

Chapitre 7 : Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

Programme :

- Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.
- Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).
- Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.
- Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail/hors travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.
- Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur.

Notions : Travail, emploi, activité, chômage, salarié / indépendant, taux de chômage, formes particulières d'emploi, hâlo du chômage, qualité des emplois, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches, organisation du travail, modèle taylorien d'organisation du travail / modèle post-taylorien d'organisation du travail, division verticale du travail / division horizontale du travail, flexibilité, recomposition des tâches, management participatif, télétravail, frontières travail / hors travail, polarisation des emplois, intégration / exclusion, précarité, pauvreté, travailleurs pauvres, emplois typiques / emplois atypiques, société salariale, effritement de la société salariale, polarisation de la qualité des emplois.

Plan :

I/ Distinguer l'emploi du chômage et de l'inactivité

- A/ Travail, emploi, activité, chômage
- B/ Des frontières entre emploi, chômage et inactivité de plus en plus incertaines
- C/ Comment mesurer la qualité des emplois ?

II/ Quelle organisation du travail ?

- A/ Le modèle d'organisation du travail taylorien
- B/ Le modèle d'organisation du travail post-taylorien
- C/ Quels sont les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

III/ Comment le numérique transforme-t-il le travail ?

- A/ Le numérique brouille les frontières du travail
- B/ Le numérique transforme les relations d'emploi
- C/ Le numérique accroît les risques de polarisation des emplois

IV/ Le travail permet-il toujours l'intégration ?

- A/ L'emploi, condition de l'intégration
- B/ En quoi le lien entre travail et intégration est-il fragilisé par les évolutions de l'emploi ?

Exemples de sujets possibles au bac :

Dissertation :

L'évolution des formes de l'organisation du travail n'a-t-elle que des effets positifs sur les conditions de travail ?

Quels sont les effets de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

Quels sont les effets du numérique sur l'emploi ?

Le travail permet-il toujours l'intégration ?

Épreuve composée (Mobilisations des connaissances et / ou raisonnement sur dossier documentaire)

Montrez que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Décrivez les principaux descripteurs de la qualité des emplois.

Distinguez le modèle taylorien d'organisation du travail du modèle post-taylorien.

Montrez que le numérique brouille les frontières du travail, transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.

Montrez que certaines évolutions de l'emploi peuvent affaiblir le pouvoir intégrateur du travail.

I/ Distinguer l'emploi du chômage et de l'inactivité

A/ Travail, emploi, activité, chômage

Document 1 : doc. 1 p. 260

Q : Comment distinguer travail et emploi ?

Document 2 : doc. 2 p. 260

Q1 : Qu'est-ce qu'un actif ?

Q2 : Qu'est-ce qu'un chômeur ?

Q3 : Quels sont les deux statuts possibles pour les personnes ayant un emploi ?

B/ Des frontières entre emploi, chômage et inactivité de plus en plus incertaines

Document 3 : doc. 1 p. 262

Q1 : Le CDI est-il toujours la norme en France ?

Q2 : Comment a évolué les temps partiels en France ?

Q3 : Qui sont concernés par les formes particulières d'emploi ?

Document 4 : doc. 2 p. 263

Q : Qu'est-ce que le halo du chômage ?

C/ Comment mesurer la qualité des emplois ?

Document 5 : doc. 1 p 264

Q1 : Reformulez les 3 critères pris en compte par l'OCDE pour évaluer la qualité des emplois.

Q2 : Montrez que la qualité des emplois contribue au bien-être des travailleurs mais aussi à l'efficacité des entreprises.

Document 6 : doc. 3 p 265

Q1 : Montrez que le potentiel de formation et l'accès à de nouvelles compétences font partie des critères à prendre en compte pour évaluer la qualité des emplois.

Q2 : En quoi le potentiel de formation et l'accès à de nouvelles compétences influencent-ils l'horizon de carrière ?

II/ Quelle organisation du travail ?

A/ Le modèle d'organisation du travail taylorien

Document 7 : doc 1 p. 84

Document 8 :



Questions sur les documents 7 et 8 :

Q1 : Pourquoi les observations de Taylor l'amènent-ils à proposer une nouvelle organisation du travail ?

Q2 : Pourquoi parle-t-on d'organisation scientifique du travail (OST) à propos du taylorisme ?

Q3 : Quelle est la différence entre division horizontale et division verticale du travail ?

B/ Le modèle d'organisation du travail post-taylorien

Document 9 :

Des innovations en matière d'organisation du travail

Certaines innovations ont eu lieu en matière d'organisation du travail depuis la fin des années 1970 :

- Rotation des postes [ou flexibilité] : il s'agit d'une technique consistant à interchanger les opérateurs de différents postes de manière à rompre une certaine monotonie ou à ne pas laisser les mêmes personnes effectuer les travaux les plus pénibles.
- Élargissement des tâches [ou recomposition des tâches] : il s'agit de regrouper des opérations d'exécution jusque-là réparties sur plusieurs postes successifs afin que les opérateurs réalisent des ensembles ou des sous-ensembles complets.
- Enrichissement des tâches : c'est une forme d'élargissement des tâches où les réorganisateurs tentent d'augmenter l'intérêt de tâches peu motivantes en y rajoutant des tâches jugées nobles par eux, c'est-à-dire susceptibles de présenter un intérêt pour les opérateurs. Ces tâches ne pouvant se trouver dans la fabrication, on va les chercher dans l'entretien ou le contrôle, et ce faisant, on restitue à l'opérateur un contrôle de sa machine ou de son produit.
- Équipes semi-autonomes : il s'agit d'une forme collective d'enrichissement. Dans la pratique, on considère qu'il y a un groupe semi-autonome à partir du moment où un groupe de travailleurs dépourvu de responsable hiérarchique en son sein organise le travail qui lui est fixé et le répartit librement entre ses membres.
- Cercles de qualité : il s'agit d'une méthode dans laquelle un groupe d'opérateurs volontaires animé par un représentant de la hiérarchie, choisit librement un problème qu'il rencontre dans son travail et, en liaison avec l'organisation, aidé en cela par un « facilitateur », élabore une solution.

C. Dollo, J.-R. Lambert, L. Lorrain, S. Parayre, *Sciences sociales*, Aide mémoire, 9^{ème} édition, Sirey, 2020.

Document 10 :

Le modèle post-taylorien d'organisation du travail

De nouvelles formes d'organisation du travail voient le jour à partir des années 1970. Le toyotisme, préconisé par l'ingénieur Ohno, en est un exemple. Les travailleurs sont polyvalents et capables d'effectuer la conception, le dépannage et la maintenance, ainsi que le contrôle de la qualité des productions. Leur flexibilité leur permet de s'adapter à différentes situations et d'être réactifs en cas de problème. La collaboration entre tous les travailleurs est encouragée pour améliorer le processus de production. L'avis de tous est sollicité. Les équipes définissent elles-mêmes leur manière de s'organiser et les tâches ne sont plus nécessairement parcellisées. [...]

Des cercles de qualité sont mis en place. Ce sont des groupes de travail qui visent à l'amélioration des produits et des processus de production. [...]

Au delà du modèle spécifique du toyotisme, on observe une volonté de rompre avec la vision très hiérarchique du fonctionnement de l'entreprise. Le management participatif vise à plus impliquer l'ensemble du personnel dans la prise de décision.

Marion Navarro, *SES, objectif bac*, Hachette éducation, 2020

Questions sur les documents 9 et 10 :

Q1 : En quoi la rotation des postes, ou flexibilité, remet-elle en cause le modèle d'organisation taylorien ?

Q2 : En quoi l'élargissement des tâches, ou recomposition des tâches, ainsi que leur enrichissement remettent-ils en cause le modèle d'organisation taylorien ?

Q3 : En quoi les équipes semi-autonomes et les cercles de qualité remettent-ils en cause le modèle d'organisation taylorien ?

C/ Quels sont les effets de l'évolution de l'organisation du travail sur les conditions de travail ?

Document 11 :

Les conséquences sociales du taylorisme

La caractéristique du travail taylorisé est qu'il est composé de tâches éclatées, simplifiées à l'extrême, effectuées à une cadence rapide. Le travail en miettes qui entraîne une fatigue physique et nerveuse excessive nuit à la santé des salariés ; il est trop fastidieux pour susciter un quelconque intérêt et peut devenir contre-productif. Déresponsabilisés, les salariés sont privés de toute participation à la vie économique de leur entreprise. Plus grave encore, le travail en miettes mine la qualification des salariés et induit la perte des savoir-faire et du contact avec le matériau, la disparition du métier. Le statut d'ouvrier spécialisé (OS) intègre moins dans un collectif de travail qu'elle n'en fait un pion dans un mécanisme de pure intégration contrainte. La position dévalorisante et dominée de l'OS dans l'organisation du travail et le faible niveau de rémunération induisent des comportements de détachement vis-à-vis de l'entreprise ainsi que l'a montré, fin des années 1960 – début des années 1970, le phénomène de rejet du travail à la chaîne, dont le turn-over en est une de ses multiples manifestations.

B. Flacher, *Travail et intégration sociale*, Bréal, 2002

Q1 : Quelles sont les limites du taylorisme et du fordisme ?

Q2 : En quoi le taylorisme peut-il être contre-productif ?

Document 12 : doc. 2 p 268

Q1 : Montrez que les conditions de travail se sont améliorées dans l'industrie automobile.

Q2 : Montrez que le post-taylorisme n'a pas fait disparaître les contraintes associées au taylorisme.

Document 13 : doc. 3 p 269

Q1 : Quelles sont les trois principales évolutions du travail des cadres ?

Q2 : Montrez que ces évolutions provoquent une dégradation des conditions de travail des cadres.

Document 14 : doc. 4 p 269

- Q1 : Faites une phrase permettant de comprendre le sens des données entourées.
Q2 : Comment l'autonomie des salariés a-t-elle évolué ?
Q3 : A l'aide d'un calcul, montrez comment ont évolué les contraintes sur le rythme de travail.

III/ Comment le numérique transforme-t-il le travail ?

A/ Le numérique brouille les frontières du travail

Document 15 : doc. 1 p. 270

Document 16 :

Le brouillage des frontières entre travail et hors travail

A partir des années 1980 le développement, d'abord timide, du télétravail, pose la question des frontières du travail. Le télétravail est une forme moderne du travail à domicile rendu possible par les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Il a été défini dans l'accord-cadre européen sur le télétravail en 2002 comme : « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* » (Droit de l'Union européenne). Pour [les sociologues] C. Rey et F. Sitnikoff ces nouvelles organisations brouillent les frontières entre le travail et le hors travail. Tout d'abord parce que le télétravail est une incursion du travail dans l'espace privé et qu'il nécessite un réaménagement de celui-ci, mais aussi parce qu'il nécessite un contrôle différent de l'activité et une forte auto-contrainte du salarié. En effet, « *les mobiles et les portables permettent à chacun de transporter son univers professionnel – et les contraintes qui vont avec... - n'importe où. Et s'il est possible de travailler partout, il est possible de travailler tout le temps. Le temps de travail s'entrelace avec d'autres temps sociaux, les phagocyte comme il peut être phagocyté par eux* » (Rey et Sitnikoff, 2006). [...]

Le développement des activités utilisant le numérique favorise la porosité entre le temps de travail et le temps hors travail. C'est par exemple le cas avec la multiplication des activités de travail (un emploi salarié et un autre lié aux plateformes numériques), ou des activités liées au travail (le compte-rendu fait chez soi). Dès lors se pose la question de la frontière entre le domaine du travail et celui du hors travail.

C. Dollo, J.-R. Lambert, L. Lorrain, S. Parayre, *Sciences sociales*, Aide mémoire, 9ème édition, Sirey, 2020.

Questions sur les documents 15 et 16 :

- Q1 : Qu'est-ce que le télétravail ?
Q2 : En quoi le télétravail brouille-t-il les frontières entre temps de travail et temps hors travail ?
Q3 : En quoi le numérique, au-delà du télétravail qu'il rend possible, brouille-t-il les frontières du travail ?

B/ Le numérique transforme les relations d'emploi

Document 17 :

Les plateformes numériques transforment la relation d'emploi

Le terme "ubérisation" fait son apparition pour la première fois dans le dictionnaire Le Petit Larousse 2017, qui le définit comme : la "remise en cause du modèle économique d'une entreprise ou d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, le plus souvent via des plates-formes de réservation sur Internet".

Une économie de plate-forme

L'ubérisation est un processus économique qui, grâce aux nouvelles technologies numériques, contourne les secteurs classiques de l'économie en créant un nouvel intermédiaire. Cet intermédiaire qui permet de mettre en relation directe les utilisateurs et les prestataires se matérialise sous la forme d'une plateforme numérique.

Intervenant dans de multiples domaines (voitures de transport avec chauffeur, tourisme, services à la personne etc.), ces plateformes sont monétisées de diverses manières [...]

Par rapport aux plateformes classiques d'intermédiation entre utilisateurs et producteurs de contenus, l'ubérisation se distingue par le *crowdsourcing* ("sous-traitance par la foule"). Elle fait reposer sur les utilisateurs volontaires et flexibles la réalisation d'un certain nombre de tâches.

L'idée portée par l'ubérisation est celle du "tous entrepreneurs". La frontière entre travailleurs professionnels et collaborateurs de la plateforme est brouillée, ce qui entraîne une concurrence entre ces derniers.

Enjeux et risques

Les activités "ubérisées" offrent davantage de souplesse. À visée collaborative, elles peuvent favoriser l'innovation et ouvrir des marchés à une nouvelle clientèle qui se voit offrir des biens et services moins coûteux et de meilleure qualité.

L'ubérisation remet en cause le salariat comme norme. Les prestataires effectuent des "missions", ils sont rémunérés à la tâche. On parle de "revenu", de "chiffre d'affaires" et non plus de "salaire".

Les prestataires sont enregistrés sous le **statut de l'auto-entrepreneur** (ou micro-entrepreneur). Ce statut créé en 2008 propose un régime simplifié de l'entreprise individuelle.

Pour bénéficier du régime d'auto-entrepreneur, un plafond de chiffre d'affaires est fixé à 170 000 euros pour l'achat-vente et à 70 000 pour la prestation de services. De fait, la moitié des inscrits sous ce statut ne déclare aucun chiffre d'affaires, et seulement 5% parviennent à dégager 5 000 euros par trimestre selon l'Insee.

Si le travail indépendant permet davantage de liberté dans l'organisation de son temps de travail, il est aussi vecteur d'incertitudes et d'insécurité. La précarisation des indépendants "ubérisés", qui ne bénéficient pas des protections liées au statut de salarié, est régulièrement dénoncée. La loi Travail du 8 août 2016 a introduit l'obligation pour les plateformes de prendre en charge une partie de la protection sociale des indépendants qui leur sont affiliés.

Les critiques dénoncent également un "**salariat déguisé**" qui accentuerait la sous-traitance et serait un moyen pour les entreprises de se libérer des charges patronales en employant de la main d'œuvre bon marché. La sociologue Sarah Abdelnour montre dans son étude "Moi, petit entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité" (2017), que ce sont souvent les employeurs qui imposent à leurs (potentiels) salariés l'installation sous le régime d'auto-entrepreneur.

Vie Publique, *Qu'est-ce que l'ubérisation ?*, Fiche thématique, 11/09/2018, <https://www.vie-publique.fr/fiches/270196-quest-ce-que-luberisation>

Q1 : En quoi le numérique a-t-il transformé certaines relations entre employeurs et employés ?

Q2 : Quels avantages cette transformation de la relation d'emploi offre-t-elle aux entreprises concernées ?

Q3 : Quels inconvénients cela fait-il peser sur les travailleurs ?

C/ Le numérique accroît les risques de polarisation des emplois

Document 18 :

Numérique et polarisation des emplois

L'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication a permis l'automatisation de nombreuses tâches routinières et manuelles, ainsi que l'amélioration de tâches plus intellectuelles. Ce phénomène a entraîné des changements de la demande de travail et une concentration des emplois, soit vers des tâches non routinières exigeant un niveau élevé de qualification, soit vers des tâches manuelles non routinières exigeant peu de qualification (comme la mise en rayon dans un supermarché). Cette polarisation des emplois implique une baisse des emplois routiniers peu qualifiés.

C. Peugny, dans une étude portant sur 15 pays européens entre 1993 et 2003, a confirmé ce mouvement de polarisation. [...] S'il observe donc bien une polarisation des structures sociales en Europe occidentale avec une montée des emplois les plus et les moins qualifiés, il souligne que des singularités nationales demeurent. Par exemple, si la France, l'Italie, connaissent une forte polarisation, l'Allemagne ou l'Espagne ne connaissent pas de déclin des emplois de qualification intermédiaire malgré une certaine polarisation, et enfin certains pays ne connaissent pas vraiment de

polarisation des emplois (Royaume-Uni, Danemark, Portugal). Cela s'explique par les différences de politique de l'emploi menées ainsi que par l'évolution des rapports de force sur le marché du travail. [...]

C. Carbonnier et N. Morel constatent aussi que cette polarisation est très marquée en France, avec un fort développement des emplois les moins qualifiés et aux conditions de travail dégradées, notamment les emplois de service à la personne. Ces auteurs montrent que ce « *retour des domestiques* » n'est pas seulement le fruit des évolutions techniques mais aussi des politiques d'incitation fiscale.

C. Dollo, J.-R. Lambert, L. Lorrain, S. Parayre, *Sciences sociales*, Aide mémoire, 9ème édition, Sirey, 2020.

Document 19 : doc. 4 p 271

Questions sur les documents 18 et 19 :

Q1 : Pourquoi le numérique a-t-il conduit à la suppression d'un certain nombre de postes peu qualifiés ?

Q2 : Quel type d'emplois peu qualifiés demeure complémentaire au numérique ?

Q3 : Pourquoi le numérique s'accompagne-t-il d'une hausse des emplois qualifiés ?

Q4 : En quoi peut-on dire que le numérique accroît les risques de polarisation des emplois ?

Q5 : Faites une lecture des données concernant la France puis celles concernant l'ensemble des pays de l'OCDE.

IV/ Le travail permet-il toujours l'intégration ?

A/ L'emploi, condition de l'intégration

Document 20 :

L'importance du travail dans notre société

Le XIXe siècle a construit le mythe du travail épanouissant et de la possible libération du travail aliéné. [...] Le travail est devenu, au cours de XXe siècle, non seulement le moyen de gagner sa vie, d'avoir une place dans la société, une utilité et une reconnaissance, mais aussi la principale arène où s'opère la compétition entre les individus, le principal moyen d'expression de sa singularité, le lieu du lien social et de l'épanouissement personnel, une fin en soi. C'est évidemment ce qui explique le caractère éminemment tragique de l'absence de travail.

Dominique Méda, « Le travail », *Encyclopedia Universalis*, 2007

Q1 : Rappelez la définition de l'intégration (rappel de 1e).

Q2 : Pourquoi peut-on dire que l'emploi est une condition de l'intégration ?

B/ En quoi le lien entre travail et intégration est-il fragilisé par les évolutions de l'emploi ?

Document 21 :

Le chômage : rupture du lien social ?

Des recherches empiriques, éparées mais récentes, convergent pour souligner la place centrale du travail dans les aspirations des chômeurs et la définition de leurs identités. Si l'observation de la génération née en 1960 indique que « plus que jamais l'identité sociale passe par l'identité professionnelle », même pour les jeunes chômeurs en voie de marginalisation, « l'obtention d'un emploi stable reste la norme commune », et « il est plus que jamais fallacieux de parler d'une désaffection massive des jeunes à l'égard du travail ». Du côté des bénéficiaires des systèmes d'assistance sociale, on constate une « forte demande d'emploi de la part des exclus du marché du travail » et on observe que nombre d'allocataires du RMI adoptent des stratégies de mise à distance des travailleurs sociaux, parce qu'ils veulent échapper au statut d'assisté, et aspirent à un « véritable emploi », ni stage formation ni emploi provisoire. Ces enquêtes montrent que le travail est au centre des processus de « reconnaissance par autrui », constitue une socialisation secondaire des individus et demeure producteur d'identité.

D. Demazière, *La sociologie du chômage*, La Découverte, Repères, 2005.

Q : Quelle est la conséquence du chômage sur l'intégration sociale ?

Document 22 :

Précarisation et intégration

L'expression « nouvelle pauvreté » vise à marquer une rupture avec la pauvreté des années de croissance. En effet, durant les Trente Glorieuses, l'opinion publique est saisie par l'existence d'une pauvreté que la croissance ne résorbe pas. [...]

Dès le milieu des années 1970, avec l'installation du chômage de masse, la remise en cause progressive de la norme de l'emploi salarié stable et les difficultés croissantes d'insertion professionnelle des jeunes sur un marché du travail de plus en plus sélectif, la pauvreté change d'une part de nature (elle n'est plus seulement résiduelle) et, d'autre part, elle affecte des populations nouvelles. Anciennement inactifs, ruraux et âgés, les pauvres sont aujourd'hui plutôt actifs, plus jeunes et plus urbains. [...]

On associe généralement la pauvreté à l'inactivité ou au chômage. Or, le phénomène de la nouvelle pauvreté renvoie également à l'existence d'une « pauvreté laborieuse » (ou « travailleurs pauvres »). [...] Il s'agit essentiellement de salariés et, parmi eux, la majorité est titulaire d'emplois précaires (contrats aidés, stages, emplois intérimaires, etc.)

C. Dollo, J.-R. Lambert, L. Lorrain, S. Parayre, *Sciences Sociales*, Sirey, « Aide mémoire », 8e édition, 2015

Q1 : Qu'est ce que la nouvelle pauvreté ?

Q2 : La pauvreté est-elle forcément la conséquence du chômage ?

Document 23 :

L'avènement de la société salariale et son effritement

Les années 1945-75 correspondent à ce que de nombreux auteurs ont désigné comme un type de société « salariale » (Castel, 1995). Le type d'emploi est un emploi régulier, à plein temps, à durée indéterminée, souvent le même pour toute la vie, ou alors avec une mobilité ascendante, c'est-à-dire une progression de carrière permettant d'améliorer son sort. Il s'agit également d'un emploi qui donne accès à des droits collectifs et à des mesures de protection sociale. [...]

Cette condition salariale hégémonique commence à s'effriter de manière durable à partir du milieu et même du début des années 1970 [...]. Cet effritement se manifeste d'abord par la perte d'hégémonie (ou le recul) du type d'emploi qui constituait l'axe intégrateur de la société salariale, et plus précisément par :

- le recul de la norme de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire de l'emploi salarié permanent et à plein temps. [...]

- la progression des formes de travail « atypiques » : emploi à temps partiel, emploi temporaire, saisonnier ou contractuel, travail indépendant, ou cumul d'une ou de plusieurs de ces formes [...]

- la multiplication du nombre de personnes exclues du travail rémunéré. Il ne s'agit pas ici seulement des chômeurs et des chômeuses, mais aussi de tous ceux et celles qui sont sortis de la population active et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la plupart des pré-retraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emplois.

Martine D'Amours, "Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique", *CRISES*, 2002

Q1 : Quelles sont les caractéristiques de l'emploi typique ?

Q2 : Qu'est-ce que la société salariale ?

Q3 : Qu'est-ce qu'un emploi atypique ?

Q4 : Qu'est-ce que l'effritement de la société salariale ?

Document 24 : doc. 2 p 274

Q1 : Occuper un emploi en CDD permet-il d'obtenir par la suite un emploi stable ?

Q2 : Pourquoi les travailleurs en CDD ont-ils des salaires plus faibles ?

Q3 : Montrez que les emplois en CDD sont de moins bonne qualité que les emplois stables.