clos éclairé par une lumière artificielle n'exerce pas dans les mêmes conditions qu'un·e salarié·e qui travaille assis·e dans une pièce éclairée par la lumière naturelle.
- Un·e salarié·e qui travaille la nuit n'a pas les mêmes conditions de travail qu'un·e salarié·e qui travaille de jour.
- Un·e salarié·e qui peut consulter une tierce personne de l'entreprise pour régler un conflit n'exerce pas son travail dans les mêmes conditions qu'un·e salarié·e dans une entreprise au sein de laquelle personne ne gère les conflits internes.

2 Le niveau de salaire



Définition

Niveau de salaire :

Le niveau de salaire renvoie à la rémunération minimum et maximum pour la fonction exercée par le·la salarié·e. Ces rémunérations maximales et minimales proviennent d'une grille de salaire propre à une entreprise. La fixation de cette rémunération variera selon la formation, l'expérience, l'ancienneté au sein de l'entreprise et le niveau de responsabilités.



Exemple

Un·e jeune diplômé·e ingénieur·e ne percevra pas le même salaire qu'un·e ingénieur·e occupant un poste similaire car ce·tte dernier·ère est considéré·e comme plus compétent·e du fait de son expérience passée et de son ancienneté au sein de l'entreprise. L'ingénieur·e plus âgé·e aura aussi davantage de probabilités d'occuper un poste à responsabilités que l'ingénieur·e tout juste diplômé·e.

3 La sécurité économique



Définition

Sécurité économique :

La sécurité économique correspond à l'identification et l'évaluation des risques qui pèsent sur l'activité d'une entreprise. Ces risques peuvent menacer la stabilité des revenus de l'entreprise et donc les salaires des travailleur·se·s, voire les emplois eux-mêmes.



Exemple

Un·e salarié·e travaillant dans une start-up en plein développement n'est pas exposé·e aux mêmes risques économiques qu'un·e salarié·e travaillant dans une entreprise implantée depuis des années sur le marché et qui a, par exemple, su fidéliser sa clientèle.

4 L'horizon de carrière



Définition

L'horizon de carrière :

L'horizon de carrière renvoie aux perspectives de diversification d'activité et de promotion offertes par l'entreprise au·à la travailleur·se.

Il peut s'agir pour le·la salarié·e de rester sur un même type de poste tout en se voyant conférer des responsabilités supplémentaires (évolution verticale) ; ou bien il peut s'agir d'un changement de poste pour effectuer des activités différentes (évolution horizontale).



Exemple

- L'ingénieur·e fraîchement diplômé·e arrivé·e dans l'entreprise se voit attribuer, après cinq années d'expériences, la responsabilité d'un projet.
- Un·e autre jeune ingénieur·e, après plusieurs années d'expériences dans l'entreprise, souhaitant s'orienter sur des activités différentes, est affecté·e au service spécialisé dans les relations de l'entreprise avec les partenaires.

5 Le potentiel de formation



Définition

Potentiel de formation :

Le potentiel de formation correspond aux capacités offertes par l'entreprise dans la formation de ses salarié·e·s.

Il peut être associé à l'horizon de carrière puisque c'est grâce aux formations que les salarié·e·s de l'entreprise vont pouvoir augmenter et améliorer leurs compétences et travailler sur des postes différents ou sur des postes à responsabilités.

Cependant, le potentiel de formation n'est plus forcément rattaché à une entreprise et toutes les formations ne sont pas dispensées au sein et par l'entreprise.

En effet, la loi impose à toutes les entreprises de contribuer financièrement à la formation de leurs salarié·e·s, qu'il·elle·s occupent un C.D.I., un C.D.D., un temps partiel ou non, ou un emploi en intérim. Chaque salarié·e est alors titulaire d'un Compte personnel de formation (CPF) dont il·elle peut utiliser les crédits sans accord préalable de son employeur·se, et ce même s'il·elle est au chômage. Il est d'ailleurs possible pour les formes atypiques d'emploi de profiter de ces crédits pour suivre une formation en période de chômage.

6 La variété des tâches



Définition

Variété des tâches :

La variété des tâches est le fait, pour le·la salarié·e, de ne pas réaliser qu'une seule tâche, prévenant ainsi la monotonie (physique ou de compétences).



Exemple

- Des tâches différentes, effectuées par un·e salarié·e durant son temps de travail, lui permettent de changer de position, d'utiliser des muscles différents et d'éviter les risques physiques.

- Des tâches qui mobilise différentes compétences du·de la salarié·e durant son temps de travail lui permettent de se livrer à des activités mentales diversifiées et favorisent ainsi son bien-être.

b. Une qualité d'emploi plus faible pour les formes d'emploi atypiques



Qu'il s'agisse d'une forme d'emploi typique ou atypique, la relation entre l'employeur·se et le·la salarié·e est toujours encadrée par un contrat de travail.

L'employeur·se et l'employé·e sont tenu·e·s de respecter les temps de travail, la rémunération, les tâches de travail et les conditions de travail fixés par le contrat de travail.

Tableau bilan des indicateurs de qualité des emplois

	conditions de travail	niveau de salaire	sécurité économique	horizon de carrière	potentiel de formation	variété des tâches
Forme d'emploi typique – C.D.I.	La durabilité du contrat de travail confère au·à la salarié·e une capacité de négociation concernant les conditions de travail et lui permet de tisser des liens sociaux durables avec ses collègues.	Le salaire peut être négocié à la hausse grâce à l'ancienneté au sein de l'entreprise. Le·la salarié·e peut aussi se voir attribuer un poste avec plus de responsabilités entraînant une hausse de salaire.	En cas d'instabilité de l'activité économique et de perte de revenus pour l'entreprise, les salarié·e·s sont protégé·e·s par leur contrat de travail à durée indéterminée. En revanche, la sécurité économique peut être mise en péril en cas d'instabilité prolongée.	La promotion et la diversification des postes de travail au sein de l'entreprise résultent de l'ancienneté et de l'expérience acquise au sein de l'entreprise. Seuls les C.D.I. peuvent en bénéficier.	Les salarié·e·s peuvent à la fois bénéficier des formations en interne, c'est-à-dire de formations organisées par l'entreprise mais aussi de formations grâce à leur compte CPF.	Cette forme d'emploi offre un plus large panel de tâches au travail.
Formes d'emploi atypiques – C.D.D. et Intérim	La capacité de négociation sur les conditions de travail est moindre comparée aux salarié·e·s en CDI car la relation entre le·la salarié·e et l'employeur·se est ponctuelle. Il est aussi plus difficile de construire des relations durables avec les autres salarié·e·s.	Le salaire est difficilement négociable. En cas de désaccord avec l'employeur·se, le·la salarié·e peut ne pas être reconduit·e.	En cas d'instabilité de l'activité économique et de perte de revenus pour l'entreprise, ces salarié·e·s seront les premier·ère·s à ne pas être renouvelé·e·s voire à terminer prématurément leurs contrats de travail.	La promotion et la diversification des postes de travail au sein de l'entreprise ne sont pas offertes aux C.D.D. et aux intérimaires.	Les salarié·e·s peuvent bénéficier de formations grâce à leur compte CPF.	Selon la loi « un contrat à durée déterminée (C.D.D.) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire ».

© SCHOOLMOUV



De façon générale, les formes atypiques d'emploi se caractérisent par :

- la **précarité** : les emplois ne sont pas durables et l'avenir est donc incertain ;

- **l'instabilité** : la non-durabilité de ces emplois a pour conséquences des revenus fluctuants et une organisation de la vie privée, comme la vie familiale ou les loisirs, plus instable.

Le développement des formes atypiques d'emploi résulte d'une volonté politique d'augmenter la croissance économique, et donc de maintenir une activité économique soutenue. Cela a eu pour conséquence de privilégier la hausse du nombre d'emplois disponibles, en favorisant un retour rapide à l'emploi, mais aussi de **diminuer la qualité des emplois**. La réduction des allocations chômage et le renforcement du contrôle des chômeur·se·s, incitent les personnes au chômage à accepter davantage tout type d'emploi.

→ Ceci réduit ce que l'on appelle le risque de **trappe à l'inactivité**.



Rappel

La notion de trappe à l'inactivité désigne la désincitation des personnes au chômage à accepter un emploi au prétexte qu'il·elle·s perçoivent des allocations chômage.



À retenir

Cependant, cette stratégie politique a augmenté le risque de **trappe à la pauvreté**.



Définition

Trappe à la pauvreté :

La trappe à la pauvreté renvoie au fait que les bénéficiaires de minima sociaux ou d'allocations chômage, faiblement qualifié·e·s, qui sont contraint·e·s d'accepter des emplois faiblement qualifiés et faiblement rémunérés, restent confiné·e·s dans ces mêmes types d'emplois.

Leur niveau de salaire ne leur permet pas d'emménager dans des logements plus décents ou encore d'épargner. On les appelle les **travailleur·se·s pauvres**.

En 2017, le nombre de travailleur·se·s pauvres a atteint un niveau élevé (environ **15 %** de la population). L'Insee observe cependant que cette situation demeure très liée au statut des personnes concernées, les chômeur·se·s étant davantage susceptibles d'y être exposé·e·s (environ **40 %** sont en situation de pauvreté contre légèrement plus de **7 %** des salarié·e·s).

Conclusion :

L'emploi en C.D.I. reste donc la référence et la forme majoritaire des emplois occupés par les salarié·e·s en France. C'est la situation qui est généralement la plus confortable car elle permet souvent de bénéficier de meilleures conditions de travail ainsi que de perspectives de carrière plus avantageuses. Néanmoins, elle est de plus en plus remise en question et on observe de nouvelles formes d'emploi liées aux exigences du marché du travail et à ses mutations. Ces situations d'emploi présentent des conditions de travail très diverses et sont pour la plupart beaucoup moins protectrices vis-à-vis des travailleur·se·s.