



Ces nouvelles formes d'emploi qui sont en train d'émerger

Fiche pratique publié le 05/02/2014, vu 1095 fois, Auteur : [Le blog d'une consultante](#)

Le monde du travail a beaucoup évolué ces dernières années et de nouvelles formes d'emploi ont vu le jour. Ce ne sont pas toujours des nouveautés, mais c'est la vitesse de propagation de ces formes qui est plutôt nouvelle. Si auparavant la règle qui régissait la majorité des emplois était le travail à durée indéterminée à temps complet, aujourd'hui on constate que la part toujours plus importante des contrats atypiques d'emploi implique une organisation un peu différente du travail.

Le monde du travail a beaucoup évolué ces dernières années et de nouvelles formes d'emploi ont vu le jour. Ce ne sont pas toujours des nouveautés, mais c'est la vitesse de propagation de ces formes qui est plutôt nouvelle. Si auparavant la règle qui régissait la majorité des emplois était le travail à durée indéterminée à temps complet, aujourd'hui on constate que la part toujours plus importante des contrats atypiques d'emploi implique une organisation un peu différente du travail.

Le télé-travail ou travail à distance

Celui-ci a pris un essor certain à mesure de la pénétration des nouvelles technologies dans les entreprises. Un salarié n'est plus forcément présent physiquement au sein de sa société, mais peut tout à fait exécuter son travail depuis son domicile, dans les différents lieux où il est du fait de déplacements fréquents ou en *groupware*. En effet, Internet a notamment permis d'externaliser les lieux de travail des employés puisque les barrières se sont effacées grâce aux nouveaux moyens de communication. On parle alors de travail pendulaire pour ces salariés qui partagent leur temps de travail entre leur entreprise et leur domicile. Le travail en *groupware* concerne précisément les employés qui vont travailler dans un centre de télétravail où il peut avoir tout le matériel à sa disposition pour exercer son métier dans de bonnes conditions. Ce mode de fonctionnement est prisé par les travailleurs indépendants qui y trouvent un moyen de briser leur isolement.

Le travail à temps partiel

Il concerne les activités qui ont une durée inférieure d'au moins 20% par rapport au temps complet. Ce type de contrat est devenu de plus en plus courant dans tous les secteurs. Cette situation peut être choisie mais aussi s'imposer au salarié. C'est souvent un cas de figure qui est accepté en attendant mieux ou faute de mieux. Les organisations, en pleine mutation du fait de la complexité de la situation économique, plébiscitent ces postes à temps partiel. Ils sont également choisis par certaines catégories de salariés comme les pré-retraités, les femmes qui y trouvent un avantage personnel. Ce type de poste contribue à faciliter la vie de famille et la concilier plus facilement avec les impératifs professionnels.

Le travail temporaire ou l'intérim

Ce type de travail permet aux sociétés de faire face à l'absence de leurs employés ou de gérer un accroissement de la demande et de l'activité à un moment précis. Les agences de travail temporaire leur fournissent un travailleur habitué à s'adapter rapidement à toute situation qui peut pallier ce manque de personnel temporaire. Point négatif, les intérimaires n'ont pas de statut fixe, ce qui est un gênant pour la demande d'un prêt par exemple ou une location d'appartement. En réponse, le secteur de l'intérim a essayé d'améliorer le statut en créant une caisse de retraite dédiée, un syndicat a vu le jour, un fonds d'assurance sociale est désormais destiné aux intérimaires. Les agences d'intérim essayent aussi dans la mesure du possible de répartir les missions pour permettre aux intérimaires d'être occupés en permanence, et réduire ainsi la précarité inhérente au statut.

L'externalisation du travail

C'est le fait pour une entreprise de faire appel pour certaines tâches à un travailleur indépendant, appelé bien souvent un prestataire dans le cadre de certaines tâches. Souvent ces prestataires travaillent à long terme avec les mêmes entreprises. L'externalisation peut prendre différentes formes : la sous-traitance de spécialité, elle concerne une collaboration à long terme pour une série de tâches qui demanderaient un équipement spécifique et des compétences pointues. La sous-traitance communautaire correspond à la prise en charge d'un chantier par différents corps de métier. La sous-traitance de capacité ou sous-traitance concurrentielles est celle qui se caractérise par le recours au savoir-faire d'un confrère d'un secteur d'activité comparable au sien pour faire face à un surcroît de travail.

Le contrat de travail à durée déterminé

Ce type de contrat commence à prendre un certain essor. Il suppose de la part de l'entreprise un engagement sur quelques mois, donc une contrainte qui paraît moins forte. Elle ne se sent plus aussi liée à son employé que dans le cadre d'un CDI. La procédure de licenciement est plus simple aussi. Le salarié lui est par contre désavantagé dans certains cas. Il se trouve dans une position comparable à celui de l'intérimaire. Ce contrat peut cependant être renouvelé.

Le portage salarial

C'est un procédé de développement qui permet à une entreprise de petite ou moyenne taille d'utiliser par le biais d'une mission attribuée à un consultant pour laquelle elle n'a pas de personnel compétent. Dans ce cas précis, ce contrat temporaire appelé contrat de portage salarial est valable jusqu'à la fin de la mission. Ce type de travailleur est souvent appelé consultant porté et il démarché lui-même ses propres clients. La société de portage lui établit un contrat de travail.

Pour aller plus loin :

<http://www.lefigaro.fr/emploi/2013/11/06/09005-20131106ARTFIG00646-comment-inciter-les-francais-a-travailler-autrement.php>

<http://www.psychologies.com/Travail/Vie-professionnelle/Travailler-autrement>

<http://www.cv0.net/5451/travailler-autrement-les-interviews/>