Appel à articles

Socio-économie du travail

Statut d'emploi et mobilisation de la main-d'œuvre

Qui choisit le contrat de travail et comment ?

Coordination : Cyrine GARDES (CEET-CNAM), Célestine LOHIER (CEET-CNAM), Jean-Marie PILLON (Université Jean Monnet de Saint-Etienne, Centre Max Weber), Camille SIGNORETTO (Université Paris Cité, Ladyss), Nadine THEVENOT (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CES), Lucas TRANCHANT (Université Paris 8, CSU-Cresppa), Claire VIVES (CEET-CNAM).

Dans un contexte où les réformes de la protection sociale postulent que les salarié·es « préfèrent » la précarité et les contrats courts[1], il apparaît nécessaire de symétriser l'analyse pour saisir le rôle que jouent les employeurs et les employeuses en matière de contractualisation. Cet appel à articles vise à saisir les pratiques contractuelles des employeur·euses pour étudier les paramètres qu'ils et elles prennent en compte, combinent et arbitrent au moment de formuler leur « offre d'emploi ». Dans une perspective plus processuelle, il s'agit aussi d'exposer les ajustements qu'ils et elles engagent ou subissent au cours du processus de recrutement et les effets de ces pratiques sur les statuts d'emploi de la main-d'œuvre en général et des trajectoires des salarié·es en particulier.

En théorie, il paraît impropre de parler de choix quand le droit du travail prescrit en fait un cadre contractuel précis en fonction des motifs d'embauche. Toutefois, en pratique, la multiplication des formes d'emploi externes (travail détaché, intérim, groupements d'employeurs) et des statuts relatifs au travail indépendant (auto-entreprenariat, portage salarial) est concomitante d'une répartition des types de contrats entre diverses formes d'organisation de la production, reléguant hors du contrat à durée indéterminée (CDI) les activités périphériques, saisonnières, d'entretien ou encore de maintenance (Schütz, 2019). Au-delà d'une modélisation simpliste confrontant ponctuellement un·e employeur·euse et un·e salarié·e, ou de ses raffinements derrière l'image d'une firme nœud de contrats (Coriat et Weinstein, 1995), le fonctionnement empirique du marché du travail met aux prises une diversité d'acteur·rices et une multiplicité de rationalités dans un cadre légal qui demeure incontournable. L'étude des décisions, des représentations et des pratiques autour de l'élaboration et de la signature du contrat de travail constitue alors une porte d'entrée stimulante vers une compréhension approfondie des mécanismes du marché du travail.

Contribuer à une socio-économie des acteurs du marché du travail

Le choix du contrat de travail constitue un objet d'étude intéressant pour réfléchir aux comportements socio-économiques des acteurs et actrices du marché du travail. Loin de n'être qu'une étape dans un parcours social, ou un indicateur économique, c'est également un moment de cristallisation des inégalités, des segmentations, des rapports de force et des négociations qui le traversent. Il s'agirait de réunir des travaux qui étudient **les pratiques des employeur·euses dans le but d'en restituer les rationalités.** Cette approche suppose d'**inscrire ces rationalités dans**

[1] Les réformes de la protection sociale visent, depuis la fin des années 1990, à « remettre au travail » les bénéficiaires de la solidarité nationale. Pour prendre un exemple récent, la réforme de l'assurance chômage de 2019 a réduit les allocations des ayants droits qui n'avaient pas travaillé tous les jours (ouvrés). L'objectif explicite est de les pousser à augmenter leur offre de travail.

leurs contextes institutionnels et sociaux, à savoir l'ensemble des cadres juridiques, matérielles et symboliques qui ouvrent autant qu'elles contraignent un espace de décisions. Ainsi, les logiques d'embauche ne se limitent pas à un calcul coût/bénéfice, ou tout le moins situé, mais font également intervenir des représentations et des jugements moraux entre employeur·euses et recruté·es, des habitudes dans les pratiques de recrutement et des routines institutionnelles dans les organisations.

Cet appel à articles de *Socio-économie du travail* a ainsi vocation à **saisir à la fois la rationalité économique des employeur·euses** mais également à **rendre compte de la diversité des acteur·ices qui pèsent sur ces choix de recrutement**. Nous souhaitons **prendre du recul vis-à-vis de la figure de « l'employeur maximisateur »** pour mettre en lumière les approches plus collectives et complexes de l'entreprise, qu'il s'agisse des analyses en termes de coût / bénéfice, des travaux d'économie institutionnaliste ou de sociologie économique. Il s'agit ce faisant de réencastrer la contractualisation dans le processus de production. De l'identification d'un besoin de main-d'œuvre supplémentaire jusqu'à la formulation d'une « offre d'emploi » en passant par la qualification de ce besoin, l'élaboration du contrat de travail implique au préalable différent·es acteur·ices en parallèle de leur activité de travail (Bunel *et al.*, 2008). Mais, à l'issue des décisions et des arbitrages pris au sujet des contrats de travail, leur mise en place et leur suivi sont réciproquement au cœur de l'activité quotidienne des salarié·es des ressources humaines et sont inscrites dans une division du travail managérial. Si elle prend des formes différentes selon les entreprises, la « professionnalisation du recrutement » (Fondeur *et al.*, 2016) implique de nombreuses personnes et la production de normes et de manières de faire au sein des services RH des entreprises. Aussi, les décisions de recruter concernent généralement différents échelons de la chaîne managériale, allant des managers de proximité qui doivent gérer le flux des salarié·es dans le commerce (Racine, 2020), jusqu'aux chef·fes d'entreprises qui prennent directement en charge le recrutement et la gestion RH dans les plus petites entreprises (Gros, 2016), sans oublier les multiples intermédiaires de l'emploi (service public de l'emploi, agences d'intérim, cabinets de recrutement, etc.) qui peuvent constituer autant de « canaux » de recrutement mobilisés (de Larquier et Rieucau, 2014). Nous parlons donc de « choix » du contrat pour réunir à grands traits un grand nombre d'options qui, inscrites dans des réseaux d'interactions sociales, sont de fait structurées, contraintes et instrumentales. Il peut s'agir de la durée du contrat, de la rémunération, de la qualification ou du statut, des questions qui impliquent par ailleurs les représentant·es du personnel (Giraud *et al.*, 2023).

Réencastrer les choix contractuels dans la production et la mobilisation de la main-d'œuvre

Différentes approches permettraient d'éclairer les choix contractuels des employeur·euses. Pour cela, il est possible d'étudier d'un point de vue *qualitatif* leurs pratiques et leurs représentations en les interrogeant sur leurs activités d'organisation du travail et du recrutement et sur leurs arbitrages économiques. D'autres approches appuyées sur des *enquêtes statistiques* permettraient de saisir la temporalité de ces choix, notamment au regard des fluctuations, y compris saisonnières, de la situation économique (Duhautois et Petit, 2023). D'autres approches enfin, peuvent s'intéresser à la réception ou la diffusion des innovations juridiques parmi les employeur·euses, comme cela a été le cas avec la création d'un CDI-intérimaire en 2014 (Sarfati et Vivés, 2016).

Il convient par ailleurs de réinscrire le choix du contrat dans une réflexion plus large sur le degré d'internalisation du travail. Le choix du contrat doit s'analyser en lien avec la stratégie économique de l'entreprise, ses relations avec ses donneurs d'ordre et ses clients, avec des logiques de substitution entre contrats commerciaux et contrats de travail (Perraudin *et al.*, 2013 ; Sauze *et al.*, 2008). Mais les dynamiques de sous-traitance et d'éloignement au CDI sont parfois conjointes, à

l'instar de l'assistance aéroportuaire (Brugière, 2017), où la concurrence entre les entreprises sous-traitantes génère une pression à la réduction des coûts et à la flexibilité qui se traduit par le recours croissant à des emplois atypiques (intérim, CDD, contrats de professionnalisation). Dans la construction navale, le développement de la sous-traitance internationale est intimement lié à l'essor du travail détaché, qui relève d'une forme de « délocalisation sur place » (Véron, 2024). Ainsi, le recours à des contrats à durée plus ou moins longue peut s'analyser en lien avec des stratégies d'entreprises qui varient selon les secteurs et les territoires (Rémy et Simonnet, 2021).

Trois axes de recherche pour un appel interdisciplinaire

Traitée comme un fait social, la forme que prennent les contrats de travail nécessite les apports des différentes disciplines pour être décortiquée. À l'encontre du partage disciplinaire des objets (qui réserverait l'étude de l'emploi à l'économie et celle du travail à la sociologie), cet appel défend la fécondité d'une rencontre entre des méthodes d'enquête et des traditions épistémologiques diverses. En faisant dialoguer les approches, les méthodes et les angles d'analyse, les sciences économiques et sociales (sociologie, science politique, histoire, gestion, économie) peuvent apporter différentes contributions à même de saisir empiriquement les logiques sous-jacentes à la variété des usages des contrats de travail. Aux prises avec la nécessité de qualifier les faits, les protagonistes et les liens qui les unissent, les sciences juridiques peuvent également pertinemment contribuer à ces réflexions.

Les propositions de contributions pourront s'intéresser à trois ensembles de questions, qui n'interdisent pas d'explorer d'autres problématiques.

Axe 1 – Quel·les acteur·rices et quelles pratiques contractuelles dans le quotidien de la gestion des entreprises ?

Alors que de nombreuses recherches en sciences sociales sur le marché du travail prennent appui sur l'expérience des salariés, cet appel s'intéresse au travail des employeurs. Mobiliser la main-d'œuvre pour la rendre productive dans un cadre légal prend du temps, qui n'est pas forcément consenti que par des professionnel·les du droit ou du recrutement mais mobilise aussi la ligne de commandement. Au-delà des décisions et des arbitrages pris au sujet des contrats de travail au moment du recrutement, leur mise en place, leur gestion quotidienne sont des activités au cœur du quotidien des salarié·es des ressources humaines. Cet appel vise donc à ouvrir également la boîte noire de l'ordinaire de la gestion des ressources humaines.

L'analyse des décisions des employeur·euses à propos des contrats de travail implique donc de s'intéresser aux conséquences de ces décisions sur les services RH, la division du travail qu'elles peuvent produire. On peut penser à la façon dont la multiplication des CDD plus ou moins courts est susceptible de provoquer un accroissement de travail pour les travailleur·euses des ressources humaines, pouvant conduire ensuite à la décision d'externaliser une partie du recrutement. Le choix de certains types de contrats peut également conduire à créer ou à modifier les relations avec de multiples intermédiaires de l'emploi et du recrutement (Fondeur *et al.*, 2016).

Au-delà du recrutement, cet appel concerne l'ensemble des opérations de définition et de redéfinition des contrats de travail. À l'instar du « travail des relations sociales » réalisé au quotidien par les cadres des relations humaines (Biaggi, 2021), la gestion contractuelle et juridique des salarié·es est au cœur de l'activité de plusieurs acteur·rices de l'entreprise (cadres et assistantes RH, cabinets de conseils, représentant·es du personnel) et implique un vaste ensemble de dispositifs (veille juridique, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, entretiens annuels, etc.). Ce sont des tâches d'ailleurs bien plus souvent déléguées que celles de recrutement. Au-delà des acteur·rices des RH, on sait par exemple que les organisations syndicales de salarié·es jouent un rôle important dans le recrutement dans certains secteurs, par exemple chez les dockers (Pigenet,

2003), et qu'elles sont étroitement impliquées dans la définition des conditions d'emploi à travers les négociations, par exemple avec la négociation d'accords d'entreprises pour la semaine de quatre jours (Grimaud, 2024). Les articles proposés pourront ainsi décomposer et décortiquer l'unicité de la figure de l'employeur·euse pour exposer dans quelles configurations d'acteur·rices se déterminent les contrats de travail.

Axe 2 – Quelles stratégies, quelles contraintes et quelles ressources pour les acteur·ices des recrutements ?

Un second axe de réflexion porte sur les liens entre recrutement et choix des contrats de travail. Les recherches en socio-économie du recrutement, si elles insistent plutôt sur les modalités de sélection des candidat·es, montrent aussi que le recrutement est un processus social. L'écriture de l'offre d'emploi à laquelle est adossé le futur contrat de travail en est une illustration. Ainsi le contrat de travail est un objet d'étude qui connecte les logiques de recrutement des employeur·euses à leurs stratégies économiques et à leur mode de gestion de la main-d'œuvre. On observe par exemple que les contrats précaires sont la conséquence autant que la cause d'un ciblage de certaines catégories de travailleur·euses. L'accroissement des contrats temporaires proposés dans l'industrie minière à partir des années 1960 vient du recentrage de la politique de recrutement sur l'embauche de mineurs marocains pour « fermer les mines » (Perdoncin, 2018). De la même manière, le recours à l'intérim dans le bâtiment apparaît parfois comme un moyen de recruter des sans-papiers (Jounin, 2009), et l'usage de contrats saisonniers dans l'agriculture provençale tient à la volonté de recruter des travailleurs du Maghreb sous contrat OFII (Décosse, 2013). Par ailleurs, la multiplication des politiques publiques ciblant l'insertion par l'activité économique de publics spécifiques peut donner lieu à des contrats également particuliers : c'est le cas des contrats de professionnalisation, des CDD tremplin pour les personnes handicapées, ou encore des contrats d'insertion pour les personnes éloignées de l'emploi. Dans ces situations, c'est généralement le choix de l'employeur·euse de recourir au dispositif qui implique l'utilisation de ce type de contrat.

En parallèle, le recrutement doit être analysé à l'aune du poste à pourvoir dans l'organisation concrète du travail. En effet, la pluralité des contrats mobilisés par les entreprises va souvent de pair avec une gestion différenciée de la main-d'œuvre (Brugière, 2017). Il s'agit alors de réserver certaines tâches à certains statuts d'emploi, par exemple les tâches pénibles aux salarié·es les plus précaires (Barlet *et al.*, 2024). La segmentation de la main-d'œuvre entre un noyau stable et qualifié et un volant précaire est rarement complète : elle s'accompagne de la mise en concurrence des salarié·es précaires pour accéder à l'emploi stable, selon une logique de rotation-sélection, ou de « test par CDD » (Pascual et Vallée, 2012). La distinction entre temps plein et temps partiel est également fondamentale dans le tertiaire commercial (Bouffartigue et Pendaries, 1994). Les pratiques contractuelles peuvent ainsi être étudiées en les réinscrivant dans des marchés du travail segmentés. Les recherches quantitatives identifient derrière les flux de salarié·es dans différents secteurs d'activité des logiques spécifiques de mobilisation de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse de l'emploi des non-titulaires dans la fonction publique (Mauchaussée, 2023) ou du recours à la sous-traitance dans les entreprises industrielles (Perraudin *et al.*, 2013). Cet appel est donc ouvert aux travaux qui utilisent des données administratives ou de la statistique publique pour mesurer des flux sur le marché du travail associés à différents types de contrats, pour mettre en lumière des évolutions ou des régularités selon les types d'emploi ou les secteurs, des corrélations entre formes d'emploi et formes d'organisation du travail.

La question des types de contrat ne peut se comprendre uniquement en référence aux enjeux statutaires ou financiers de chacun de ces types d'emploi, et aux stratégies économiques des employeur·euses. Les stratégies de recrutement portent également sur la sélection des travailleur·euses qui concluent des contrats. La proposition d'un contrat s'actualise dans la sélection d'un·e salarié·e : autrement dit, c'est *in fine* le recrutement qui fait le contrat. D'où l'importance d'analyser le processus de recrutement pour comprendre la place qu'occupent les

arrangements contractuels en fonction des travailleur·euses souhaité·es et des « canaux » de recrutement mobilisés (de Larquier et Rieucau, 2014). Une même entreprise peut recruter différemment en fonction de la catégorie d'emploi qu'elle souhaite pourvoir : dans la grande distribution, les modes et les canaux de recrutement mobilisés ne sont par exemple pas les mêmes pour les cadres et les employé·es (Rieucau et Salognon, 2013). Dans un secteur marqué par un fort *turnover*, c'est moins le type de contrat qui est déterminant que les formes d'employabilité construites par le processus de recrutement. Le contrat de travail peut aussi être négocié avec les candidat·es. C'est par exemple la place laissée à la négociation du salaire qui informe sur le pouvoir de marché des cadres dirigeant·es recruté·es par les cabinets de chasse de tête (Gautié *et al.*, 2005). Cet appel à articles invite donc à exposer des enquêtes « par le haut », au plus près des pratiques de recrutement des employeur·euses, qui pourraient mettre en lumière les logiques d'action, la division du travail de recrutement, ou encore les environnements juridiques et institutionnels dans lesquels travaillent les employeur·euses.

Axe 3 – Quelles représentations réciproques des salarié·es et des employeur·euses ?

Les opérations de recrutement ainsi que les pratiques en matière contractuelle se nourrissent en partie des représentations que les employeur·euses ont des salarié·es actuel·les ou potentiel·les de leur entreprise. Celles-ci sont à réinscrire dans les rapports sociaux qui les déterminent ; classe, genre, race, âge, etc. De nombreux travaux ont en effet montré combien le choix du temps partiel par les employeur·euses s'imbrique dans des enjeux de genre (Jenson, 1995), de même qu'il existe, dans certains secteurs, une gestion ethnique de la main-d'œuvre (Jounin, 2009). Les articles pourront donc s'intéresser aux représentations des employeur·euses lorsqu'ils ou elles recrutent, en particulier au rapport au travail et à l'emploi qu'ils ou elles prêtent aux salarié·es. Ce sujet est en effet au cœur d'un discours patronal, médiatique et politique sur la « grande démission » et les « pénuries de main-d'œuvre », phénomènes attribués à des salarié·es pour qui le travail aurait perdu en importance, en particulier au sein de la jeunesse. Les aspirations des nouvelles générations contrasteraient ainsi avec celles de « l'ouvrier de l'abondance » de la période fordiste (Paugam, 2007). La minoration de la motivation financière et de la sécurité de l'emploi par rapport au sens du travail expliquerait leur plus grande distance et leur moindre fidélité envers l'entreprise. Sous cet aspect, une partie de la littérature scientifique sur les attentes à l'égard de l'emploi souligne en effet une transformation autour d'un plus grand attrait pour l'intérêt intrinsèque de l'activité ou la recherche d'un plus grand équilibre entre « travail » et « hors-travail », etc. (Cingolani, 2017 ; Coutrot et Perez, 2022).

Il devient alors intéressant de voir ce qu'il en est du côté des représentations des employeur·euses, aspect moins étudié dans la littérature sur les rapports à l'emploi. Un objectif serait d'identifier le rôle de ces représentations dans la rationalisation et la justification du type de contrats proposés. Quelles grandes « croyances » sur le marché du travail renseignent-elles ? Dans quelle mesure renvoient-elles à des normes symboliques héritées ou partagées (que ce soit dans le cadre familial ou professionnel) ou à leurs propres expériences de recrutement et de relations d'emploi ? Par exemple, l'utilisation et la progression des contrats courts est-elle motivée et justifiée par l'idée présupposée d'une plus grande réticence des salarié·es à être embauché·es en emploi stable et/ou par des expériences de ruptures de contrats (et si oui de quels types) ou de relations d'emploi ?

Calendrier des soumissions :

Les articles complets sont attendus au plus tard le **2 juin 2025** sur la plateforme en ligne : https://classiques-garnier.com/ojs/index.php/set/index. Les articles ne devront pas dépasser 70 000 signes, bibliographie, notes et espaces compris. Ils seront accompagnés d'un titre et d'un résumé en français et en anglais suivant les consignes développées ici.

Références

BARLET B., BARNIER L.-M., MASCOVA E., MIAS A., COLLECTIF, 2024, *La condition intérimaire*, Paris, La Dispute, 208 p.

BIAGGI C., 2021, *Quand les « relations sociales » sont un travail : pratiques, savoir-faire et carrières de cadres des ressources humaines*, thesis, Université Paris sciences et lettres.

BIGI M., MEDA D., 2023, « Prendre la mesure de la crise du travail en France », *in Que sait-on du travail ?*, Presses de Sciences Po, p. 34-50. doi:10.3917/scpo.colle.2023.01.0034

BOUFFARTIGUE P., PENDARIES J.-R., 1994, « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché », *Sociologie du travail*, p. 337-359.

BRUGIERE F., 2017, *La sous-traitance en piste: Les ouvriers de l'assistance aéroportuaire*, Eres, 318 p.

BUNEL M, DAYAN J.-L., DESAGE G., PERRAUDIN C. et VALEYRE A. (2008), « Formes d'organisation du travail et relations de travail », *Rapport de recherche Centre d'Études de l'Emploi*, n°53.

CINGOLANI P., 2017, *La précarité*, Paris, France, Presses universitaires de France - Humensis, 124 p.

CORIAT B., WEINSTEIN O., 1995, *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris, Librairie générale française, 218 p.

COUTROT T., PEREZ C., 2022, *Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire*, Paris la République des idées, Seuil, 160 p.

DECOSSE F., 2013, « "Immigrés, solidarité !": Histoire d'une lutte, envers d'un slogan », *Hommes & migrations*, 1301, p. 109-117. doi:10.4000/hommesmigrations.1924

DE LARQUIER G., RIEUCAU G., 2014, « Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail », *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), p. 93-113. doi:10.3917/rfse.014.0093

DUHAUTOIS R., PETIT H., 2023, « Comment les entreprises françaises ajustent-elles leur niveau d'emploi ? », *Revue économique*, 74(1), p. 29-49. doi:10.3917/reco.741.0029

FONDEUR Y., FRETEL A., PILLON J.-M., REMILLON D., TUCHSZIRER C., VIVES C., 2016, « Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail », 100, Pôle Emploi - CNAM.

GAUTIE J., GODECHOT O., SORIGNET P.-E., 2005, « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail. Le cas de la chasse de tête », *Sociologie du travail*, 47(3), p. 383-404. doi:10.4000/sdt.26766

GIRAUD B., SIGNORETTO C., ALFANDARI F., CHAMARRE C., HAUTE T., BIAGGI C., BEROUD S., SANSON D., *Un compromis salarial en crise : que reste-t-il à négocier dans les entreprises ? / sous la direction de Baptiste Giraud, Camille Signoretto*, Éditions du Croquant, Dynamiques socio-économiques, 1 vol., 335 p.

GRIMAUD P., 2024, « La semaine de 4 jours : travailler moins tout en travaillant... plus ? », *Connaissance de l'emploi*.

GROS J., 2016, « Relations d'emploi et domination personnalisée: Comment la gestion de la main-d'œuvre dans une PME s'appuie sur des rapports de classe », *Genèses*, 105, p. 97-119. doi:10.3917/gen.105.0097

JENSON J., 1995, « Le travail à temps partiel pour les femmes : choix de qui, solution à quoi ? », *in La place des femmes*, La Découverte, p. 539-545. doi:10.3917/dec.ephes.1995.01.0539

JOUNIN N., 2009, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte, 288 p.

MAUCHAUSSEE M., 2023, « Quelles stratégies de gestion de l'emploi non-titulaire dans la fonction publique ? », *Connaissance de l'emploi*, 188.

PASCUAL A., VALLEE B., 2012, « Le « test par CDD » comme frein au fonctionnement des entreprises », *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(3), p. 291-303. doi:10.1016/S1420-2530(16)30085-1

PAUGAM S., 2007, *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses Universitaires de France, Quadrige Essais, 437 p.

PERDONCIN A., 2018, *Des Marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990)*, Thèse de doctorat, Université Paris Saclay.

PERRAUDIN C., THEVENOT N., VALENTIN J., 2013, « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail*, 152(3-4), p. 571-598.

PIGENET M., 2003, « Modalités d'embauche et pratiques professionnelles. Aux sources des sociabilités militantes dans le syndicalisme docker », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 63, p. 79-90. doi:10.3406/polix.2003.1293

RACINE F., 2020, « Gérer un flux au moyen d'un autre flux : du chef au manager de rayon », *Sociologie*, 11(1), p. 39-53. doi:10.3917/socio.111.0039

REMY V., SIMONNET V., 2021, « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », *Dares Analyses*, 18.

RIEUCAU G., SALOGNON M., 2013, « Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? », *La Revue de l'Ires*, 76(1), p. 45. doi:10.3917/rdli.076.0045

ROUX N., 2020, « Faire de nécessité soutenabilité: Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole », *Revue française de sociologie*, 61(2), p. 177. doi:10.3917/rfs.612.0177

SARFATI F., VIVES C., 2016, « Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI ? La création négociée du CDI intérimaire », *La Revue de l'Ires*, 88, p. 3-31. doi:10.3917/rdli.088.0003

SAUZE D., THEVENOT N., VALENTIN J., 2008, « L'éclatement de la relation de travail en France : CDD et sous-traitance », *in* Centre d'Étude de l'Emploi, *Le contrat de travail*, La découverte, p.57-68.

SCHÜTZ G., 2019, « Se "recentrer" sur son "cœur de métier". L'externalisation des services généraux des entreprises », *Revue Française de Socio-Économie*, 23(2), p. 181-201. doi:10.3917/rfse.023.0181

TRANCHANT L., 2021, « D'entrepôt en entrepôt: Une ethnographie des trajectoires professionnelles ouvrières dans le secteur de la logistique », *Genèses*, n° 122(1), p. 59-78. doi:10.3917/gen.122.0059

VERON D., 2024, *Le travail migrant, l'autre délocalisation*, La dispute, 172 p.