

Décryptage

NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET D'ORGANISATION DU TRAVAIL : DES RISQUES AUX ENJEUX DE PRÉVENTION

Les quarante dernières années ont donné lieu à des transformations profondes de l'emploi et du travail avec, d'une part, l'apparition de nouveaux statuts d'emploi s'éloignant de la forme typique du salariat en CDI et, d'autre part, l'émergence de nouveaux modèles organisationnels et managériaux. Cet article propose de faire le point sur les caractéristiques de ces transformations et les risques professionnels associés, afin de mieux saisir les enjeux de prévention qu'elles impliquent.

NEW FORMS OF EMPLOYMENT AND WORK ORGANISATION: RISKS AND PREVENTION CHALLENGES – *The last forty years have seen profound changes in employment and work, with, on the one hand, the emergence of new job statuses departing from the typical permanent work contract, and on the other hand, the advent of new organisational and managerial models. This article reviews the characteristics of these transformations and the related occupational risks, in order to better apprehend the prevention challenges that come with them.*

ÉMILIE AUNIS
INRS,
département
Homme
au travail

Quelles sont les caractéristiques de ces nouvelles formes d'emploi et d'organisation ?

Le développement des formes atypiques d'emploi est le produit de plusieurs tendances de fond (Cf. Tableau 1) :

- une première évolution, centrale, correspond à l'introduction croissante d'un ou plusieurs tiers dans la relation d'emploi traditionnellement binaire

« salarié/employeur » : intérim, portage salarial¹, sous-traitance, groupements d'employeurs, entrepreneuriat salarié au sein de coopératives d'activité et d'emploi² ;

- une deuxième évolution se manifeste dans la transformation des temporalités du travail avec, d'une part, un raccourcissement de la relation d'emploi (multiplication des contrats courts,

FORMES D'EMPLOI	EFFECTIFS (date initiale) [*]	EFFECTIFS (date finale)	TAUX DE VARIATION
Population active	23 804 000	30 093 000	+ 26 %
CDI (1982-2021)	17 509 000	20 443 000	+ 16 %
CDD (1982-2021)	939 000	2 147 100	+ 128 %
Intérim (1982-2021)	102 000	561 500	+ 450 %
Portage salarial (2008-2018)	22 000	86 000	+ 290 %
Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) (2000-2022)	32 045	72 842	+ 127 %
Coopératives d'activité et d'emploi (CAE) (2000-2021)	146	7 923	+ 5 326 %
CDI intérimaire (2014-2020)	883	48 825	+ 5 439 %

Sources : Insee – Enquête emploi, 1982-2021, Dares, DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), FEPS (Fédération des entreprises de portage salarial), SCOP.

* L'absence de source unique de données implique des repères temporels différents selon les formes d'emploi ; les dates « initiale » et « finale » sont à retrouver dans la colonne de gauche pour chacune des formes considérées.

↑ TABLEAU 1 Évolutions des effectifs salariés selon les formes d'emploi.



↓ **TABLEAU 2**
Formes atypiques
d'emploi et risques
professionnels^A.

CDD, CDIC – CDI de chantier, CDDU – contrat à durée déterminée d'usage³) et, d'autre part, des changements en matière de temps de travail (temps partiel, horaires atypiques, travail de nuit, forfaits jour) ;

• enfin, un troisième changement, profond, se

dessine dans l'émergence de formes d'emploi hybrides situées entre le salariat et l'indépendance (portage salarial, entrepreneur salarié au sein de coopératives d'activité et d'emploi⁴) et le renouveau récent du travail indépendant (microentreprise, travailleurs de plateformes numériques).

	FORMES D'EMPLOI	CARACTÉRISTIQUES INHÉRENTES AUX FORMES D'EMPLOI SUSCEPTIBLES D'INFLUENCER LA SURVENUE DE RISQUES PROFESSIONNELS ^B	RISQUES PROFESSIONNELS	
			IDENTIFIÉS	HYPOTHÉTIQUES ^C
	Intérim	Relation d'emploi multipartite, variation des lieux et des activités de travail, assignation aux tâches pénibles (exemples : positions de travail douloureuses, exposition à des bruits intenses ou des gestes répétitifs) et dangereuses, moindre insertion dans les collectifs de travail, moindre autonomie, moindre formation (à l'activité, à la santé et sécurité), horaires variables, insécurité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Risques physiques, troubles musculosquelettiques (TMS) • Risques d'accidents accrus • Risques psychosociaux (RPS) accrus • Risques inhérents aux secteurs d'activité mobilisant cette forme d'emploi (BTP, industrie) 	–
	CDI intérimaire^D	Relation d'emploi multipartite, variation des lieux et activités de travail, sécurité de l'emploi	Absence de données	Risques similaires à l'intérim du fait de facteurs de risques similaires et/ou risques mieux prévenus du fait de la sécurité de l'emploi et de politiques de prévention durables ?
	Contrats courts	Imprévisibilité de l'emploi et/ou cumul d'emplois, moindre formation, imprévisibilité des horaires, intensification du travail	Stress, pression au travail Risques physiques	Risques d'accidents accrus ?
	Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP)^E	Responsabilisation des travailleurs (salarié-associé), brouillage des frontières vie privée et vie professionnelle, collectifs de travail, culture de prévention, gouvernance partagée, conflits éthiques	RPS : surinvestissement au travail, stress, surengagement et épuisement professionnel	–
	Coopératives d'activité et d'emploi (CAE)	Autonomie, dépendance économique, insécurité de l'emploi, fragilité des collectifs, individualisation du travail, insécurité de l'emploi, prévention dévolue aux travailleurs, isolement, projet émancipateur, collectif et gouvernance partagée, accompagnement collectif	RPS : surinvestissement au travail, stress, surengagement et épuisement professionnel	Sinistralité accrue liée à la pluralité des métiers et des lieux d'exercice de l'activité ? TMS et/ou risques d'accidents accrus en lien avec le surinvestissement favorable aux conduites à risques ?
	Portage salarial	Relation d'emploi multipartite, multiplication des lieux de travail, dépendance économique, isolement, autonomie	Absence de données	Dilution des frontières vie privée – vie professionnelle ? Intensification du travail ? Surengagement et burn-out ?
	Groupements d'employeurs	Isolement et fractionnement des collectifs de travail, alternance entre entreprises, diversité des lieux de travail, intensification du travail, moindre maîtrise des activités de travail, stabilité de l'emploi	Absence de données	Risques similaires à l'intérim du fait de la relation multipartite (variation des lieux et des activités de travail) ? • RPS, TMS, accidents du travail accrus ? • Facteurs protecteurs liés à la stabilité de l'emploi ?

A. Les tableaux 2 et 3 font un état des lieux des facteurs de risques et/ou protecteurs ainsi que des risques auxquels sont exposés les travailleurs selon les formes d'emploi et d'organisation à partir d'une revue de littérature recensant des travaux empiriques ayant porté sur ces questions.

B. Ces différentes caractéristiques sont inhérentes à la forme d'emploi (Cf. Tableau 2) ou organisationnelle (Cf. Tableau 3) considérée, elles vont influencer la survenue de risques professionnels. Certaines dimensions organisationnelles peuvent, selon leurs modalités de mise en œuvre, se traduire comme facteurs protecteurs ou facteurs de risques, c'est tout particulièrement le cas de l'autonomie qui, si elle est imposée aux travailleurs ou fictive, peut produire des situations d'intensification du travail, de stress chez les travailleurs, tandis que les situations d'autonomie « réelle » (latitude décisionnelle, autonomie procédurale) sont susceptibles d'être des facteurs protecteurs et de diminuer les situations de stress.

C. Plusieurs formes d'emploi et d'organisation n'ont pas ou peu fait l'objet d'analyses portant spécifiquement sur les risques professionnels. Les risques « hypothétiques » désignent ceux dont on peut faire l'hypothèse à partir des travaux déjà existants portant, de façon plus générale, sur les conditions de travail.

D. Les cellules du tableau en jaune renvoient à des hypothèses élaborées par l'auteur et/ou la littérature mais qui doivent encore être testées par le biais d'enquêtes empiriques.

E. Le cas singulier des coopératives combine à la fois des statuts d'emploi spécifiques (salarié associé, entrepreneur salarié) et des modes d'organisation particuliers (gouvernance partagée, association des travailleurs au capital de l'entreprise). Ces formes d'entreprises particulières ont été placées ici pour mettre en exergue leurs spécificités sur le plan de l'emploi, particulièrement le cas de l'entrepreneur salarié et de la relation tripartite, qui prévaut au sein des coopératives d'activité et d'emploi.

Les évolutions des formes d'emploi en termes d'effectifs salariés mettent en exergue un recours croissant aux formes atypiques d'emploi. Entre 1982 et 2021, les effectifs de salariés en CDD ont été multipliés par 2,3 et ceux des intérimaires par plus de 5. En parallèle, les effectifs d'entrepreneurs salariés au sein des coopératives d'activité et d'emploi ainsi que ceux des salariés en CDI intérimaire ont connu de très forts taux de croissance, même si cette augmentation s'explique aussi par le caractère très récent de ces statuts, qui implique des effectifs restreints. Si la croissance des formes atypiques d'emploi ne doit pas masquer le fait que le CDI reste la forme d'emploi majoritaire (et concerne 75 % de la population active et 87 % de la population salariée), l'observation des flux de main-d'œuvre montre que le passage du CDD vers le CDI, et plus largement des contrats précaires vers l'emploi stable, est de moins en moins assuré.

Les transformations de l'organisation du travail sont quant à elles caractérisées par le développement de plusieurs dimensions structurelles : flexibilité, polyvalence, autonomie, participation et implication subjective des travailleurs. Depuis la rationalisation de la production, introduite par le taylorisme (hyperspécialisation des tâches, division horizontale et verticale du travail, contrôle des temps) à la fin du XIX^e siècle et poursuivie dans les modèles « fordiste » (déclinaison du taylorisme, augmentation des salaires ouvriers pour accroître la consommation) et « toyotiste » (processus standardisés, amélioration continue, chasse aux gaspillages, implication des travailleurs), les modes d'organisation du travail ont largement évolué, donnant aujourd'hui naissance à des formes organisationnelles émergentes.

De nouvelles modalités organisationnelles et managériales se sont développées, afin de satisfaire les exigences du marché en matière de compétitivité, supposant des entreprises réactives et des travailleurs adaptables, mais aussi en réponse aux critiques de déshumanisation du travail formulées à l'égard du taylorisme. Horizontalité des rapports sociaux, développement de l'autonomie des travailleurs, gouvernance partagée sont autant de dimensions revendiquées au sein de différents types d'organisation qui tendent à émerger depuis (*lean management*⁵, holocratie, sociocratie, entreprise libérée, organisation opale⁶, etc.) et visent à s'éloigner des modèles mécanistes antérieurs⁷.

Quels sont les risques professionnels ?

Du fait de la diversité de leurs caractéristiques, les nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail présentent des effets différenciés sur la survenue de risques professionnels⁸ (Cf. Tableaux 2 et 3). Selon les cas de figure, elles peuvent générer :

- des risques accrus : notamment l'accroissement sensible des risques psychosociaux (liés entre autres à l'isolement, au surengagement...), mais aussi des accidents du travail en lien avec l'insécurité d'emploi croissante, la déresponsabilisation des donneurs d'ordre, le défaut de sensibilisation et de formation des travailleurs en situation d'emploi atypique... ;
- des risques en baisse : l'hypothèse, qui reste à prouver, est formulée à l'égard des organisations qui octroient une certaine autonomie et des marges de manœuvre à leurs salariés dans la manière de réaliser leur travail, ou qui promeuvent des prises de décisions partagées, dimensions qui peuvent permettre de développer

↓ **TABLEAU 3**
Formes d'organisation et risques professionnels.

		CARACTÉRISTIQUES INHÉRENTES AUX FORMES D'EMPLOI SUSCEPTIBLES D'INFLUENCER LA SURVENUE DE RISQUES PROFESSIONNELS	RISQUES PROFESSIONNELS	
			IDENTIFIÉS	HYPOTHÉTIQUES
FORMES D'ORGANISATION	Taylorisme Fordisme	Travail à la chaîne, parcellisation des tâches, contrôle du travail, fortes cadences, travail répétitif	<ul style="list-style-type: none"> • Risques physiques, troubles musculosquelettiques (TMS). • Risques psychosociaux (RPS) : stress, intensification, perte de sens et de savoir-faire. 	–
	Toyotisme Lean management	Intensification, contraintes de rythme, rotation des tâches, gestion de la qualité (autocontrôle et normes précises), polyvalence et flux tendus, moindres marges d'autonomie ou autonomie accrue selon les modalités de mise en œuvre, multiples contraintes de rythme, responsabilisation, travail en équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Risques physiques, troubles musculo-squelettiques (TMS). • Risques psychosociaux (RPS) : stress, intensification. 	–
	Agilité Entreprise libérée Holocratie Sociocratie Organisation opale	Gouvernance partagée, autonomie, importance des collectifs, sens et satisfaction au travail, enrôlement des subjectivités, accroissement des responsabilités dévolues aux travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • RPS : intensification, stress, surcharge de travail, surinvestissement, surengagement (pour les entreprises libérées). 	<ul style="list-style-type: none"> • RPS liés à la surresponsabilisation des travailleurs (pour les organisations encore peu étudiées type holocratie, sociocratie, opales organisations)



Société coopérative de production spécialisée dans l'usinage de précision. L'ergonomie des postes de travail est prise en compte; ici, un bureau à hauteur variable.

des savoir-faire de prudence et favorables au bien-être au travail ;

- des risques nouveaux et émergents : un rapport de l'OIT⁹ fait l'hypothèse de « risques nouveaux et émergents », dont il conviendrait de délimiter plus clairement les contours par des travaux empiriques. Si des risques nouveaux peuvent survenir dans certains secteurs, par exemple du fait de l'utilisation de nouveaux produits chimiques, sur le plan des organisations, il est plus souvent question d'intensification de risques déjà existants (stress, surengagement). De ce fait, les transformations organisationnelles semblent davantage soulever de nouveaux enjeux en matière d'organisation et de pratiques de prévention que de nouveaux risques à proprement parler.

Quels sont les enjeux de prévention ?

Les nouvelles formes d'emploi et d'organisation sont susceptibles de produire des risques professionnels accrus selon leurs caractéristiques et leurs

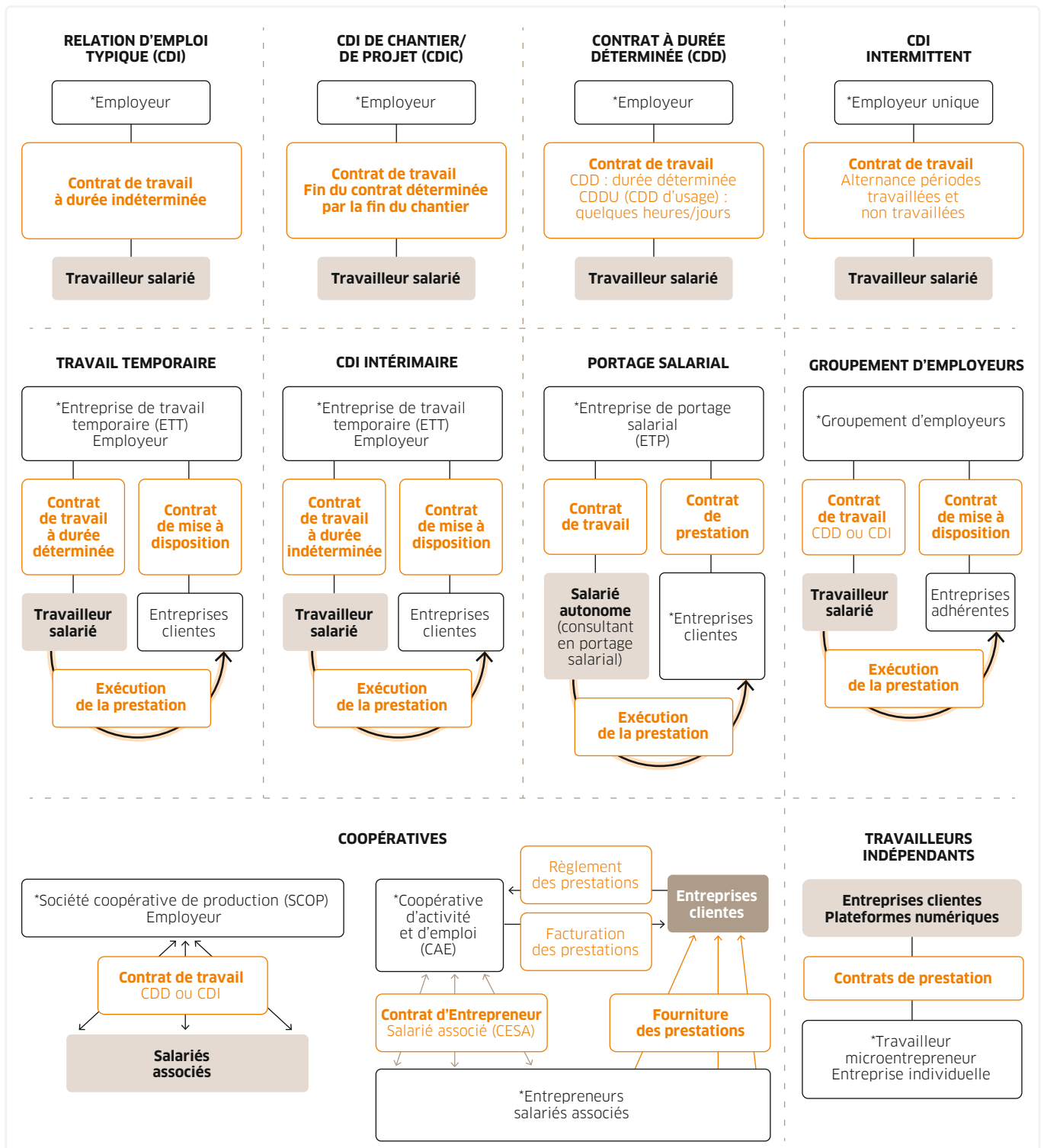
modalités de mise en œuvre effective. À ce titre, elles interrogent le champ de la prévention à plusieurs niveaux : celui des acteurs, des pratiques et des outils mobilisés.

Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est garant de la santé (physique et mentale) et de la sécurité des travailleurs. Il est ainsi l'acteur principal de la prévention des risques professionnels, même s'il s'appuie sur une pluralité d'acteurs (Comité social et économique, représentants de proximité, services de prévention et de santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels, salariés¹⁰, etc.).

Dans le cadre de la relation d'emploi typique, l'unicité de l'employeur rend possible une gestion organisée et centralisée de la prévention des risques professionnels, malgré la pluralité d'acteurs impliqués. Or, les écarts introduits par les formes atypiques d'emploi par rapport à l'emploi salarial en CDI – pluralité des entreprises impliquées dans la relation d'emploi et pluralité des lieux d'exercice



© Gael Kerbaol / INRS, 2020



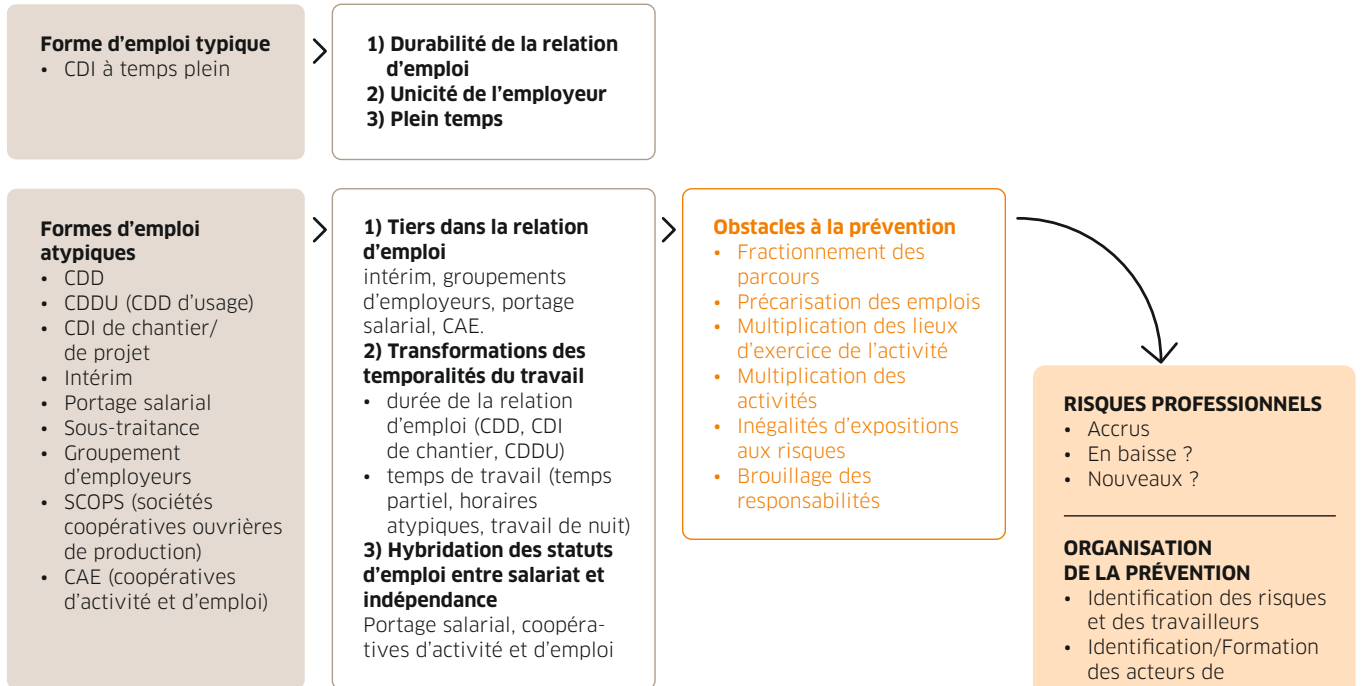
Légende :

*En charge de la prévention des risques
Type de contrat/relation

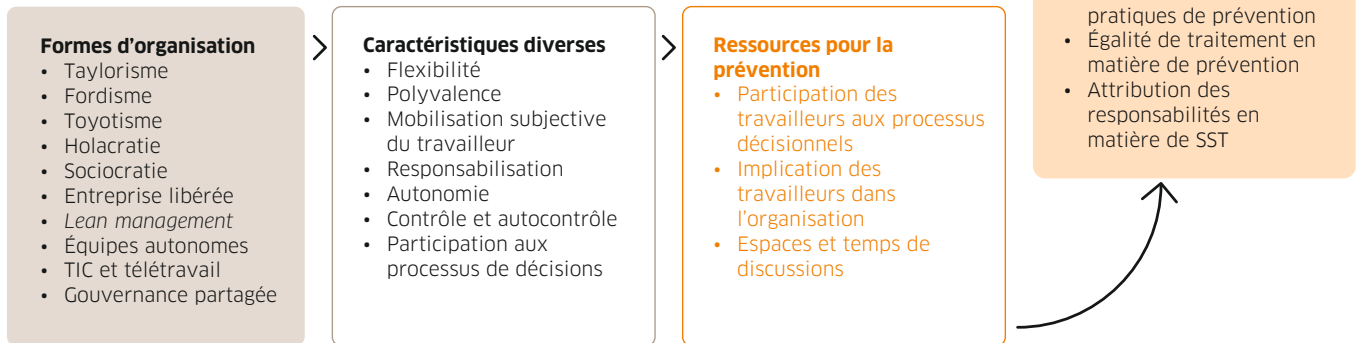
↑ FIGURE 1 Relations d'emploi, types de contrats et responsabilité de la prévention des risques professionnels.



DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES FORMES D'EMPLOI



DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION



↑ FIGURE 2
 Nouvelles formes d'emploi et d'organisation et enjeux pour la prévention des risques professionnels.

de l'activité – constituent autant d'éléments susceptibles d'avoir un impact sur la question de la responsabilité en matière de prévention (Cf. Figure 1). Les relations multipartites sont celles qui interrogent le plus le champ de la prévention des risques professionnels. En effet, l'introduction d'un ou plusieurs tiers dans la relation d'emploi impose d'identifier le ou les acteurs en charge de la prévention des risques professionnels et les conditions de sa mise en œuvre effective. Outre la question des acteurs, ce sont aussi les pratiques de prévention des risques professionnels qui peuvent se heurter à différents obstacles induits par les nouvelles formes d'organisation et d'emploi. En effet, du fait de la complexification croissante des formes d'organisation et d'emploi, qui vont souvent de pair avec un fractionnement des parcours et une précarisation des emplois,

l'association entre santé-sécurité et travail est rendue encore moins aisée (les parcours professionnels fragmentés ne facilitent pas le suivi médical des travailleurs ni l'association entre les risques liés aux postes actuels et antérieurs occupés et la santé des travailleurs). Par ailleurs, la moindre insertion des travailleurs dans les collectifs de travail, le « turn-over » accru, la multiplicité des lieux d'exercice de l'activité (CAE, intérim, sous-traitance), voire la multiplicité des activités (portage salarial, coopératives d'activité et d'emploi) rendent moins aisé le repérage par les acteurs de la prévention des risques et des travailleurs concernés (les travailleurs en contrat atypique bénéficient moins souvent d'une visite à l'embauche et ne sont trop souvent identifiés par les services de prévention et santé au travail que lors des constats d'atteintes à la santé).

Enfin, dans certains cas, les outils de prévention usuels, comme le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sont aussi plus difficiles à utiliser dans les entreprises mobilisant des salariés autonomes qui exercent dans des secteurs d'activités multiples (CAE et portage salarial). Face à ces transformations des formes d'organisation et d'emploi, une question se pose : comment assurer une prévention efficace pour tous les travailleurs qui tiennent compte des formes d'organisation et/ou d'emploi dans lesquels ils se trouvent (Cf. Figure 2) ?

Le Code du travail prévoit que la prévention des risques professionnels s'applique à l'ensemble des travailleurs. À ce cadre général s'ajoutent des dispositions spécifiques à destination de certaines catégories de travailleurs vulnérables : les travailleurs en contrat à durée déterminée et les intérimaires¹¹, les jeunes travailleurs¹², les femmes enceintes¹³, les nouveaux embauchés¹⁴, les travailleurs handicapés¹⁵.

Malgré cet encadrement juridique de la prévention impliquant à la fois une prévention universelle et des dispositions spécifiques pour les salariés les plus vulnérables, plusieurs constats invitent à la vigilance quant à l'assurance d'une prévention et adaptée aux situations d'emploi et d'organisation dans lesquelles se trouvent les différents travailleurs :

- **les salariés sont plus ou moins soumis aux risques professionnels** selon le secteur et le type d'activité mais aussi selon leur statut d'emploi et/ou

le mode d'organisation du travail dans lequel ils se trouvent ;

- **les nouvelles formes d'emploi touchent inégalement les différentes catégories de main-d'œuvre** (catégorie socio-professionnelle, genre, âge, nationalité, etc.) du fait de la segmentation du marché du travail qui conduit à apparier statuts d'emploi atypiques et catégories de main-d'œuvre fragiles ;
- **des inégalités sont observées en matière de prévention** : les travailleurs inscrits dans des formes d'emploi atypiques (notamment CDD, CDI fragilisés, intérim) bénéficient d'une moindre formation quant au métier et à la prévention des risques, d'une moindre insertion dans les collectifs de travail ainsi que parfois d'une moindre prévention.

Conclusion

Les nouvelles formes d'emploi et d'organisation se révèlent porteuses de difficultés qui se cumulent : d'une part, elles nécessitent une vigilance accrue en ce qu'elles peuvent être productrices de risques, d'autre part, une partie de leurs caractéristiques propres tend à freiner le travail de prévention. De manière générale, les nouvelles formes d'emploi et d'organisation complexifient l'établissement des liens entre santé-sécurité et travail, de même que l'identification des risques et celle des travailleurs exposés. Une question se pose alors : l'organisation de la prévention doit-elle être repensée pour mieux appréhender ces transformations ou bien faut-il imaginer une mobilisation renforcée



Plateforme spécialisée dans la livraison de colis aux particuliers. Un plan d'action en prévention a permis de surélever le tapis sur lequel défilent les colis, de réaménager les fourgons et de mettre en place des sessions de formation.



des ressources déjà existantes ? La question reste ouverte et mérite d'être abordée avec l'appui de recherches empiriques et en collaboration avec les différents acteurs de la prévention. Pour l'heure, une partie des nouvelles formes d'emploi (entrepreneuriat salarié, CDI intérimaire, portage salarial, hors CDD et intérim) ainsi que les formes d'organisation les plus récentes (holocratie, sociocratie,

entreprise libérée, etc.) restent statistiquement marginales. Les efforts semblent ainsi devoir se concentrer sur les formes d'emploi atypiques qui concernent le plus de travailleurs et pour lesquelles on connaît d'ores et déjà la sinistralité, telles que l'intérim et les contrats courts, même s'il convient de rester vigilant face aux évolutions en cours afin d'anticiper les enjeux de prévention à venir. ●

POUR EN SAVOIR +

- AUNIS E. – *Nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail. Quels enjeux en matière de prévention des risques professionnels ?* INRS, 2023, coll. Notes scientifiques et techniques, NS 382. Accessible sur : www.inrs.fr
- CANIVENC S. – *Les nouveaux modes de management et d'organisation. Innovation ou effet de mode ?* La fabrique de l'industrie, 2022.
- COE – *L'évolution des formes d'emploi*, 2014. Accessible sur : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/levolution-formes-demploi>
- COUPRIE H., JOUTARD X. – La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active. *Revue française d'économie*, 2017, 32 (1), pp. 59-93.
- FOURCADE B. – L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990. *Travail et emploi*, 1992, pp. 4-19.
- GAZIER B., PICART C., MINNI C. – *Rapport « La diversité des formes d'emploi »*. Conseil national de l'information statistique, 2016, 167 p.
- GROSJEAN V., LEÏCHLE J., THÉVENY L. – Les nouvelles formes d'organisation du travail. Opportunités ou illusions ? *Hygiène & sécurité du travail*, 2016, 245, 4 p. Accessible sur : www.inrs.fr
- KORNIG C., MICHON F. – *Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux*. HALSHS, 2010, 52 p.
- LAPOIRE-CHASSET M., CLERC-URMES I., WILD P., TISSOT C. – Expositions professionnelles et santé des travailleurs intérimaires. *Références en santé au travail*, 2022, pp. 63-76. Accessible sur : www.inrs.fr
- LEROUGE L. – Les effets de la précarité du travail sur la santé : Le droit du travail peut-il s'en saisir ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2009, 23 p.
- MANDL I. – *New forms of employment: 2020 update*. Eurofound, 2020, 72 p.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) - *La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail : mettre à profit 100 ans d'expérience*, 2019. Accessible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686763.pdf
- PREVOST-CARPENTIER M., VAN DE WEERDT C. – Nouvelles formes d'emploi et de travail : les comprendre pour les positionner comme enjeu de prévention. *Hygiène & sécurité du travail*, 2019, 255, 5 p. Accessible sur : www.inrs.fr
- QUINLAN M. – The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. *Conditions of work and employment series*, 2015, 67, 46 p.
- ROUXEL C. – *Conditions de travail et précarité dans l'emploi. Premières synthèses*. Dares, 2009, 7 p.
- SUPIOT A. – Les nouveaux visages de la subordination. *Droit social*, 2000, pp. 131-145.

1. Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite qui lie un travailleur à une entreprise de portage salarial par un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) et des entreprises clientes pour lesquelles ce dernier effectue des prestations. Les salariés portés trouvent eux-mêmes leurs missions, bénéficient de la protection du salariat sans avoir de lien de subordination à l'employeur et peuvent quitter l'entreprise de portage salarial à la fin d'une mission.
2. L'entrepreneuriat salarié est une forme hybride d'emploi située entre l'indépendance et le salariat qui s'exerce au sein d'entreprises spécifiques : les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) multisectorielles ou spécialisées. Les CAE fédèrent des travailleurs sous statut d'entrepreneurs-salariés qui exercent leur propre activité de manière autonome tout en étant rattachés à l'organisation coopérative par leur qualité de membres et par un contrat leur conférant la protection du salariat. Ils exercent leur activité selon les modalités négociées avec leurs clients, dans des lieux divers : à domicile, chez le client ou encore dans des espaces de coworking.
3. Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est un contrat à durée limitée spécifique, réservé à certains secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, spectacles, etc.).
4. Le portage salarial et l'entrepreneuriat au sein de coopératives d'activité partagent les caractéristiques propres à la première et à la troisième évolution. Ces trois tendances ne sont pas exclusives les unes des autres, une forme d'organisation peut combiner des dimensions inhérentes à chacune d'entre elles.
5. Voir : <https://www.inrs.fr/risques/lean-management/ce-qu-il-faut-retenir.html>
6. Voir : https://fr.wikipedia.org/wiki/Entreprise_opale
7. Les caractéristiques des nouvelles formes d'organisation et leurs impacts sont plus longuement détaillés dans une note scientifique et technique de l'INRS (NS 382). Sur ces questions, se référer également aux travaux de V. Grosjean et de S. Canivenc (voir rubrique « Pour en savoir plus »).
8. Cet article s'inscrit dans la lignée de l'article ; PREVOST-CARPENTIER M., VAN DE WEERDT C. – Nouvelles formes d'emploi et de travail : Les comprendre pour les positionner comme enjeu de prévention, INRS. *Hygiène & sécurité du travail*, 2019, 255, 5 p. Il vise à poursuivre le positionnement par l'analyse d'une revue de littérature recensant les résultats de travaux empiriques sur ces questions afin de faire apparaître les risques déjà identifiés ou hypothétiques et d'identifier les caractéristiques particulières de ces transformations qui influencent la prévention des risques professionnels.
9. Voir : OIT (2019). Cf. Pour en savoir plus.
10. Voir sur le site de l'INRS : Acteurs de la prévention – Démarches de prévention. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/demarche/acteurs-prevention/introduction.html>
11. Voir : <https://www.inrs.fr/demarche/salaries-interimaires/ce-qu-il-faut-retenir.html>
12. Voir : <https://www.inrs.fr/demarche/jeunes-travailleurs/ce-qu-il-faut-retenir.html>
13. Voir : <https://www.inrs.fr/demarche/femmes-enceintes/ce-qu-il-faut-retenir.html>
14. Voir : <https://www.inrs.fr/demarche/nouveaux-embauches/ce-qu-il-faut-retenir.html>
15. Voir : <https://www.inrs.fr/media.html?reflNRS=TS789page44>