



**HAL**  
open science

## La socialisation organisationnelle des intérimaires à l'heure du confinement

Maëva Leulier-Blanchard, Davy Castel

► **To cite this version:**

Maëva Leulier-Blanchard, Davy Castel. La socialisation organisationnelle des intérimaires à l'heure du confinement. M. E. Bobilier-Chaumont; B. Gangloff; P. Gilbert; A.M. Vonthron. Les incidences psychosociales et socio-organisationnelles de la crise sanitaire COVID sur le travail et la santé des salariés, L'Harmattan, 2021. hal-03606103

**HAL Id: hal-03606103**

**<https://hal.science/hal-03606103>**

Submitted on 3 Jan 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE DES INTERIMAIRES A L'HEURE DU CONFINEMENT**

**LEULIER-BLANCHARD Maëva**

**CASTEL Davy**

Université de Picardie Jules Verne - Centre de Recherche en  
Psychologie : Cognition, Psychisme, Organisations

[ma.leulier@laposte.net](mailto:ma.leulier@laposte.net)

[davy.castel@u-picardie.fr](mailto:davy.castel@u-picardie.fr)

**Résumé.** La présente recherche fait état de la qualité de la socialisation organisationnelle (SO) de 49 intérimaires durant le premier confinement lié à la crise sanitaire (Covid-19) datant de mars 2020. Le Newcomer Socialization Questionnaire (NSQ), base de la méthodologie proposée, évalue la SO par le biais de trois composantes : le groupe de travail, la tâche et l'organisation. Les résultats au questionnaire ont permis de démontrer le manque d'acquisition des connaissances liées à l'organisation, l'impact modéré de la concordance de la mission avec les caractéristiques professionnelles sur la SO et un impact modéré de la crise sanitaire sur celle-ci.

**Mots clés :** intérim ; socialisation organisationnelle ; Covid-19

## **1. Introduction**

L'institutionnalisation des entreprises de travail temporaire (ETT) en France répond à la complexité du marché du travail, accentuée par la crise sanitaire et les différentes décisions stratégiques mises en place pour y faire face. Les contrats intérimaires ont connu une augmentation croissante depuis fin 2014. En revanche, ils ont diminué de 40,98 % entre le mois de février et le mois de mars 2020 selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). L'intérim suppose une relation tripartite entre l'ETT, l'entreprise utilisatrice et les intérimaires. Ces derniers rencontrent diverses problématiques liées au type de contrat particulier qui les encadre et notamment une précarité de l'emploi, un sentiment d'autonomie et de reconnaissance moindre qu'à l'ordinaire (DARES, 2018). La crise sanitaire a-t-elle rendu l'accès aux missions temporaires et au développement de la carrière professionnelle plus compliqué encore ? Aussi, l'intégration des intérimaires est-elle assez efficace ? Leur SO étant peu étudiée, il paraît intéressant de comprendre quels facteurs il est important de prendre en compte pour assurer sa qualité, ici, dans un contexte socio-économique particulier. Pour ce faire, les deux notions principales de cette recherche seront explicitées (i.e., l'intérim et la SO). Ensuite, la problématique qui en découle, ainsi que la méthodologie adoptée seront présentées. Enfin, les résultats de cette étude seront exposés puis discutés.

## **2. L'intérim**

### ***2.1. Le choix de l'emploi intérimaire***

En 2019, selon une étude de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), plus de la moitié des intérimaires interrogés estime que les EET sont efficaces pour intégrer un poste en Contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Aussi, une grande partie des répondants considère que le recours à l'intérim est utile pour acquérir de l'expérience, se

former à divers métiers ou encore financer ses études. Le recours à l'intérim est généralement vu comme temporaire et est employé en solution d'entre-deux, les intérimaires prévoyant d'intégrer plus tard un poste stable dans le temps et plus en accord avec leurs attentes, leurs compétences et leurs diplômes. Travailler en intérim représente un apport financier souvent instable au fil du temps, puisque dépendant de la demande des entreprises utilisatrices et du recrutement réalisé par les ETT. Le choix de l'intérim nourrit donc des attentes différentes par rapport à la recherche d'un contrat long, les personnes anticipant la précarité que ce contrat suppose.

## **2.2. Définitions et législation**

Le dictionnaire de l'emploi, de l'insertion et de la formation (2009) définit l'intérim comme le travail à un poste pendant une durée temporaire et déterminée à l'avance (une journée, à plusieurs mois) en remplacement d'une personne ou lors d'une surcharge d'activité dans une organisation. En 2018, selon l'OIR, 66 % des intérimaires sont des hommes, 35 % ont moins de 25 ans, 41 % sont des ouvriers qualifiés et 36 % sont des ouvriers non qualifiés.

L'intérim est considéré comme une forme particulière d'emploi ou emploi précaire (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), 2016). Selon Barbier (2005), pour comprendre ce qu'est un emploi précaire, il faut avant tout définir ce qui ne l'est pas : « *des statuts auxquels la relation d'emploi normale est référée. L'emploi précaire est donc l'exception, il est ce qui n'est pas normal, voire pas acceptable* » (p. 367). C'est un concept culturel qui rend compte d'une instabilité et d'une insécurité contextuelle, encore plus prégnante durant la crise sanitaire. Les difficultés non négligeables qu'implique ce contrat amènent l'individu à se retrouver dans l'« *incertitude du lendemain, mais aussi à l'absence de fixité professionnelle, qui touche tant le lieu de travail [...] que le travail [...] et les relations de travail* »

(Glammann, 2008, p. 34). Ainsi, ce type de contrat impacte le travailleur, tant dans sa sphère professionnelle que personnelle.

### **2.3. *Qualité de vie au travail des travailleurs temporaires***

Selon l'accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013, la qualité de vie au travail (QVT) est définie par « *les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et la capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci* » (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), 2016). La prévention des risques pour les intérimaires relève des actions conjointes de la relation tripartite que suppose l'intérim. La mission doit être préparée et anticipée, et l'ETT doit fournir les informations utiles et garantir une formation adaptée à l'intérimaire avant le début de sa mission (Institut national de recherche et de sécurité (INRS), (2019).

En 2019, 795 100 personnes ont effectué une mission intérimaire, d'une durée moyenne de deux semaines selon la DARES. Les situations de changements permanents sont sources de stress selon Jourdain (cité dans Glammann, 2008). L'inaccessibilité aux avantages des salariés en emploi fixe, le fait que certains travaillent en deçà du temps qu'ils souhaiteraient consacrer à un emploi, ou à des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications ou à leurs souhaits de carrière sont des problématiques qui peuvent être sources de risques psychosociaux. De plus, le fait de ne pas être considéré comme un collègue à part entière ne permet pas à l'individu de s'investir pleinement dans ses missions (Glammann, 2008). Enfin, on peut supposer que la précarité des intérimaires s'est accrue, notamment durant ce premier confinement de la population française, où chaque organisation doit réadapter le fonctionnement des ressources humaines et du recrutement.

### **3. La socialisation organisationnelle**

#### **3.1. Définitions**

Pour Feldman (1976), la SO désigne un processus où un individu externe à l'organisation en devient membre participatif et efficace. Lacaze (2007) rappelle que c'est dans ce processus actif que l'individu « *acquiert les connaissances sociales et les compétences nécessaires pour assumer un rôle dans une organisation* » (p.11, cité dans Guerfel-Henda, El Abboubi & El Kandoussi, 2012). Cela implique alors des changements pour l'individu qui intègre une organisation. Enfin, les domaines que la SO recouvre sont l'organisation, le travail et le groupe de travail (Perrot, 2008).

#### **3.2. La socialisation organisationnelle des intérimaires**

Selon Perrot (2008), la SO peut être établie selon plusieurs modèles de compréhension. Ici, le modèle séquentiel (Feldman, 1981) paraît être le plus adapté à la compréhension de la SO des intérimaires puisqu'il porte sur des aspects temporels, ce qui est typique du contrat intérimaire. Ce modèle se décompose en trois phases : (1) la socialisation anticipée, correspondant à la formation initiale et au recrutement et permettant l'élaboration du contrat psychologique ; (2) l'entrée factuelle dans l'organisation, où s'opère l'acquisition de la culture d'entreprise, du rôle, des compétences et du fonctionnement des équipes ; (3) la résolution de conflit, constituant l'acquisition d'une identité organisationnelle, d'attitudes, de valeurs et de comportements. Cette dernière phase dure environ douze mois. Il faut également préciser que la SO est en rapport avec l'entreprise utilisatrice (et non pas l'ETT). En revanche, on peut déterminer, à la vue des définitions précédentes, que l'intérimaire est confronté à la socialisation anticipée dès lors qu'il détermine avec quelle ETT travailler puisqu'il construit un engagement avec celle-ci, se diffusant aux futures entreprises intégrées. La plupart du temps, une inscription dans une ETT est suivie d'un entretien, ou au moins d'une prise d'information

sur le candidat, ses expériences, ses attentes, ses intérêts et sa motivation. Cet entretien permet de créer un premier contact et d'amorcer un contrat psychologique, sans que le candidat n'ait de connaissance sur l'entreprise future (Galois, 2010). Ensuite vient la première rencontre avec l'entreprise utilisatrice lorsqu'une mission est proposée, par le biais d'informations sur celle-ci, d'un appel téléphonique ou d'une rencontre physique. La phase d'entrée effective dans l'entreprise semblerait, ici, être assez courte au vu de la durée moyenne d'une mission temporaire. La résolution de conflit pose question, pour les mêmes raisons.

#### **4. Problématique et hypothèses**

La SO a un impact sur le sentiment d'appartenance, la motivation, l'engagement, la satisfaction au travail et la performance (Ashforth & Saks, 1996 ; Feldman, 1976), mais également sur culture d'entreprise et son image. Prendre en compte la SO dans les entreprises paraît donc essentiel pour les ressources humaines et la QVT du personnel. L'effort pour améliorer la SO des intérimaires a tendance à être plus rigoureux qu'auparavant (e.g., recommandation d'explicitier un cadre lors de la phase d'intégration pour les personnes intérimaires (Aract Auvergne, 2010)). Pour autant, ces efforts sont-ils aussi facilement applicables durant la crise sanitaire actuelle ? Ses conséquences font-elles barrière à la SO des intérimaires ? Il paraît important d'étudier ce processus chez les intérimaires, pendant ou après qu'ils aient effectué une mission. La question majeure de cette recherche est la suivante : les intérimaires connaissent-ils une SO efficace malgré les problématiques impliquées dans ce type de contrat et les obstacles à l'intégration auxquels ils font face, et quels facteurs impactent leur SO ? Pour répondre à cette question, les hypothèses suivantes sont formulées : (1) la qualité de SO est plus faible concernant l'intégration des connaissances sur l'organisation, par rapport à celles liées au travail en lui-même ou au groupe de travail ; (2) la durée de la mission intérimaire

impacte la SO du travailleur temporaire : plus la mission est longue, plus le score de socialisation organisationnelle sera élevé ; (3) le fait que la mission soit en accord avec les compétences, les diplômes et les expériences passées de l'intérimaire a un impact positif sur sa SO ; (4) l'apparition de la Covid-19 a affecté les intérimaires et leur SO puisque celle-ci transforme fortement l'organisation des entreprises.

## **5. Méthode de recherche**

Pour cette étude, le NSQ (Newcomer Socialization Questionnaire), développé par Haueter, Hoff Macan & Winter (2003) a été utilisé. Il permet d'aborder la SO sous trois angles : l'organisation, le groupe de travail et les tâches. Les réponses au questionnaire sont évaluées sur une échelle allant de -3 à 3. Il est considéré qu'un score représente une SO très efficace entre 1,5 et 3 ; moyennement efficace entre 0 et 1,5 ; peu efficace entre -1,5 et 0 ; inefficace entre -1,5 et -3. Des questions socioprofessionnelles et d'autres plus ouvertes accompagnaient cet outil. Le questionnaire portait sur la dernière mission vécue (en cours ou passée). Il a été distribué lors du premier confinement national ayant débuté le 17 mars 2020. Le NSQ est initialement utilisé pour les personnes en CDD ou en CDI, certaines questions ont donc été supprimées ou réadaptées à la population étudiée. Le questionnaire a été diffusé sur les réseaux sociaux, et notamment dans des groupes d'intérimaires, parfois sectorisés (i.e., groupes de soignants intérimaires réguliers).

Au total, 49 personnes ont participé à cette étude, dont 26 ayant effectué une mission temporaire qui a pris fin dans les six mois précédant leur participation et 23 étant embauchées dans le cadre d'une mission temporaire au moment de l'étude. La moyenne d'âge des participants est de 28 ans. La durée des missions pouvait se compter en heures (quatre heures pour la plus courte), en jours, en semaines, en mois voire en années (cinq ans pour la plus longue, reconduite). Au niveau des secteurs d'activités, la majorité des personnes interrogées était

issue du secteur de la santé/ de l'action sociale ( $n = 18$ ) et de l'industrie ( $n = 13$ ).

## **6. Résultats**

### **6.1. Les différentes composantes du NSQ**

Il a pu être constaté que les répondants semblent avoir une SO efficace par rapport au groupe de travail ( $M = 2.13$ ) et aux tâches ( $M = 1.98$ ). Ainsi, la SO des intérimaires interrogés paraît prometteuse, notamment avec l'équipe avec laquelle ils sont amenés à travailler. En revanche, certaines lacunes sont visibles au niveau de la SO liée à l'organisation, celle-ci se révélant être moyennement satisfaisante ( $M = 1.25$ ). La moyenne obtenue pour cette composante est significativement plus faible que celles obtenues aux deux autres composantes du NSQ ( $p < .001$ ). Les difficultés se situent surtout par rapport à l'histoire de l'entreprise, la structure de l'organisation (e.g., l'organigramme, le fonctionnement des services entre eux, etc.) et la contribution des acteurs externes. La première hypothèse est donc validée : la qualité de la SO concernant l'intégration des connaissances sur l'organisation est plus faible par rapport aux deux autres composantes.

### **6.2. La durée de la mission et la SO**

Le lien entre la durée de la mission temporaire et la qualité de la SO est faible et non significatif, que ce soit par rapport à la dimension de la tâche ( $r = .042$  ;  $p = .386$ ), de l'organisation ( $r = .088$  ;  $p = .274$ ) ou du groupe de travail ( $r = .134$  ;  $p = .202$ ). Le fait qu'un individu ait réalisé plusieurs missions dans la même entreprise auparavant n'impacte pas sa SO. Ainsi, la durée de la mission intérimaire n'impacte pas la SO du travailleur temporaire, l'hypothèse 2 n'est donc pas validée.

### ***6.3. La concordance de la mission avec les caractéristiques professionnelles de l'intérimaire***

La concordance de la mission réalisée avec les caractéristiques professionnelles de l'intérimaire a un impact – modéré – sur la SO liée au groupe ( $r = .296$ ) ;  $p = .03$ ) mais pas sur les deux autres composantes de la SO. En isolant les personnes issues du secteur de la santé/ du social, la concordance est de  $M = 4.72$  tandis que celle des autres secteurs d'activité est évaluée à  $M = 2.32$ . Pour autant, il n'y a pas de différence significative entre la SO des personnes issues du secteur de la santé/ du social et celle des autres personnes. L'hypothèse à ce sujet n'est donc que partiellement vérifiable.

### ***6.4. L'impact de la Covid-19 et du confinement national***

Pour 41,2 % des intérimaires ayant participé à cette étude, la Covid-19 n'a pas eu d'impact sur la recherche d'emploi. En revanche, 60,9 % des personnes ayant été embauchées dans le cadre d'une mission intérimaire au moment de l'étude disent être impactées par le confinement. Les motifs sont divers : ETT fermées, contrats non renouvelés, impossibilité ou difficulté à retrouver d'autres missions, peu ou pas de communication ou d'information de la part des membres des ETT, pas d'embauche sur le long terme, moins de missions proposées ou encore difficultés d'organisation dans l'entreprise utilisatrice. On remarque également que certains secteurs vivent l'intérim différemment : le secteur de la santé et notamment les aides-soignants et les infirmiers voient en cette situation un impact positif sur la recherche d'emploi grâce à une augmentation de la demande des établissements de soins. Il a quand même été souligné que cela a des conséquences négatives, notamment en termes d'organisation. Les personnes ayant effectué une mission intérimaire moins de six mois avant l'étude sont 77 % à déclarer remarquer des conséquences de la Covid-19 et du confinement sur leur lien avec l'intérim. En effet, certains ont vécu un non-renouvellement voire, le plus souvent, un arrêt de leur mission il y a peu, une diminution massive des missions

proposées ou des missions annulées au dernier moment. Enfin, les résultats montrent que l'apparition de la Covid-19 et le confinement n'ont pas eu d'impact sur la SO des intérimaires de cet échantillon ( $F(2) = .790 ; p = .457$ ). L'hypothèse est donc partiellement validée.

## **7. Discussion des résultats**

La qualité de la SO liée à l'organisation plus faible que les deux autres composantes peut s'expliquer par le manque de temps pouvant être accordé à cette acquisition de connaissances, induit par les caractéristiques du contrat intérimaire. En revanche, la SO globale des intérimaires interrogés est satisfaisante. Il est possible que cela soit corrélé aux attentes particulières des travailleurs temporaires : les intérimaires sachant dans quel contexte de travail ils peuvent être amenés à être embauchés, ils réduisent alors leurs exigences en termes d'intégration (Galois, 2010).

La qualité de la SO des intérimaires issus du milieu de la santé est très satisfaisante, notamment par rapport au groupe de travail et aux tâches. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité d'entre eux est inscrite dans des ETT spécialisées dans ce secteur. Ainsi, les missions sont le plus souvent adaptées à leurs compétences et à leurs caractéristiques. Le travail d'équipe et les tâches à effectuer sont similaires d'un lieu de travail à un autre. Au moment de l'étude, la demande des entreprises utilisatrices, notamment des centres hospitaliers, a considérablement augmenté, permettant aux intérimaires en poste d'infirmiers ou d'aides-soignants des missions plus longues. Il aurait donc pu être constaté une facilitation de la SO de ces intérimaires, or, le secteur d'activité n'a pas d'impact sur la SO pour l'échantillon de cette étude. En comparaison, selon le secteur d'activité recherché, certains intérimaires ne peuvent plus prétendre à travailler car un nombre important de secteurs ont dû cesser ou ralentir leur activité. Cela explique également qu'une majorité des participants soit issue du secteur de la santé ou du milieu industriel.

Selon les concepteurs du questionnaire NSQ, il y aurait une relation entre la durée de travail et la SO, puisque celle-ci est un processus d'apprentissage : plus les personnes ont accumulé de temps de travail dans une entreprise, plus le score de SO est élevé (Hauter, Hoff Macan & Winter, 2003). Or, cela n'est pas constaté avec la population des intérimaires de cette étude. Cette différence pourrait être expliquée par le fait que ce processus est accéléré par rapport à une personne en CDD ou en CDI. Pour autant, la durée de la mission semble être un facteur de souffrance au travail comme en témoignent certains répondants dans les questions ouvertes, qui admettent ne pas faire d'effort dans leur processus d'intégration, en partie parce qu'ils ont le sentiment de ne jamais réellement faire partie d'une équipe.

Le confinement de la population française n'a pas d'impact sur la SO des intérimaires interrogés. Pour autant, ses conséquences sont multiples sur le lien avec l'intérim. Certains secteurs ayant été inaccessibles comme la restauration ou le commerce (INSEE, 2020), on peut se poser la question de la pertinence de recruter un intérimaire dans un secteur qui n'est pas le sien à l'accoutumée : celui-ci aurait donc un emploi temporaire, mais hors de ses attentes, si tant est que celles-ci soient tournées vers un secteur en particulier, considérant les attentes diverses des intérimaires en fonction de leur profil (Galois-Faurie, 2013). Les ETT pourraient donc tenter de recruter ces personnes dans des secteurs proches en termes de finalités ou de compétences requises par exemple, afin de ne pas impacter de façon significative leur SO. Ainsi, cette période (i.e., de crise sanitaire, de confinement national) demande une diminution des exigences des travailleurs temporaires qu'il serait intéressant d'étudier de façon plus approfondie.

## **8. Limites de l'étude et perspectives de recherche**

Plusieurs limites sont propres à cette étude. Premièrement, les participants étaient en trop faible nombre pour pouvoir étendre les résultats aux intérimaires de façon générale. Cela est

en lien direct avec l'hétérogénéité de l'échantillon, de par les caractéristiques des missions des participants en termes de durée, de secteur d'activité et de leur date de fin par rapport au moment de l'étude. En effet, une population avec des caractéristiques plus ciblées au départ aurait permis des résultats plus significatifs. Par exemple, une seule personne représente le secteur de la restauration. Le questionnaire a été distribué via les réseaux sociaux, or, cela ferme la porte aux intérimaires n'ayant pas de compte et certains biais de désirabilité lié à la photographie et à la connaissance de l'identité de l'auteure peuvent influencer les réponses des participants (Butori, Parguel, 2010). De plus, cela ne permet pas un contrôle de l'environnement durant la passation du questionnaire. Les résultats ne peuvent permettre une étude différentielle entre l'avant et l'après confinement. En revanche, ils montrent une réalité qui appartient à un contexte sanitaire particulier, qui a nourri et fait évoluer cette recherche afin qu'elle s'y adapte.

Une étude qualitative serait intéressante à envisager. Les organisations où la culture d'entreprise est favorable à l'embauche régulière d'intérimaires étant nombreuses, travailler avec l'une d'entre elles et étudier l'intégration et la SO des intérimaires qui la composent ainsi que de ses salariés nourrirait les connaissances scientifiques à ce sujet. Cela pourrait mener à des pistes d'actions pour les entreprises, afin d'améliorer la qualité de la SO des intéressés et d'établir une procédure d'intégration permettant cet objectif.

## **9. Conclusion**

L'enjeu principal de cette recherche a été de comprendre la SO des intérimaires pour mieux l'appréhender, ainsi que mettre en lumière les facteurs pouvant être vecteurs d'une SO efficace ou non grâce au NSQ. Il est important de retenir l'impact non négligeable de la crise sanitaire sur le vécu de l'intérim par les participants. Malgré la situation, il convient, de la part des intérimaires, des ETT et des entreprises utilisatrices, de

continuer à valoriser l'effort réalisé lors de l'intégration des travailleurs temporaires dans une entreprise, cela pouvant être un levier de la SO. Cet effort doit notamment se diriger sur la SO liée à l'acquisition des connaissances organisationnelles. Enfin, l'intérim est en constante évolution, dépendant des lois régissant le marché du travail. Il est dans l'intérêt de la psychologie du travail de continuer à s'intéresser à l'intérim, pouvant apporter une réflexion et des leviers d'actions sur le processus de recrutement, et notamment la phase d'intégration, et sur la QVT des travailleurs temporaires de façon générale.

## Références

ANACT. (2016). *10 questions sur... La qualité de vie au travail : une voie pour innover.*

ARACT Auvergne. (2010). *Comment améliorer les conditions de travail des intérimaires ?* ANACT.

Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization Tactics : Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment. *The Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178. <https://doi.org/10.2307/256634>

Barbier, J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, 46(2), 351. <https://doi.org/10.3917/rfs.462.0351>

Butori, R., & Parguel, B. (2010). Les biais de réponse – Impact du mode de collecte des données et de l'attractivité de l'enquêteur. AFM, France

DARES (2018). *Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ?*

DARES (2019). *L'emploi intérimaire se redresse au 1<sup>er</sup> trimestre 2019.*

Feldman, D. C. (1976). A Contingency Theory of Socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21(3), 433-452. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2391853>

Feldman, D. C. (1981). *The Multiple Socialization Of Organization Members.* *The Academy of Management Review* (Vol. 6, No. 2, p. 309-318).

Fuchs, V. (2011). *Le dictionnaire de l'emploi, de l'insertion et de la formation*. Chronique sociale.

Galois, I., Lacroux, A. (2010). La fidélité dans l'intérim est-elle possible ? Une approche par les théories de l'échange social et du contrat psychologique. *Revue Sciences de Gestion*, p.89-106.

Galois-Faurie, I. (2013). La construction de l'engagement dans le secteur de l'intérim. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, n° 8(4), 71-87

Glaymann, D. (2008). Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ? *Travail et emploi*, 114, 33-43. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.1982>

Guerfel-Henda, S., Abboubi, M. E., & Kandoussi, F. E. (2012). La socialisation organisationnelle des nouvelles recrues. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, n°4(4), 57-73.

Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization : Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 20-39. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00017-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00017-9)

INRS (2019). *Salariés intérimaires (intérim, travail temporaire...)*. Ce qu'il faut retenir *Démarches de prévention – INRS*.

Observatoire de l'intérim et du recrutement. (2019). *Regards croisés sur l'intérim*.

Perrot, S. (2008). Évolution du niveau de socialisation organisationnelle selon l'ancienneté : Une analyse des premiers mois dans l'entreprise. *Management*, 11(3), 231. <https://doi.org/10.3917/mana.113.0231>

#### Sitographie

*Définition – Formes particulières d'emploi / Emploi précaire / Emploi précaire | Insee*. (2016, 13 octobre). Consulté le 26 janvier 2020, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1570>

*L'emploi intérimaire – Ministère du Travail*. (2020, 07 mai). Consulté le 13 mai 2020, à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-interiminaire>

*L'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés— Insee Première—1830*. (2020). Consulté le 11 février 2021, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>