

Travail, emploi et activité : des notions à distinguer

Lorsque l'on s'intéresse au travail et à ses mutations, il est d'abord nécessaire de distinguer le travail de l'emploi. Le travail désigne au sens large toutes les activités de production de biens et de services. La notion d'emploi désigne la situation dans laquelle ce travail est déclaré et rémunéré. Tous les emplois n'ont pas le même statut. Certains sont salariés, c'est-à-dire qu'un contrat de travail unit le salarié à son employeur. D'autres ne sont pas salariés : il s'agit des travailleurs indépendants.

La population totale se divise en deux catégories : celles des actifs et des inactifs. Selon le BIT, la population active regroupe l'ensemble des personnes âgées de 15 ans ou plus qui occupent un emploi ou qui en recherchent un. Les chômeurs, c'est-à-dire les personnes disponibles pour travailler et en recherche active d'emploi, sont donc des actifs. Parmi les inactifs on retrouve les individus âgés de moins de 15 ans et ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui ne cherchent pas un emploi. Les élèves, les retraités et les personnes au foyer sont donc classés parmi les inactifs.

Des frontières de plus en plus incertaines entre l'emploi, le chômage et l'inactivité

Les évolutions récentes des formes d'emploi rendent les frontières entre l'emploi, le chômage et l'inactivité beaucoup plus incertaines. Le développement des formes particulières d'emploi telles que les contrats à durée déterminée (CDD) ou les intérim augmente la précarité de l'emploi. Le halo du chômage désigne ainsi la situation des individus considérés comme inactifs qui cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles pour l'occuper, qui sont disponibles mais ne cherchent pas d'emploi et ceux qui disent vouloir travailler mais qui ne sont ni disponibles, ni en recherche active. On retrouve parmi eux les chômeurs découragés.

Le développement des contrats atypiques conduit également à l'apparition de formes de sous-emploi. Il s'agit de la situation des actifs occupés qui subissent une réduction involontaire de leur temps de travail. C'est notamment le cas du temps partiel subi qui représente environ 1/3 des contrats à temps partiel.

Evaluer la qualité des emplois

Tous les emplois n'ont pas les mêmes caractéristiques et ne se valent pas. Pour évaluer la qualité des emplois, il faut tenir compte de plusieurs dimensions. Les indicateurs tels que le niveau de salaire, les revenus exceptionnels, les avantages en nature ou la sécurité économique renseignent sur la qualité économique de l'emploi. Il faut également tenir compte de dimensions non économiques telles que les conditions de travail, la pénibilité ou la variété des tâches à accomplir, la qualité des relations professionnelles ou encore l'exposition au stress. Les perspectives de carrière et le potentiel de formation offerts constituent également des critères importants pour évaluer la qualité de l'emploi.

Le développement des formes particulières d'emploi remet en question la stabilité de la société salariale et accroît le phénomène de polarisation de l'emploi qui sépare d'un côté des emplois stables, qualifiés, de qualité et de l'autre des emplois atypiques, précaires, de qualification et de qualité moindres.