

## Décryptage

# NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL : LES COMPRENDRE POUR LES POSITIONNER COMME ENJEU DE PRÉVENTION

De nouvelles formes d'emploi et de travail se développent dans et hors des entreprises et interrogent les pratiques usuelles de prévention. Pour certains salariés du secteur privé, contractuels du secteur public, fonctionnaires ou travailleurs indépendants, ces nouvelles formes apparaissent marquées par une transformation de la relation de subordination. Ce décryptage vise à en comprendre l'émergence et à proposer une classification de ces nouvelles formes intriquant emploi et travail, pour pouvoir les aborder en termes de prévention des risques professionnels.

---

**NEW FORMS OF EMPLOYMENT AND WORK: UNDERSTANDING THEM TO SETTLE THEM AS A PREVENTION ISSUE** – *New forms of employment and work are developing in and outside companies and question the usual practices of prevention. For some private sector employees, public sector contract workers, civil servants or self-employed persons, these new forms appear marked by a transformation of the relationship of subordination. This article aims to understand the emergence and propose a classification of these new forms intruding employment and work, in order to address them in terms of occupational risks prevention.*

---

MURIEL PRÉVOT-CARPENTIER, CORINNE VAN DE WEERDT  
INRS, département Homme au travail

---

### L'effritement du modèle typique d'emploi : une situation à risques

Ce qui est aujourd'hui désigné comme « nouvelles formes d'emploi et de travail » (cf. Tableau 1) était encore récemment appelé « formes atypiques d'emploi »,<sup>1</sup> en référence à l'effritement du modèle du salariat classique [1]. En effet, l'Organisation internationale du travail (OIT) soulignait en 2016 que « dans la plupart des régions du monde, les lois qui réglementent le travail s'appliquent à un type d'emploi continu, à plein temps, [s'exerçant dans un lieu donné] et s'inscrivant dans une relation directe de subordination entre employeur et salarié, que l'on appelle communément "relation d'emploi typique" » [2]. Ainsi, avec de plus en plus d'actifs inscrits dans des statuts alternatifs au salariat

traditionnel tel qu'il s'est constitué tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, le vocable « emploi » a évolué très rapidement pour parler de « formes », ce qui matérialise un brouillage définitionnel de l'emploi, avec l'apparition de « formes d'emploi » non plus seulement « atypiques » mais « nouvelles », en rupture avec un modèle d'emploi posé comme une norme. De plus, ces formes d'emploi ont pour caractéristique de ne plus concerner seulement l'emploi, mais d'intriquer des dimensions de l'emploi et du travail. Si l'emploi se réfère au statut et à la situation occupée par un salarié impliquant un travail régulier et rémunéré, le travail est à considérer comme l'activité humaine exercée pour réaliser un bien ou un service, en échange de moyens financiers pour subvenir aux besoins. Or, la flexibilité

croissante de la relation d'emploi transforme également « *la conception de la nature même du travail* » [3]. Alors que la subordination reste incluse juridiquement et pratiquement dans l'expérience des salariés, elle devient moins structurée, moins organisée, avec une sorte d'effacement de la verticalité du management. Les situations de travail nouvelles dues à cette opération de glissement du salariat typique vers des nouvelles formes d'emploi et de travail pourraient favoriser le développement de nouvelles configurations de risques professionnels, renforcer des risques existants, remettre en avant des risques auparavant mieux contrôlés ou encore, en faire émerger de nouveaux. L'exemple des travailleurs en hypermobilité montre l'éclatement de la notion d'unité du lieu de travail. Ceux exerçant leur emploi de manière segmentée ou encore hyper-connectée rendent manifeste la profonde évolution de la notion de temps de travail. Quant à la référence, centrale depuis le taylorisme, de la prescription du travail à réaliser, elle devient de plus en plus lâche, avec des travailleurs engagés dans ces nouvelles formes d'emploi et de travail, qui organisent en grande partie eux-mêmes le contenu de leur activité de travail en fonction des objectifs fixés. Pour comprendre l'émergence de ces formes nouvelles d'emploi et de travail et des risques professionnels potentiels qui pourraient y être associés, trois types de transformations sont à considérer.

### **Trois types de transformations à l'œuvre : juridiques, technico-organisationnelles et de l'expérience même de travail**

#### **Les transformations juridiques**

Pour répondre aux exigences du marché du travail et à la demande de flexibilité de la main-d'œuvre par les entreprises, qui s'accroît depuis le début des années 1980, le législateur français a successivement proposé de nouveaux statuts juridiques pour l'emploi salarié. Précocement, la loi du 3 janvier 1972 était venue légaliser le travail temporaire et avait amorcé la remise en cause du modèle du travail salarié de cinq jours par semaine à temps plein dans un lieu donné. Les statuts juridiques possibles se sont depuis multipliés et les travailleurs peuvent maintenant pratiquer le portage salarial (apparu dans les années 1980 et désormais encadré par la loi du 25 juin 2008<sup>2</sup>), travailler à temps partagé ou travailler pour un groupement d'employeurs (loi du 25 juillet 1985<sup>2</sup>), voire être « entrepreneur-salarié » dans une Coopérative d'activités et d'emploi (CAE), depuis la loi du 31 juillet 2017<sup>2</sup> relative à l'économie sociale et solidaire. La subordination du salarié à l'employeur reste intacte au niveau juridique, elle est matérialisée par la signature du contrat de travail par le salarié.e.

#### **Les transformations technico-organisationnelles**

Sans qu'un lien de causalité directe et unique soit clairement établi entre les technologies de l'information et de la communication et les transformations contemporaines de l'emploi et du travail, elles sont néanmoins très liées, du fait de la place centrale de ces technologies en termes d'organisation du travail. Ces dernières favorisent donc l'émergence des nouvelles formes d'emploi et de travail, voire concourent à les rendre possibles. En effet, du point de vue de l'activité, ces technologies jouent un rôle « *à la fois dans la définition de l'activité, dans son suivi, dans son évaluation* » avec deux voies d'usages du numérique au travail qui semblent se dessiner, l'une normative et l'autre plus flexible [4]. Ainsi, certains auteurs proposent de classer ces technologies selon un *continuum* qui va des technologies prescriptives [5] aux technologies flexibles [6]. Celles qui sont flexibles offrent le plus de marge de manœuvre, contrairement aux technologies prescriptives qui définissent comment le travail doit être réalisé, dans quels délais, selon quelles normes. Ursula Franklin les associe également à la division des tâches et à la soumission aux normes définissant le travail [5]. L'auteure établit un lien avec les dérives gestionnaires, dénoncées pour leurs impacts psychosociaux, qui tendent à être véhiculées par ces technologies [7].

Dans le cas de l'économie des plateformes, les technologies faisant appel à des algorithmes [8] qui se sont développées permettent une intermédiation totale entre le consommateur et le travailleur, mettant l'entreprise en retrait, malgré des prestations de service toujours plus personnalisées et offertes à moindre coût monétaire et cognitif pour les clients [9]. En plus de l'intensification du travail, l'évaluation conjointe de la prestation et du travailleur garantit la pleine exécution du contrat dans les conditions définies par la plateforme, mais aussi en grande partie par le client, sous peine d'être « désactivé », c'est-à-dire d'être exclu de l'usage de l'outil principal de travail<sup>3</sup>. Ainsi, l'algorithme requiert de la part des travailleurs « *plateformisés* » une économie de l'attention qui remplace le système hiérarchique managérial et conduit à la forme, qui peut paraître paradoxale, d'une dépendance et d'une subordination dans l'autonomie.

#### **Les transformations de l'expérience de travail**

Alors que la maîtrise des techniques constitue toujours pour les entreprises un élément majeur de leur compétitivité, la qualité de service devient une valeur essentielle, en réponse à une demande de la société, et de plus en plus un enjeu stratégique, afin de se différencier entre organisations proposant à la clientèle des produits ou des services similaires. Les nouvelles formes d'emploi et de travail semblent répondre à une représentation d'un sens



du progrès, de l'évolution vers l'accomplissement de tous les possibles, d'un horizon possiblement renouvelé. Ces nouvelles formes apparaissent comme des organisations socio-professionnelles où les travailleurs peuvent toujours réinventer leur identité (au sens d'un « changement de soi »), si l'on pense devoir s'adapter à un milieu professionnel nouveau, imaginé ou encore dans lequel on vise à entrer, voire à investir dans la durée. Dans cet environnement mêlant enjeux du travail et de la consommation, un engagement accru pour les travailleurs exerçant dans ces nouvelles formes est requis par le management des organisations concernées, avec des travailleurs invités à mettre leur subjectivité au service du processus productif : c'est-à-dire leur singularité, des éléments d'engagement qui leur soient personnels, au risque de modifier profondément leur identité. Travailler, être en activité, c'est toujours être dans un processus où l'on mobilise ses propres ressources et celles de l'environnement pour réaliser ce qui doit l'être. Avec le recul des limites que la personne pense pouvoir poser dans son activité de travail, cet engagement personnel au service de l'organisation se trouve ainsi accru.

En effet, dans le même temps, le discours porté par la société semble exprimer que les habitudes et les routines ne sont pas à rechercher car en contradiction avec la volonté d'innovation, de croissance et de progrès dont est porteuse la modernité pour les organisations et les individus se voulant performants, prêts à s'adapter au marché, flexibles. Cette modernité dite « liquide », car remettant sans cesse en jeu les structures tendant à se stabiliser [10], est porteuse d'un discours qui a des effets sur ces

individus, leur engagement, l'intensité qu'ils mettent dans leur activité, avec l'idée qui se diffuse d'une fluidité toujours possiblement renouvelée et renouvelable de soi et du milieu de travail, d'une mouvance constante, d'une réactivité permanente, qu'il est nécessaire de pouvoir activer à volonté.

Dans ce contexte, les risques professionnels peuvent être nombreux, car cette situation ne permet pas à l'individu et aux collectifs de se stabiliser vis-à-vis d'eux-mêmes, de se satisfaire des compétences acquises pour vivre dans leur environnement. Une adaptation des travailleurs aux exigences déjà existantes et à celles qui émergent doit être mise en œuvre. Car ces exigences peuvent exposer ces travailleurs à des risques professionnels auxquels ils n'étaient pas confrontés jusqu'alors. Dans ces nouveaux environnements, pour conserver sa valeur – vis-à-vis de soi, de son collectif et de la société –, chaque individu au travail doit construire une image de lui-même en projection possible, voire probable, vers un projet professionnel réinventé, dans lequel pourrait se déployer une nouvelle identité professionnelle, mais aussi personnelle.

Les préventeurs de Carsat disent à quel point les pratiques usuelles de prévention sont interrogées par ces transformations avec des travailleurs confrontés à de nouvelles exigences. Avec le déploiement des nouvelles formes d'emploi et de travail, leurs interlocuteurs changent. Les travailleurs peuvent être exposés à des risques professionnels de domaines variés qui se cumulent, ils ont parfois un discours très positif, ne s'estimant pas toujours confrontés à des risques professionnels, s'affirmant même prêts à « surmonter toute difficulté ». Cette distanciation

Les nouvelles formes d'emploi et de travail sont susceptibles d'exposer leurs acteurs à de nombreux risques professionnels, et posent des questions essentielles de prévention.



© Fotolia

	FORMES ORGANISATIONNELLES INTRA-ENTREPRISE (EXEMPLES)	COOPÉRATION ET RÉSEAUX	PARASUBORDINATION
DÉSIGNATION DE LA FORME	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multisalarial</li> <li>• Portage salarial</li> <li>• Travail à temps partagé</li> <li>• Travail pour un groupement d'employeurs</li> <li>• Contrat « classique » en télétravail</li> <li>• Intrapreneuriat</li> <li>• Entreprise libérée...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Société coopérative et participative (SCOP) contemporaine</li> <li>• Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC)</li> <li>• Coopérative d'activités et d'emploi (CAE)</li> <li>• Tiers lieux et espaces de coworking<sup>1</sup>...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Micro-entrepreneurs</li> </ul>
MODALITÉS ORGANISATIONNELLES DE LA FORME	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appel à l'initiative individuelle</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Flexibilité...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appel à l'initiative individuelle</li> <li>• Recherche personnelle de clients</li> <li>• Démarche qualitative ou d'intérêt collectif...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération fixée par le commanditaire</li> <li>• Prescription définie par le commanditaire</li> <li>• Intermédiation d'une plateforme pour l'attribution des clients...</li> </ul>

↑ TABLEAU 1 Exemples de nouvelles formes d'emploi ou de travail

1. Des salariés, mais aussi des micro-entrepreneurs, peuvent être présents dans ces espaces (voir l'article : *Décryptage sur le coworking dans Hygiène et sécurité du travail n° 249, décembre 2017. Accessible sur : [www.hst.fr](http://www.hst.fr)*).

par rapport à l'exposition aux risques professionnels peut faire écran à la possibilité de déployer des moyens de prévention. C'est pourquoi, dans ce contexte labile, il apparaît indispensable de s'appuyer sur le modèle fondé sur les principes d'une prévention primaire et collective, éprouvé depuis plusieurs décennies dans les situations traditionnelles du salariat, afin de pénétrer ces discours de déni et de prendre en compte ces nouvelles exigences pouvant amener des risques professionnels – en grande partie, voire totalement non conscientisés chez les travailleurs et les entreprises qui les emploient. Alors que les transformations qui ont mené à l'émergence de nouvelles formes d'emploi et de travail ont un impact au cœur même de l'expérience de travail, il s'agit de définir un champ pour aborder la question des risques professionnels du point de vue de l'activité, afin de comprendre les contraintes de travail concrètes et réelles associées à ces nouvelles formes, dans l'objectif de pouvoir proposer des stratégies de prévention adaptées et avec quelle démarche.

### Le champ des nouvelles formes d'emploi et de travail: un continuum dans la transformation de la relation de subordination

Les nouvelles formes d'emploi et de travail apparaissent comme marquées par une transformation de la relation entre le prescripteur et le travailleur. Cette évolution de la relation de subordination confère une autonomie accrue aux travailleurs avec des effets de diffusion jusque dans des formes salariales plus traditionnelles. Le tableau 1 permet de caractériser le champ de cette transformation de la relation salariale et l'émergence de nouvelles formes de travail et d'emploi. En effet, cette classification des différentes formes, du point de vue

de la subordination et de l'activité, permet de se représenter la nature de cette évolution sur un « continuum » partant des organisations traditionnelles intra-entreprise, jusqu'à la parasubordination<sup>4</sup> des micro-entrepreneurs, en passant par les organisations coopératives ou de travail en réseau. La parasubordination est définie par le rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur les nouvelles formes du travail indépendant comme une subordination inscrite dans des « relations contractuelles en faveur d'une client.e principale pour un résultat déterminé et dont les conditions de réalisation (moyens, temps de travail) relèvent de la seule responsabilité du/de la travailleur.euse » [11].

Ce tableau met en évidence un continuum qui associe des éléments habituellement distincts: des modalités organisationnelles impliquant un contrat (par exemple, le multisalarial), des modèles organisationnels n'impliquant pas nécessairement de contrat écrit et sans base juridique spécifique (par exemple, l'intrapreneuriat), et les formes de travail exercées sous un statut juridique déterminant dans la réalisation du travail (par exemple, les CAE). La mise en lien d'éléments hétérogènes permet d'aborder le champ des nouvelles formes d'emploi et de travail dans leurs effets sur les organisations de travail, jusque dans l'expérience de travail dont nous avons souligné les profondes transformations. Dans ce contexte de brouillage de la définition de la relation d'emploi, les conséquences sont réelles jusque dans l'activité réalisée par les personnes au travail.

Cette classification vise à permettre au préventeur de porter le regard sur ce à quoi les transformations contemporaines du travail exposent les salariés, par l'effacement du management et de la



prescription au profit d'une auto-prescription du travail:

- l'impact du travail sur l'emploi, avec une acceptation forte des conditions d'emploi même si celles-ci sont délétères, du fait que le contenu ou les objectifs de travail sont considérés comme stimulants ou de grande valeur [12];
- l'augmentation des difficultés à établir une séparation entre les sphères de la vie professionnelle et de la vie personnelle, voire le refus de certains travailleurs à le faire, quitte à déployer avec intensité leur identité propre dans leur activité de travail;
- la prise en compte –individuelle et collective –par les entreprises et les travailleurs engagés dans ces nouvelles formes, de l'existence de risques professionnels et de la possibilité de prévenir ces risques.

### Un enjeu essentiel

#### Produire des connaissances sur l'activité dans les nouvelles formes d'emploi et de travail pour rendre visibles les risques professionnels et imaginer des stratégies de prévention adaptées

L'enjeu des recherches à mener est d'examiner si la prévention, telle qu'elle est déployée aujourd'hui dans les organisations «traditionnelles», est transposable dans celles émergeant dans ce contexte de nouvelles formes d'emploi et de travail. En effet, il s'agit de vérifier si les salariés engagés dans ces formes contemporaines sont exposés de façon particulière à des risques professionnels, du fait du contexte spécifique de ces nouvelles formes d'emploi et de travail. De plus, il s'agit de savoir s'ils ne sont pas exposés à des cumuls de risques du fait d'activités multiples: risques mécaniques, routiers, biologiques, électriques, chimiques, psychosociaux, risques de troubles musculo-squelettiques, de chutes, etc.

Le contexte dans lequel ces nouvelles formes d'emploi s'exercent suggère l'existence de contraintes propres liées à la pression temporelle, l'intensification, la gestion d'un flux, les demandes des clients et/ou des collègues, les objectifs de qualité des produits et des services, les horaires atypiques, le brouillage des frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle, etc. Lorsque les salariés y sont engagés, de nouveaux processus de nature stratégique, opérationnelle, adaptationnelle, motivationnelle, etc., sont probablement en jeu et doivent être analysés et caractérisés. Ces contraintes dans l'activité sont susceptibles de générer des risques professionnels pouvant entraîner des accidents du travail ou de trajet et des atteintes à la santé: stress, épuisement émotionnel, etc.

De plus, les nouvelles formes d'emploi et de travail favorisent les mobilités professionnelles choisies ou subies, introduisant des formes de précarité. Or, les enquêtes de la Dares montrent que les travailleurs précaires sont plus exposés aux risques professionnels que les autres [13]. Ce qui souligne encore la nécessité d'explorer ce champ pour la prévention. ●

1. À la suite de la Réunion d'experts du BIT sur les formes atypiques d'emploi de février 2015 (voir: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_354088.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354088.pdf)), elles étaient alors définies en quatre grandes catégories d'emploi atypique: 1) le travail temporaire; 2) le travail à temps partiel; 3) le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites; 4) les relations de travail déguisées et l'emploi économiquement dépendant [2].

2. Voir: [www.emploi-ge.com/quest-ce-quun-ge](http://www.emploi-ge.com/quest-ce-quun-ge); [www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-vote/loi-du-25-juin-2008-portant-modernisation-du-marche-du-travail.html](http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-vote/loi-du-25-juin-2008-portant-modernisation-du-marche-du-travail.html); <https://cooperer.coop>. Les textes officiels sont accessibles sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

3. Voir: Taxis, VTC: activités similaires, statuts hétérogènes. Quelle prévention? Hygiène et sécurité du travail, 2019, 254, pp. 108-114. Accessible sur: [www.hst.fr](http://www.hst.fr)

4. La «parasubordination» peut être comprise comme étant une forme de subordination non liée au contrat de travail d'un travailleur par rapport à une organisation.

## BIBLIOGRAPHIE

[1] CASTEL R. – *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris, Fayard, 1995.

[2] JORENS Y. – Les nouvelles technologies et les situations d'emploi «très atypiques»: quelques problèmes pour l'application du droit social. *Bulletin luxembourgeois des questions sociales*, 2018, Volume 32, pp. 9-34.

[3] ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL – *L'emploi atypique dans le monde*. Genève, OIT, 2016.

[4] GROSJEAN V. – *Comprendre et transformer les pratiques liées aux technologies de l'information et de la communication pour une réduction des astreintes psychosociales*. INRS, 2015, non publié (Fiche d'étude longue, document interne INRS).

[5] FRANKLIN U. – *The Real World of Technology*. Ottawa, House of Anansi Press Limited, 1999.

[6] BOBILLIER-CHAUMON M.E. – Du rôle des TIC dans la transformation digitale de l'activité et de la santé au travail. *La Revue des conditions de travail*, 2017, 6, pp. 16-24.

[7] DUJARIER M.A. – *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*. Paris, La Découverte, 2015.

[8] CASILLI A. – *En attendant les robots*. Paris, Seuil, 2019.

[9] MONTEL O. – *L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, Paris, Direction de l'animation de la recherche, des études et des

statistiques (Dares), 2017, Document d'études n° 213. Voir aussi: interview dans *Travail & sécurité* n° 795, juin 2018, sur: [www.travail-et-securite.fr](http://www.travail-et-securite.fr)

[10] BAUMAN Z. – *La vie liquide*. Paris, Editions Fayard/Pluriel, 2016.

[11] THIERY S. – *Les nouvelles formes du travail indépendant*. Paris, Conseil économique, social et environnemental (CESE), 2017.

[12] MENSITIÈRE G. – *Le plus beau métier du monde. Dans les coulisses de l'industrie de la mode*. Paris, La Découverte, 2018.

[13] DARES – *En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur?* Paris, Dares, 2018, coll. DARES Analyses.