

Flexworker migrant

JOSE-ANGEL CALDERON, PABLO LÓPEZ-CALLE
ET ANTONIO RAMIREZ-MELGAREJO

Du *flexwork* au *flexworker*

Il n'est pas fait mention du *flexworker* dans la littérature scientifique ou managériale. Cette dernière mobilise plutôt le concept de *flexwork*, qui désigne l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail visant une flexibilisation des horaires et des espaces de travail : télétravail (→ Télétravail), horaires flexibles et individualisés, bureaux partagés (→ Lieux de travail), télécentres, management par objectifs, *knowledge management*, etc. Les nouveaux systèmes de travail qui en découlent sont, d'après la rhétorique managériale, censés favoriser une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle et un épanouissement au travail, qui seraient corrélés à une hausse de la productivité individuelle (Ajzen et al., 2015). Le *flexwork* contient donc une injonction à l'investissement de soi et à un usage rationnel des temps de la part des travailleurs et des organisations (→ Temps). La figure censée porter ce nouvel ordre organisationnel et productif n'est pourtant jamais nommée dans la littérature managériale, qui renvoie vaguement à l'idéal d'un travailleur *créatif* désireux de se libérer des géographies coercitives des organisations bureaucratiques, maître de son temps, productif et épanoui, travaillant « n'importe quand et n'importe où » (Liegl, 2014). Le *flexworker* migrant que dévoile une enquête ethnographique menée aux Pays-Bas avec des travailleurs migrants intracommunautaires (espagnols, roumains, polonais, bulgares, etc.) ne contient aucune des propriétés fantasmées par la rhétorique managériale (épanouissement, créativité, indépendance) (Colectivo Arosa Sun, 2020). Et pourtant c'est lui qui semble le mieux incarner l'idéal managérial du travailler « n'importe quand et n'importe où ».

Flexworker est le mot utilisé par les pages Internet qui captent les travailleurs dans leurs pays d'origine pour les mettre à disposition des entreprises de travail intérimaire qui fournissent de la main-d'œuvre aux grands entrepôts de la logistique mondialisée : « Viens travailler en Hollande avec un emploi et un logement ! Tiens-toi

prêt à travailler sept jours par semaine et à changer d'employeur ! » C'est aussi le mot imprimé sur les bleus de travail qui les distingue des autres catégories de travailleurs ; ainsi que sur les badges qui enregistrent les heures de travail qu'ils effectuent, et qu'ils ne connaissent jamais à l'avance ; et enfin sur les applications qui leur communiquent en temps réel, sur leur téléphone portable, les plannings de travail individuels, jamais stabilisés. Les *flexworkers* sont gérés par des entreprises de travail dites *flex* et sont logés par des compagnies de *housing* dans des logements collectifs non ordinaires dits *flexhouses*. Derrière le terme *flexworker* se cache en somme un nouveau régime de travail *flex* qui articule une mise en mobilité (→ Im/mobilité), une mise en « stock » et une mise au travail « au plus juste » des travailleurs migrants, au gré des besoins des grandes entreprises de la logistique (→ Travailleurs de la logistique). Pour caractériser cette figure, dans un premier temps, on décrira les principes de fonctionnement de ce système spécifique aux Pays-Bas, où le travailler « n'importe quand et n'importe où » s'apparente à un régime de vulnérabilité et de disponibilité. Ensuite, sera traitée, on abordera la mise en invisibilité et le régime de contraintes qui pèsent sur les *flexworkers*, à partir de la problématique des zones grises de l'emploi. En conclusion, les liens de continuité qui existent entre la diffusion du *flexwork* et l'apparition de la figure du *flexworker* seront interrogés à partir d'une analyse croisée des transformations en cours dans les mondes productifs et logistiques.

Comment fonctionne le système ?

Les *flexworkers* migrants sont des travailleurs originaires de pays de l'Est et du Sud de l'Europe employés dans le secteur de la logistique aux Pays-Bas. Il s'agit de travailleurs pris dans des migrations pendulaires, bien que non régulières, rendues possibles par l'évolution des législations européennes sur la libre circulation des travailleurs intra-UE (directive 2004/38/CE, règlement n°492/2011), par la flexibilité accrue ouverte par les législations néerlandaises en droit du travail et par l'essor du commerce électronique.

Les Pays-Bas ont constitué ces dernières années un véritable empire logistique grâce au port de Rotterdam, autour duquel se situent aujourd'hui des entrepôts gigantesques issus des nouveaux modes de circulation des marchandises et d'une division internationale du travail qui a entraîné une forte augmentation

des emplois logistiques en Europe. Les biens commercialisés sont fabriqués en Asie et les emplois concernés par le travail des *flexworkers* sont tournés vers l'infrastructure de commercialisation et de vente en ligne.

Les *flexworkers* sont captés individuellement dans leur pays d'origine par un vaste réseau d'entreprises de recrutement qui les met en *stock* dans des campings et autres formes de logement non ordinaire (casernes, hôpitaux, commerces, etc., réhabilités en logements collectifs), puis à disposition d'entreprises d'intérim qui travaillent pour les grandes multinationales de la distribution et du commerce électronique (→ Politiques des firmes multinationales). Leurs parcours migratoires sont ainsi suspendus à une offre d'emploi ajustée en temps réel, et qui plus est administrée par une intelligence artificielle gérant en temps réel les plannings et les contrats de travail au gré du volume d'activité. Quand ils ne travaillent pas, ils attendent l'appel qui les activera pour aller travailler.

L'enquête (Colectivo Arosa Sun, 2020) a révélé le fonctionnement de ce système : les entreprises d'intérim négocient avec les multinationales de la logistique, selon un calendrier annuel, un contingent de travail qu'elles vont capter directement dans les pays d'origine (Pologne, Espagne, Roumanie, etc.) Ce stock de travail est toujours surdimensionné par rapport aux prévisions réelles de travail dans les entrepôts de la logistique, de sorte qu'il y a toujours un reliquat de travail disponible. Prenons le cas de Bol.com, une sorte d'Amazon néerlandais, pour mieux comprendre le rôle que jouent les *flexworkers* dans les systèmes de travail et pour comprendre pourquoi il faut toujours disposer d'un stock de travailleurs sur place. Dans leur facette de macro-bazars virtuels – celle qui est la plus visible et connue –, ces entreprises sont des vitrines virtuelles de marchandises (un parapluie, une machine à coudre, une montre, une chaise longue, des chaussettes...) qui se trouvent déjà stockées dans les dizaines de milliers de rayons de ces centres d'entrepôt et de distribution. Ces entrepôts articulent deux flux de marchandises qui ont des temps et des rythmes différents : une phase d'arrivée programmée et régulière des stocks de biens de consommation, qui requiert d'une main-d'œuvre qualifiée et stabilisée – il s'agit pour ainsi dire, de la phase fordiste du procès de production –, et une phase de sortie des marchandises déjà vendues, qui s'organise selon le principe du juste-à-temps.

Le recours à des volumes très variables de main-d'œuvre n'est pas seulement l'effet de la nature incertaine de la demande liée

au commerce électronique et des délais nécessairement serrés de livraison, c'est aussi le produit des stratégies d'offre de ces grandes plateformes. Autrement dit, la flexibilité des relations de travail n'est pas tant un effet des fluctuations du marché de vente *online* de biens de consommation à des millions de consommateurs potentiels qu'une option de stratégie commerciale qui cherche à synchroniser le moment de l'investissement productif avec les situations de rentabilité maximale.

Ce que l'on appelle la *High Season* correspond au pic de production annuel : elle commence en novembre et s'étire jusqu'en janvier, mais l'augmentation du recrutement à la source démarre dès septembre, lorsque l'entreprise peut commencer à recevoir jusqu'à 200 nouvelles recrues par semaine, même si elle n'a pas d'heures de travail à leur proposer. L'entreprise de commerce électronique peut créer ses propres pics de demande grâce à des campagnes de marketing ou à des offres, par exemple de produits « sans TVA ». Enfin, les besoins en termes de main-d'œuvre ne sont pas non plus stables au cours d'une journée, parce que les commandes dites *Prime*, pour lesquelles le client paye un surcoût de rapidité, supposent un envoi de l'article dans les 24 heures, et requièrent l'appel à un renfort de main-d'œuvre. Ce sont en somme les *flexworkers* qui donnent au système l'agilité nécessaire, et c'est sur eux que repose la rentabilité du modèle.

Dès que l'activité dans les entrepôts connaît un reflux, les *flexworkers* sont licenciés, tandis que d'autres, qui ont déjà été prévus par l'algorithme, sont déjà arrivés. Dans ce système, le dernier arrivé chasse d'une certaine manière celui qui était déjà sur place, et qui doit rentrer au pays. Les travailleurs appellent les périodes de licenciement massif la « chasse aux sorcières ». Pour que le système fonctionne, il faut que les entreprises d'intérim gèrent elles-mêmes – ou sous-treatent à des entreprises de *housing* – la mise en logement et la mise en mobilité des *flexworkers*. C'est ainsi que se constituent des filières d'approvisionnement de main-d'œuvre en temps réel, dans lesquelles les entreprises gardent un contrôle total sur les mobilités des travailleurs : toutes les semaines, des milliers de nouveaux travailleurs arrivent dans le pays et remplacent ceux qui s'y trouvaient déjà. Ces filières d'approvisionnement configurent également une spécialisation des marchés de l'emploi hyper segmentés selon l'origine nationale : les travailleurs bulgares et roumains sont prioritairement recrutés dans l'agro-industrie et industrie de la viande, tandis que les travailleurs espagnols sont

recrutés dans les plateformes de commerce électronique et les plateformes de distribution de l'agro-industrie et du textile...

Les zones grises de l'emploi

Aux Pays-Bas, un flux de travailleurs qui se renouvelle sans cesse s'articule alors en temps réel à un flux permanent de marchandises. Quatre dimensions de ce système résonnent particulièrement bien avec la perspective des zones grises de l'emploi qui, dans ce cas précis, s'apparentent à des zones de non-droit.

La catégorie de travailleur non résident

L'apparition du *flexworker* migrant en Europe est le fruit de transformations productives autant que de décisions politiques. À propos de la libre circulation de travailleurs, tout d'abord, les études sociologiques donnent à voir la variété des formes juridiques et contractuelles qui ont été conçues pour étendre les marchés internes des pays européens (Rea, 2013). Les rhétoriques relatives au rétablissement des frontières coexistent avec la promotion d'une migration « de travail » itinérante, dont les possibilités de s'enraciner dans les pays de destination sont entravées par divers moyens (Potot, 2013). L'élargissement de l'UE, en 2004, a permis aux pays du Centre et du Nord de l'Europe de réorienter leurs recrutements vers une main-d'œuvre étrangère. Ensuite, la crise de 2008 a engendré un excédent de main-d'œuvre dans les pays du Sud, ce qui a alimenté des flux migratoires vers les pays du Nord.

Une figure en développement ces dernières années, et qui a même remplacé celle du travailleur détaché dans les entrepôts de logistique, est celle du « travailleur non résident », c'est-à-dire d'un travailleur qui, bien qu'ayant obtenu un numéro de sécurité sociale dans le pays d'accueil, indispensable pour pouvoir travailler, n'est pas reconnu comme résident légal – et est donc privé des droits sociaux et de citoyenneté. Aux Pays-Bas, 2,3 millions de travailleurs intracommunautaires se trouveraient dans ces conditions, d'après une enquête réalisée par Petra Vissers pour le journal néerlandais *Trouw* (2022). On ignore où vivent des centaines de milliers de travailleurs inscrits depuis 2014 au registre des non-résidents (Registratie niet-ingezetenen, RNI), procédure indispensable à l'obtention d'un numéro BSN (Burgerservicenummer,

« numéro de service aux citoyens »). Théoriquement, la loi oblige tout travailleur migrant installé pour plus de quatre mois à s'inscrire sur les registres de la commune d'accueil, mais la nature non ordinaire de leur logement les en empêche. Une travailleuse nous raconte ainsi qu'elle s'est déplacée dans la commune la plus proche d'un camping où elle a été logée pendant quelques semaines pour entamer une procédure d'inscription. « This is not a house », lui a répondu la fonctionnaire. Comme elle, des centaines de milliers de travailleurs étrangers se retrouvent à vivre et à travailler dans le pays, mais sans bénéficier de la protection sociale : l'inscription au registre municipal est en effet une condition nécessaire à l'obtention d'un grand nombre de droits sociaux (chômage, retraite...) et à l'accès à des prestations (liste de médecins conventionnés, aide au logement, etc.)

Le logement patronal, une zone de non-droit

Nous savons depuis les travaux de François Ascher (1994) que le logement patronal a été un facteur-clé du contrôle exercé par l'entreprise sur la main-d'œuvre, puisqu'il permet d'avoir un monopole sur elle, de la surveiller, voire d'en orienter les comportements. Être logé dans un logement patronal implique de ne pas pouvoir changer d'employeur, puisque chaque agence d'intérim travaille avec des entreprises de *housing* avec qui elles ont établi des liens contractuels. Par ailleurs, le logement et le transport domicile-travail sont un business très lucratif pour ces entreprises sous-traitantes des agences d'intérim. Dans un seul camping peuvent être logés jusqu'à 400 travailleurs étrangers, entassés dans les chambres des bungalows, qui accueillent chacun entre quatre et six travailleurs. Au total, les travailleurs doivent s'acquitter d'environ 700 euros par mois pour payer les frais de logement, de transport, etc., qui leur sont directement prélevés de leurs fiches de paie. Le phénomène des fiches de paie négatives se généralise, parce que beaucoup de travailleurs ne font pas assez d'heures.

Les travailleurs ne décident pas avec qui ils partagent leur chambre, et ils dépendent totalement des entreprises de *driving* pour se rendre sur les lieux de travail ou pour faire leurs courses (une fois par semaine). La surveillance est omniprésente et les pratiques de contrôle abusives. Les surveillants des campings se réservent le droit de pénétrer dans les espaces privés des travailleurs. Un travailleur peut être licencié, par exemple, si sa chambre n'est pas assez propre. Les changements de logement sont

très fréquents, une à deux fois par mois. La vulnérabilité engendre docilité et dépendance. C'est un principe disciplinaire classique. La fréquence des événements violents est très élevée, y compris les menaces et les violences sexuelles dénoncées par les femmes (Colectivo Arosa Sun, 2020).

La déréglementation du marché de l'emploi

Cet ensemble de dispositifs de vulnérabilisation est complété par des transformations étonnantes des législations de travail. D'après la sociologue Marie Wierink, les Pays-Bas sont devenus les champions de la déréglementation des marchés de l'emploi. Ainsi, l'emploi intérimaire s'est massivement développé (2,5 % en 1999, contre 8,1 % en 2018), en vertu de la loi sur la flexi-sécurité (1999) qui redessine l'organisation des relations professionnelles et autorise en même temps de nouveaux contrats de travail très favorables aux entrepreneurs, comme le contrat « zéro heure », véritable innovation juridique qui ne reconnaît pas *a priori* d'heures de travail aux salariés. La nouvelle loi Travail et Sécurité des Pays-Bas (2016) déréglemente les dispositions relatives à l'intérim et limite partiellement la liberté de négociation des partenaires sociaux en matière de dérogations. Ainsi, elle instaure un plafond de 78 semaines pendant lesquelles un intérimaire peut être envoyé en missions successives sans être rémunéré pendant les périodes de non-activité. En revanche, au-delà de 78 semaines, l'intérimaire est soumis à la réglementation des CDD. Comme les partenaires sociaux de la branche conservent toujours la possibilité de négocier des dérogations au nombre maximum de CDD et à la durée maximale de travail en CDD successifs, l'instabilité de l'emploi va perdurer. En effet, les dérogations conventionnelles aux règles de limitation des CDD que peuvent négocier les partenaires sociaux du secteur permettent toujours de pratiquer jusqu'à six CDD successifs, sur une période de quatre ans. Certes, l'intérimaire accède à une sécurité un peu plus grande, puisqu'il est recruté pour des CDD de durée préfixée, pendant lesquels il sera assuré d'être rémunéré, qu'il soit en mission ou non. Pour autant, c'est seulement au terme d'une période de cinq ans et demi au total (78 semaines + 4 ans) qu'il est censé accéder à l'emploi stable en CDI auprès de l'entreprise de travail temporaire. Grâce à ces innovations, des marchés secondaires de l'emploi ont pu se constituer pour les travailleurs migrants,

directement gérés par les marchés et peu soumis aux contrôles des autorités publiques et des syndicats.

Ces vulnérabilités juridiques et résidentielles parviennent à produire le type de *flexworker* pleinement disponible requis. Prenons le cas de Walter, un ouvrier espagnol : chaque jour, il attend l'appel de son employeur, lequel intervient par exemple à 22 heures, pour une prise de poste le lendemain à 7 heures du matin en tant que préparateur de commande. Cela suppose un lever à 5 heures du matin (le trajet de camping de Turnhout, où il est logé, jusqu'à Waalwijk, où se trouve l'entrepôt, dure environ une heure). Il lui faudra attendre le lendemain pour savoir combien d'heures durera son *shift*.

Une gestion de la vulnérabilité par les algorithmes

Dernière dimension qui participe à la production du *flexworker* migrant, la gestion des plannings de travail et la distribution des heures de travail disponibles s'effectue souvent à l'aide d'algorithmes (→ Plateforme). L'utilisation d'algorithmes dans la gestion des entreprises s'est répandue au cours de la décennie 2010, et la littérature critique dénonce les abus et discriminations qui résultent de ces processus de sélection de personnel et d'attribution d'heures de travail (Heeks, 2017). L'algorithme établit les plannings de travail à partir d'une mémoire de la rentabilité passée, qui croise les profils types des travailleurs avec leurs ratios de productivité, sans qu'il soit possible d'identifier quelles variables sont effectivement prises en compte. Dans tous les cas, les décisions prises seront toujours les plus rentables.

Dans certaines entreprises, la rationalité de l'algorithme peut s'expliquer car elle s'inscrit dans un paradigme tayloriste traditionnel d'incitations à la production, en utilisant des systèmes de standardisation qui permettent de mesurer et de comparer la production de chaque opérateur et qui cherchent logiquement à provoquer une augmentation de l'intensité du travail et une baisse des coûts salariaux : « Les livreurs travaillent plus, mais gagnent la même chose », titrait par exemple le journal *El País* le 21 décembre 2020. L'article concluait que, grâce à l'utilisation d'algorithmes, les entreprises de *delivering* (Uber Eats, Deliveroo, Glovo...) avaient réussi à maintenir stable la rémunération mensuelle des livreurs, tout en augmentant le nombre d'heures mensuelles travaillées individuellement (→ Livreurs et chauffeurs sur une plateforme numérique).

Mais dans certaines activités très pauvres en contenu, où la disponibilité du travailleur est plus importante pour l'entreprise que sa productivité, la relation entre le mérite et la rentabilité est inversée. Dans les systèmes de gestion que nous avons pu étudier, il peut arriver que l'algorithme n'attribue pas d'heures de travail aux *flexworkers* ayant les meilleurs ratios de productivité et qu'il préfère récompenser d'autres profils plus vulnérables : par exemple, attribuer des heures à des travailleurs qui sont logés par les entreprises d'intérim plutôt qu'à ceux qui sont logés sur le marché privé ; donner du travail aux *flexworkers* nouveaux arrivés plutôt qu'à ceux qui sont là depuis plusieurs semaines. Dans ces cas, l'algorithme semblerait agir de façon irrationnelle, et d'ailleurs les travailleurs interrogés (Colectivo Arosa Sun, 2020) ne parviennent jamais à comprendre pourquoi les plus méritants ou les plus productifs ne sont jamais récompensés. L'algorithme *semblerait* vouloir détruire la qualification et/ou la gestion par le mérite, dans la mesure où le mérite pourrait impliquer un plus haut degré de résistance et/ou une plus grande capacité de négociation des travailleurs, qui réduisent en somme leur degré de disponibilité et de docilité dans les entrepôts, qualités attendues qui se trouvent être au cœur de la « raison logistique » (Calderon et al., 2022).

Qu'est-ce qui fait la valeur du *flexworker* migrant ?

Le *flexworker* migrant n'a pas besoin d'être productif pour être rentable, il faut simplement qu'il ait été rendu assez disponible pour venir soutenir en temps réel un petit tronçon de la chaîne logistique de distribution, celle qui garantit l'acheminement du produit jusqu'au destinataire. Il effectue les tâches habituelles dans les secteurs du transport et de la logistique, mais ce qu'on attend de lui n'est pas tant sa rapidité d'exécution ou les compétences qu'il mobilise que le temps qu'il libère chez un consommateur qui réalise ses achats en ligne. C'est sur ce point précis que nous pouvons établir des connexions entre la diffusion du *flexwork*, dont nous parlions en introduction, et l'apparition de la figure du *flexworker*.

Les personnes qui achètent leurs biens en ligne sont aussi des travailleurs qui ont vu comment leur travail a été intensifié et leurs journées de travail, flexibilisées. L'introduction du travail en équipe et du télétravail ont transformé les paramètres de mesure du rendement. Le management par les résultats est souvent utilisé pour allonger et densifier les temps de travail, de sorte que le

temps libre est souvent mobilisé pour travailler. L'essor du commerce électronique, qui concerne aujourd'hui 15 % du commerce de détail en France (Fevad, 2023), peut être lié à cet allongement des journées de travail. D'après une enquête réalisée par un cabinet privé, 91 % des e-clients achètent en ligne pour gagner du temps, dont 21 % pour travailler davantage (Harris Interactive, 2023).

Ainsi, l'achat en ligne met en relation les temps respectifs de travail de deux figures de travailleurs, un consommateur-producteur qui dématérialise une partie de ses achats dans des plateformes en ligne et le *flexworker*. Ces deux figures sont inégalement dotées en capitaux, en ressources et en qualifications, et il se joue entre elles des transferts de temps disponible qui sont rendus possibles par la médiation des plateformes de commerce électronique. Nous appelons « raison logistique » tout un ensemble de rapports et de procédés techniques qui permettent de doter une marchandise de la capacité de libérer du temps de travail reproductif qui peut être utilisé de manière productive par le consommateur qui l'achète.

Les entrepôts de la logistique ne produisent pas seulement des colis, mais plus essentiellement du temps disponible. Et c'est autour d'enjeux temporels que les rapports entre les classes se redéployent aujourd'hui à une échelle européenne. En effet, les sociétés européennes se fragmentent entre, d'une part, des groupes sociaux plutôt stabilisés et qualifiés qui consomment le temps des autres et qui sont censés travailler ou consacrer leur propre temps à une accumulation de capital économique, social et culturel – c'est-à-dire à devenir plus productifs – et, d'autre part, une nouvelle classe de travailleurs, souvent migrants, dont la fonction première consiste à économiser le temps des premiers. La valeur de ces derniers ne tient donc pas tant à leur qualification qu'à leur disponibilité. Leur temps n'a de valeur que dans la mesure où d'autres peuvent en disposer. Ils deviennent ainsi une pièce maîtresse des stratégies d'intensification du travail des salariés productifs. Ils s'activent juste au moment où les consommateurs-producteurs ont besoin de se libérer du temps reproductif pour faire d'autres choses.

Bibliographie

- Ajzen, M., D. Céline & L. Taskin (2015) 'Kaléidoscope des Nouvelles Formes d'Organisation du Travail : L'instrumentalisation stupide d'un idéal collaboratif et démocratique', *Management & Prospective*, 32 (3):125–147.

- Ascher, F. (1994) 'Les entreprises et le logement. Nouveaux rapports salariaux et métropolisation', *Les Annales de la recherche urbaine*, 64:103–108.
- Calderon, J., P. López & A. Ramírez (2022) 'La logistique, raison d'être du travail détaché aux abords du port de Rotterdam', *Migrations et société*, 190:47–64.
- Colectivo Arosa Sun (2020) *Bienvenidos al Norte. Explotacion de la nueva emigración española en el corazón logístico de Europa*, Madrid: Fundacion Primero de Mayo.
- Colectivo Arosa Sun (2020) 'Trabajadores migrantes en la logística holandesa. El papel de reclutadoras y agencias de trabajo temporal en la producción de vulnerabilidad', *Revista Arxius*, 43:37–59.
- Heeks, R. (2017) 'Decent Work and the Digital Gig economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc', *Development Informatics*, Manchester: Global Development Institute SEED, University of Manchester.
- Liegl, M. (2014) 'Nomadicity and the Care of Place – On the Aesthetic and Affective Organization of Space in Freelance Creative Work', *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 23 (2).
- Potot, S. (2013) 'Construction européenne et migrations de travail. Le renouvellement des modes de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère', *Revue européenne des sciences sociales*, 1:7–32.
- Rea, A. (2013) 'Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d'emploi et européanisation des migrations', *Revue européenne des migrations internationales*, 29 (2):15–35.
- Wierink, M. (2016) 'Au bout de 20 ans de réformes du marché du travail : l'emploi trop flexible ?', *Chronique internationale de l'IRES*, 155:104–122.