
L'emploi temporaire : une rente pour les entreprises ?*

Romina Giuliano^a, Benoît Mahy^b et François Rycx^c

Résumé – Afin de faciliter l'ajustement de l'emploi par les entreprises et de réduire le taux de chômage (Bentolila et Bertola, 1990 ; Dhyne et Mahy, 2012), la législation concernant les emplois temporaires a été assouplie en Belgique (comme dans la plupart des pays européens) au cours de ces 20 dernières années. Ainsi, la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total belge est passée de 5,3 à 8,9 pourcents entre 1990 et 2011 (Eurostat, 2012). Dans cet article, nous analysons – d'un point de vue théorique et empirique – dans quelle mesure le développement du travail temporaire influence la rente, c'est-à-dire l'écart entre la productivité et les salaires au sein des entreprises.

Abstract – In order to facilitate employment adjustment by firms and to reduce the unemployment rate, legislation regarding temporary employment has been relaxed in Belgium (as in most European countries) over the last 20 years. Accordingly, the share of temporary employment as a percentage of total employment in Belgium has increased from 5,3 to 8,9 percent between 1990 and 2011 (Eurostat, 2012). In this paper, we analyze – both from a theoretical and empirical perspective – to what extent the development of temporary employment influences the rent, i.e. the gap between productivity and wages at the firm level.

Keywords – employment contracts, productivity, wages, Belgium.

Classification JEL: J24, J31, J41

a. Romina.GIULIANO@umons.ac.be.

b. Professeur ordinaire au Centre de Recherche Warocqué, Université de Mons. Il est également affilié au DULBEA – Benoit.MAHY@umons.ac.be.

c. Professeur à la Solvay Brussels School of Economics and Management (CEB, DULBEA), Université Libre de Bruxelles. Il est également affilié à l'IZA-Bonn – frycx@ulb.ac.be.

*. Cette recherche de la Politique scientifique fédérale a été effectuée en exécution du programme "Société et Avenir".

1 INTRODUCTION

Au début des années 1990, la forte régulation du marché du travail et plus précisément le niveau important des coûts d'ajustement étaient souvent considérés comme une des causes du taux élevé et persistant de chômage en Europe (Bentolilla et Bertola, 1990). Afin de faciliter l'ajustement de l'emploi par les entreprises et de réduire le taux de chômage (Dhyne et Mahy, 2012), la législation relative à l'emploi temporaire a été assouplie dans la plupart des pays européens dont la Belgique. Dès lors, la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total belge est passée de 5,3 à 8,9 pourcents entre 1990 et 2011 (Eurostat, 2012). Les entreprises ont eu ainsi davantage de possibilités pour gérer leur main-d'œuvre conjointement par des contrats à durée indéterminée (CDI) et déterminée (CDD). Notre contribution analyse, d'un point de vue théorique et empirique, dans quelle mesure le développement des CDD influence la rente, c'est-à-dire l'écart entre la productivité et les salaires au sein des entreprises. En outre, nous présentons les conclusions d'une étude micro-économétrique (Giuliano et al., 2012) où cette question est étudiée avec des données relatives au secteur privé belge.

2 THÉORIES ET RÉSULTATS EMPIRIQUES

2.1 Capital humain et conditions de travail

Les premières explications concernant l'existence d'une relation entre contrats de travail, salaires et productivité s'inscrivent dans le cadre de la théorie des différences compensatrices (Cahuc et Zylberberg, 2004). Elles partent donc du principe que les écarts salariaux compensent les différences en termes de capital humain et de conditions de travail.

D'après la théorie du capital humain (Becker, 1964), les firmes sont moins incitées à financer des formations professionnelles pour les travailleurs sous contrats temporaires car les bénéfices de ces investissements portent sur une période plus courte (Bassanini et al., 2007). Plusieurs études confirment cette prédiction et soutiennent l'existence d'un arbitrage entre contrats de travail temporaires et investissements en capital humain (Arulampalam et Booth, 1998 ; Booth et al., 2002 ; Fouarge, 2012). D'autres analyses mettent en évidence que les travailleurs en CDD sont habituellement moins qualifiés et surreprésentés parmi les jeunes, ce qui explique leur moindre expérience professionnelle et ancienneté (Eurostat, 2012). Tous ces facteurs devraient, selon la théorie du capital humain, conduire à une productivité plus faible et des salaires inférieurs pour les travailleurs en CDD. Cependant, les différences de capital humain entre CDD et CDI ne devraient pas créer de rente pour les entreprises. En effet, s'inscrivant dans un contexte de concurrence parfaite, la théorie du capital humain postule que tous les travailleurs sont rémunérés à leur productivité marginale. Les résultats empiriques, notamment pour l'Espagne où près d'un emploi sur quatre est temporaire (De la Rica, 2004), confirment qu'une partie de l'avantage salarial brut des travailleurs en CDI découle

du fait que ces derniers sont mieux formés et plus compétents que leurs *alter ego* en CDD. Par ailleurs, une étude pour l'Italie (Capellari et al., 2012) suggère, contrairement à celle de Roux et Leclair (2007) pour la France, que les CDD exercent une influence défavorable sur la productivité des entreprises.

L'hétérogénéité des conditions de travail est également susceptible d'influencer la relation entre contrats de travail, salaires et productivité. En effet, la théorie hédonique des salaires (Rosen, 1974) montre que les mécanismes de la concurrence parfaite conduisent à dédommager les travailleurs occupants des emplois plus pénibles (c'est-à-dire des emplois où le risque d'accident est plus élevé, le rythme de travail plus intense, l'environnement de travail moins favorable, les avantages en nature plus limités, le prestige social moindre, etc.). L'intuition est qu'il faut compenser une plus grande pénibilité par un salaire plus élevé afin que l'utilité du travailleur reste inchangée et que les emplois pénibles ne restent pas vacants. Au final, des travailleurs ayant la même productivité devraient donc percevoir des salaires différents si leurs conditions de travail ne sont pas identiques.¹ Étant donné que les contrats de travail temporaires sont généralement assortis de moins bonnes conditions de travail et d'une plus grande insécurité (Damiani et Pompéi, 2010), la théorie hédonique des salaires suggère qu'ils devraient, à productivité donnée, être mieux rémunérés que les CDI. Autrement dit, si l'on ne contrôle pas (ou imparfaitement) pour la diversité dans les conditions de travail, les résultats empiriques devraient indiquer que les CDD sont rémunérés au-delà de leur productivité marginale. La rente des entreprises devrait donc croître avec la proportion de CDI en emploi.

2.2 Normes sociales, coûts d'ajustement et asymétrie d'information

Si l'on porte ensuite la réflexion dans un contexte de concurrence imparfaite, l'écart peut tout d'abord s'expliquer par l'existence de normes sociales. Skott (2005) considère que ces normes induisent une persistance dans la formation des salaires. Dans la mesure où le progrès technologique induit une baisse de la productivité des moins qualifiés et où les CDD sont en moyenne moins qualifiés, l'écart entre productivité et salaires pourrait donc être moins important pour ces derniers.

Les coûts d'ajustement de la main-d'œuvre (à savoir, les frais que les firmes supportent en cas de licenciement et d'embauche) peuvent également influencer la rente des entreprises. Dans le modèle de demande dynamique de travail, les coûts d'ajustement sont considérés comme des coûts quasi fixes, amortis sur la durée moyenne d'activité d'un travailleur dans l'entreprise. Les travailleurs n'y sont plus rémunérés à leurs productivités marginales. En effet, la somme actualisée des salaires est à présent inférieure à la somme actualisée des productivités marginales et ce à concurrence de la valeur actualisée des coûts d'ajustement (Oi, 1962). Comme les coûts d'ajustement sont en moyenne inférieurs pour les CDD

1. Du point de la firme, ceci pourrait aussi s'expliquer par le fait que les emplois pénibles sont associés à des coûts non salariaux plus faibles.

(Dhyne et Mahy, 2009), ce modèle prédit un écart entre productivité et salaires plus faible pour ces derniers.

L'asymétrie d'information concernant la qualité de la main-d'œuvre constitue une piste de réflexion supplémentaire. D'après Mahy (2005), les travailleurs en CDD pourraient être plus productifs s'ils souhaitent envoyer un signal positif à leur employeur afin d'obtenir un CDI. Engelland et Riphahn (2005) confirment cette intuition théorique à l'aide de données suisses. Ils montrent que les travailleurs en CDD ont une probabilité d'environ 60 pourcents supérieure à celle de leurs homologues en CDI de prêter des heures supplémentaires non rémunérées. En outre, l'étude de Dolado et Stucchi (2008) indique que les travailleurs temporaires espagnols fournissent plus d'effort dans les entreprises où le taux de transition d'un emploi temporaire vers un emploi permanent est élevé. Ces résultats suggèrent que l'écart entre productivité et salaires devrait être supérieur pour les CDD.

Lorsque l'employeur souhaite gérer l'asymétrie d'information par des pratiques d'incitation à l'effort, la théorie des tournois (Lazear et Rosen, 1981) suggère la mise en œuvre d'un système de rémunération à la performance où le prix (une promotion ou un bonus) est attribué au travailleur le plus productif. Ce système a pour objectif d'accentuer la concurrence entre les travailleurs et de les inciter à fournir plus d'effort et à acquérir davantage de compétences tout au long de leurs carrières. Il en découle une relation convexe entre la rémunération et la position des travailleurs dans la hiérarchie des entreprises. Les travailleurs au sommet de la hiérarchie pourraient ainsi obtenir des salaires dépassant leurs productivités marginales. Dans la théorie des tournois, "the president of a corporation is viewed as the winner of a contest in which he receives the higher prize. His wage is settled on not necessarily because it reflects his current productivity as president, but rather because it induces that individual and all other individuals to perform appropriately when they are in more junior positions" (Lazear et Rosen, 1981: 847). En ce qui concerne notre problématique, étant donné que les travailleurs en CDD se situent majoritairement dans le bas de la hiérarchie des entreprises, la théorie des tournois prédit un écart entre productivité et salaires plus important pour ces derniers.

Cette prédiction est également compatible avec la théorie des contrats à paiement différé (Lazear, 1979). Selon cette théorie, les entreprises ont intérêt à adopter un système de rémunération à l'ancienneté afin d'attirer et de retenir les meilleurs travailleurs et de les inciter à fournir un effort soutenu même en fin de carrière. Cette théorie préconise des profils de salaires croissants tout au long de la carrière même en présence d'une productivité du travail constante. Autrement dit, les travailleurs devraient être payés en deçà (au-delà) de leur productivité marginale en début (fin) de carrière (Cataldi et al., 2011). Étant donné qu'en moyenne les CDD ont moins d'ancienneté professionnelle, cette théorie suggère qu'ils devraient *ceteris paribus* être moins bien rémunérés que les CDI. Autrement dit, si l'on ne contrôle pas (ou imparfaitement) pour l'ancienneté des travailleurs, les résultats empiriques pourraient indiquer que la rente des entreprises augmente avec la proportion de CDD en fonction.

Toujours dans un contexte d'incitation à l'effort, Akerlof et Yellen (1988) ont développé une théorie alternative où le niveau d'utilité (et d'effort) d'un travailleur dépend de sa propre rémunération mais également de celle des autres. Ainsi, une

trop forte inégalité salariale intra-firme sera perçue comme injuste et conduira à des niveaux d'utilité et d'effort plus faibles (Mahy et al., 2011). Les entreprises devraient donc veiller à ce que la dispersion des salaires soit moins forte que la dispersion des productivités individuelles. Autrement dit, les travailleurs moins (plus) productifs devraient être rémunérés au-delà (en deçà) de leur productivité marginale. Sous l'hypothèse que les travailleurs en CDD sont moins productifs, cette théorie suggère que ces derniers seront 'surpayés'.

2.3 Syndicats et négociations collectives

Un écart entre productivité et salaires peut également découler de la présence de négociations collectives. Salvatori (2009) constate que les travailleurs temporaires sont en moyenne moins syndiqués que les travailleurs permanents au sein des entreprises européennes. Les syndicats pourraient donc vouloir défendre davantage les intérêts des CDI notamment au niveau salarial. D'après Heery (2004), les travailleurs temporaires peuvent aussi subir un préjudice salarial si les entreprises acceptent les augmentations de salaires demandées par les syndicats pour les CDI, en imposant de la modération salariale pour les CDD. Au niveau empirique, les résultats de Brown et Sessions (2003) suggèrent l'existence d'une discrimination salariale au détriment des travailleurs temporaires au Royaume-Uni. En outre, ils montrent que parmi les 'cols-blancs' seuls les travailleurs permanents ont des salaires qui augmentent significativement en présence de syndicats. Jimeno et Toharia (1993) utilisent des données espagnoles et trouvent également que les employés à durée déterminée perçoivent des salaires inférieurs à ceux des employés permanents, après prise en compte des caractéristiques personnelles et professionnelles observables. Leurs estimations indiquent par ailleurs que les salaires augmentent plus vite dans les secteurs où la proportion de travailleurs temporaires est plus forte (même si l'écart salarial reste favorable au CDI). L'intuition, conforme aux théories duale (Piore, 1978) et insider-ousider (Linbeck et Snower, 1986), est que la sécurité d'emploi et le pouvoir de négociation des CDI croissent avec la proportion de CDD, car ces derniers sont les premiers à être licenciés en cas de crise. Dès lors, sous l'hypothèse que les syndicats défendent davantage les intérêts des CDI, les revendications (et augmentations) salariales seront *ceteris paribus* plus fortes dans les secteurs où la proportion de travailleurs temporaires est importante, et la rente y sera plus faible.

Les négociations collectives peuvent aussi contribuer à défendre les travailleurs face aux entreprises monopsonistiques (Manning, 2003). Comme les CDD sont surreprésentés parmi des groupes de travailleurs plus 'fragiles', tels que les jeunes, les femmes, les moins qualifiés ou les immigrés, le rapport de force ne leur est généralement pas favorable.² Autrement dit, comme leur offre de travail

2. Il semble que le pouvoir de négociation et les conditions de travail des CDD dépendent significativement du niveau de qualification de ces derniers. Au niveau empirique, Comi et Grasseni (2012) montrent, en effet, que l'écart salarial en défaveur des CDD diminue dans plusieurs pays européens lorsque des quantiles plus élevés de la distribution des salaires sont considérés. L'étude de Bosio (2009), basée sur des données italiennes, montre également que l'emploi temporaire est plus pénalisant pour les travailleurs se situant dans le bas de la répartition des gains.

est en moyenne plus inélastique (notamment en raison d'une moins grande mobilité géographique), ils sont plus enclins à devoir accepter des conditions de travail moins favorables. Dès lors, les firmes sont plus à même de prélever une rente sur ces catégories de personnes. Bertrand-Cloudt et al. (2012) ont analysé la situation sur le marché du travail aux Pays-Bas. Leurs résultats montrent que les jeunes diplômés en CDD gagnent significativement moins, bénéficient moins de formation professionnelle et exercent des emplois correspondant moins bien à leur qualification que leurs *alter ego* en CDI. De plus, lorsque le marché du travail se détériore pour une filière d'études, il apparaît que davantage de jeunes issus de cette filière se voient contraints d'accepter des CDD. Contrairement à Dohmen et al. (2011), les auteurs réfutent l'idée selon laquelle l'emploi temporaire parmi les jeunes serait le résultat d'un goût plus prononcé pour le risque. Enfin, ils montrent que l'emploi temporaire peut être un tremplin vers l'emploi permanent mais uniquement pour les universitaires. Dans ce contexte, la présence de syndicats et de négociations collectives pourraient contribuer à améliorer la situation des CDD et à combattre la discrimination potentielle dont ils font l'objet.

3 EMPLOI TEMPORAIRE ET RENTE : QUELS RESULTATS POUR LA BELGIQUE ?

Cet aperçu de la littérature économique nous a permis d'aborder différentes explications selon lesquelles la flexibilité des contrats peut influencer la rente des entreprises. Pour évaluer quelles explications semblent dominer, dans une étude récente (Giuliano et al., 2012) nous analysons la relation entre contrats de travail, productivité et salaires au sein d'un panel d'entreprises belges. L'originalité de notre approche tient notamment à la qualité de la base de données, qui permet d'estimer de façon conjointe la productivité et les salaires. En effet, si l'influence des contrats de travail sur la rémunération des travailleurs fait l'objet d'un nombre croissant d'études, les résultats concernant l'impact sur la productivité et la rente des entreprises demeurent très parcellaires.

3.1 Méthodologie et spécification

D'un point de vue méthodologique, nous modélisons des relations de productivité et de salaire à la Hellerstein et al. (1999), avec pour variables expliquées la valeur ajoutée horaire moyenne et le salaire horaire brut moyen de la firme i à l'année t , et pour explicatives la part des heures prestées par les travailleurs sous contrats à durée déterminée (en pourcentage des heures totales rémunérées dans la firme i à l'année t), ainsi qu'un ensemble de variables de contrôle. Autrement dit, nous estimons les deux équations suivantes :

$$\log\left(\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} = \alpha + \beta\left(\frac{\text{Heures prestées par CDD}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} + \lambda X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\log\left(\frac{\text{Masse salariale}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} = \alpha^* + \beta^*\left(\frac{\text{Heures prestées par CDD}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} + \lambda^* X_{i,t} + \varepsilon^*_{i,t} \quad (2)$$

Les variables de contrôle, contenues dans le vecteur X , concernent des caractéristiques observables de la firme (le nombre de travailleurs, le stock de capital et l'affiliation sectorielle) et de la force de travail (la moyenne et l'écart type de l'âge et du nombre d'années d'éducation des travailleurs, et la proportion d'heures prestées respectivement par : les travailleurs ayant plus de 10 années d'ancienneté, les femmes, les travailleurs à temps partiel et les ouvriers). Le vecteur X contient également des variables binaires annuelles.

Cette approche ne permet pas de tester directement si les coefficients de régressions associés à la variable d'intérêt sont statistiquement différents, c'est-à-dire de déterminer si la part relative des CDD provoque un écart significatif entre productivité et salaires. Pour tester cette significativité, nous appliquons la méthode proposée par van Ours et Stoeldraijer (2011), où la différence entre productivité et salaires est directement régressée sur le même ensemble de variables que dans les équations (1) et (2). Nous estimons donc l'équation (3) :

$$\log\left(\frac{\text{Valeur ajoutée} - \text{Masse salariale}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} = \alpha^{**} + \beta^{**}\left(\frac{\text{Heures prestées par CDD}}{\text{Heures totales}}\right)_{i,t} + \lambda^{**} X_{i,t} + \varepsilon^{**}_{i,t} \quad (3)$$

3.2 Echantillon et statistiques descriptives

Notre analyse est basée sur une combinaison de deux bases de données portant sur la période 1999-2006. La première, l'*Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires* (SES), menée par la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE), couvre toutes les entreprises belges employant au moins 10 employés et étant actives dans les secteurs C à K de la nomenclature NACE Rev. 1. Cette base de données contient des informations fournies par la direction des entreprises aussi bien sur les firmes elles-mêmes (secteur d'activité, taille, niveau de négociation, etc.) que sur leurs travailleurs (âge, niveau d'éducation, salaire brut horaire, genre, profession, contrat de travail, heures de travail rémunérées, etc.). Cependant, comme cette base de données ne fournit pas d'information financière, nous l'avons fusionnée avec l'*Enquête sur la Structure des Entreprises* (SBS). Cette enquête, aussi menée par la DGSIE, contient des informations sur des variables financières, comme la valeur ajoutée, mais n'inclut qu'une partie du secteur financier (NACE J), à savoir les Autres intermédiations financières (NACE 652) et les Auxiliaires financiers (NACE 67). Notre échantillon final, après 'nettoyage' des données, est un panel non balancé comprenant 7.463 observations firmes-années (relatives à 2.431 firmes) sur la période 1999-2006. Il est représentatif des firmes de

taille moyenne et supérieure (employant au minimum 10 travailleurs) dans le secteur privé belge, à l'exception d'une grande partie du secteur financier (NACE J) et de la quasi-totalité du secteur de l'électricité, du gaz et de l'eau (NACE E).

Les statistiques descriptives indiquent que la valeur ajoutée horaire (aux coûts des facteurs) et le salaire horaire brut atteignent en moyenne respectivement 61 et 17 EUR au sein des firmes dans notre échantillon. Environ 4 pourcents des heures de travail intra-firmes sont prestées par des travailleurs ayant un contrat temporaire, 55 pourcents par des ouvriers et 73 pourcents par des hommes. Les travailleurs ont en moyenne 39 ans, 11 années d'éducation et sont essentiellement employés dans l'industrie manufacturière (27 pourcents), le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques (12 pourcents), la construction (10 pourcents) et l'immobilier, la location et les services aux entreprises (11 pourcents).

3.3 Résultats

Dans un premier temps, les équations (1) à (3) ont été estimées par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO), en contrôlant pour l'hétéroscédasticité et l'autocorrélation des résidus. Les résultats montrent que la proportion d'heures prestées par des femmes n'a pas d'effet sur la valeur ajoutée mais réduit significativement les salaires horaires moyens au sein des entreprises. En revanche, l'âge et le niveau d'éducation des travailleurs ainsi que la proportion d'employés exercent un impact positif et significatif tant sur les salaires que la productivité.

En ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, les estimations suggèrent que leur usage augmente tant la valeur ajoutée que la masse salariale horaire moyenne des firmes. Plus précisément, elles indiquent qu'en moyenne une hausse d'un point de pourcentage de la proportion d'heures prestées par les CDD génère une augmentation significative de la productivité et des salaires de respectivement 2 et 2,8 pourcents.³ Cependant, les estimations relatives à l'équation (3) montrent que l'écart entre productivité et salaires n'est pas significativement influencé par la part relative des CDD.

Comment peut-on interpréter ces résultats ? L'effet positif de la part relative des CDD sur les salaires horaires moyens des firmes est compatible avec la théorie hédonique des salaires (Rosen, 1974). En effet, comme les CDD ont généralement de moins bonnes conditions de travail et un risque accru de perdre leur emploi (et que ces variables sont imparfaitement prises en compte dans nos régressions), cette théorie prédit qu'ils bénéficieront d'une compensation salariale. L'impact positif des CDD sur les salaires peut également s'interpréter à l'aide des théories duale (Piore, 1978) et insider-ousider (Linbeck et Snower, 1986). Selon ces théories, la sécurité d'emploi de CDI augmente lorsque la proportion de CDD progresse, car ces derniers sont les premiers à perdre leur emploi en cas de crise. Dès

3. La taille de ces effets semble importante. Cependant, il convient de rappeler que la part des heures prestées par les travailleurs ayant des CDD n'est que de 4 pourcents dans notre échantillon (avec un écart-type égal à 0,10).

lors, si les syndicats défendent principalement les intérêts des CDI, leurs revendications salariales seront d'autant plus importantes qu'il y a beaucoup de travailleurs temporaires en fonction. Au final, conformément à nos estimations, cela génère une situation où les salaires augmentent plus vite dans les entreprises où la proportion de travailleurs temporaires est en hausse. Un résultat équivalent a été obtenu par Jimeno et Toharia (1993) avec des données sectorielles espagnoles. En ce qui concerne l'influence positive et significative des CDD sur la productivité des entreprises, elle corrobore l'idée (également soutenue par Engelland et Riphahn, 2005) selon laquelle les CDD fourniraient davantage d'effort car ils souhaitent envoyer un signal positif à leur employeur afin d'obtenir un CDI. Enfin, notre résultat selon lequel l'écart entre productivité et salaires ne dépend pas significativement de la proportion de CDD suggère que l'emploi temporaire ne crée pas de rente pour les entreprises. Autrement dit, il semble que les travailleurs temporaires soient rémunérés à la leur productivité marginale et ne fassent pas l'objet d'une discrimination salariale.

4 CONCLUSION

Afin de faciliter l'ajustement de l'emploi par les entreprises et de réduire le taux de chômage (Bentolila et Bertola, 1990 ; Dhyne et Mahy, 2012), la législation relative à l'emploi temporaire a été assouplie en Belgique (comme dans la plupart des pays européens) au cours de ces 20 dernières années. Ainsi, la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total belge est passée de 5,3 à 8,9 pourcents entre 1990 et 2011 (Eurostat, 2012). Les entreprises ont donc davantage de possibilités pour gérer leur main-d'œuvre conjointement par des contrats à durée indéterminée (CDI) et déterminée (CDD).

Dans cet article, nous avons analysé, d'un point de vue théorique et empirique, dans quelle mesure le développement du travail temporaire influence la rente, c'est-à-dire l'écart entre la productivité et les salaires au sein des entreprises. Nous avons également présenté les résultats d'une étude récente (Giuliano et al., 2012) où cette question est étudiée avec des données relative au secteur privé belge. Les résultats de cette étude, portant sur la période 1999-2006, montrent que les salaires et la productivité augmentent au sein des entreprises lorsque la proportion de travailleurs temporaires progresse. Cependant, comme l'effet sur la productivité ne diffère pas significativement de l'impact sur les salaires, il apparaît que les contrats de travail temporaires ne créent pas de rente pour les entreprises belges.

REFERENCES

- AKERLOF, G., YELLEN, J. (1988), "Fairness and unemployment", *American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 78(2): 44-49.
- ARULAMPALAM, W., BOOTH, A. (1998), "Training and labour market flexibility: Is there a trade off?", *British Journal of Industrial Relations*, 36 (4): 521-536.

- BASSANINI, A., BOOTH, A., BRUNELLO, G., DE PAOLA, M., LEUVEN, E. (2007), "Workplace training in Europe", in G. Brunello, P. Garibaldi, E. Wasmer (Eds.), *Education and training in Europe*, Oxford: Oxford University Press, pp. 143-309.
- BECKER, G. (1964), *Human capital*, New York: NBER.
- BENTOLILA, S., BERTOLA, G. (1990), "Firing costs and labour demand: How bad is Euroclerosis?", *Review of Economic Studies*, 57(3): 381-402.
- BERTRAND-CLOODT, D., CÖRVERS, F., KRIEHEL, B., VAN THOR, J. (2012), "Why do recent graduates enter into flexible jobs?", *De Economist*, 160(2): 157-175.
- BOOTH A., FRANCESCO M., FRANK J. (2002), "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?", *Economic Journal*, 112(480): F189-F213.
- BOSIO, G. (2009), "Temporary employment and wage gap with permanent jobs: Evidence from quantile regression", MPRA Paper, No. 16055, Munich.
- BROWN, S., SESSIONS, J. (2003), "Earnings, education, and fixed-term contracts", *Scottish Journal of Political Economy*, 50(4): 492-506.
- CAHUC, P., ZYLBERBERG, A. (2004), *Labor Economics*, Cambridge (Ma.): MIT Press.
- CAPPELLARI, L., DELL'ARINGA, C., LEONARDI, L. (2012), "Temporary employment, job flows, and productivity: A tale of two reforms", *Economic Journal*, à paraître.
- CATALDI, A., KAMPELMANN, S., RYCX, F. (2011), "Productivity-wage gaps among age groups: Does the ICT environment matter?", *De Economist*, 159 (2): 193-222.
- COMI, S., GRASSEN, M. (2012), "Are temporary workers discriminated against? Evidence from Europe", *Manchester School*, 80(1): 28-50.
- DAMIANI, M., POMPEI, F. (2010), "Labour protection and productivity in EU economies: 1995-2005", *European Journal of Comparative Economics*, 7(2): 373-411.
- DE LA RICA, S. (2004), "Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation", *Moneda y Crédito*, 219:43-69.
- DHYNE, E., MAHY, B. (2009), "The use of fixed-term contracts and the labour adjustment in Belgium", NBB Working Paper, No. 169, Brussels.
- DHYNE, E., MAHY, B. (2012), "Work organization, labour contracts and employment", *International Journal of Manpower*, 33(3): 246-263.
- DOHMEN, T., FALK, A., HUFFMAN, D., SUNDE, U., SCHUPP, J., WAGNER, G. (2011), "Individual risk attitudes: Measurement, determinants and behavioral consequences", *Journal of the European Economic Association*, 9(3): 522-550.
- DOLADO J., STUCCHI, R. (2008), "Do temporary contracts affect total factor productivity?: Evidence from Spanish manufacturing firms", IZA Discussion Paper, No. 3832, Bonn.
- ENGELANDT, A., RIPHahn R. (2005), "Temporary contracts and employee effort", *Labour Economics*, 12(3): 281-299.
- Eurostat (2012), *Enquête sur les Forces de Travail*, Luxembourg.
- FOUARGE, D., de GRIP, A., SMITS, W., de Vries, R. (2012), "Flexible contracts and human capital investments", *De Economist*, 16 (2): 177-195.
- GIULIANO, R., MAHY, B., RYCX, F. (2012), "Who benefits from temporary jobs?", mimeo.
- HEERY, E. (2004), "The trade union response to agency labour in Britain", *Industrial Relations Journal*, 35(5): 434-450.

- HELLERSTEIN, J., NEUMARK, D., TROSKE, K. (1999), "Wages, productivity and worker characteristics: Evidence from plant-level production functions and wage equations", *Journal of Labor Economics*, 17(2): 409-446.
- JIMENO, J., TOHARIA, L. (1993), "The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain", *Investigaciones Economicas*, 17(3): 475-494.
- LAZEAR, E. (1979), "Why is there mandatory retirement?", *Journal of Political Economy*, 87 (6): 1261-1284.
- LAZEAR, E., ROSEN, S. (1981), "Rank-order tournaments as optimum labor contracts", *Journal of Political Economy*, 89(5): 841-864.
- LINDBECK, A., SNOWER, J. (1986), "Wage setting, unemployment and insider-outsider relations", *American Economic Review*, 76 (2): 235-239.
- MAHY B. (2005), "Flexibilité des contrats et demande de travail en Belgique", *Reflets & perspectives de la vie économique*, XLIV(2): 25-35.
- MAHY, B., RYCX, F., VOLRAL, M. (2011), "Does wage dispersion make all firms productive?", *Scottish Journal of Political Economy*, 58 (4): 455-489.
- MANNING, A. (2003), *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.
- OI, W. (1962), "Labor as a quasi-fixed factor", *Journal of Political Economy*, 70(6): 538-555.
- PIORE, M. (1978), "Dualism in the labour market: A response to uncertainty and flux, the case of France", *Revue économique*, 19 (1): 26-37.
- ROSEN, S. (1974), "Hedonic prices and implicit markets", *Journal of Political Economy*, 82 (1): 34-55.
- ROUX, S., LECLAIR, M. (2007), "Productivité relative et utilisation des emplois de courte durée dans les entreprises", *Economie et Statistique*, 405-406 : 47-76.
- SALVATORI, A. (2009), "What do unions do to temporary employment?", IZA Discussion Paper, No. 4554, Bonn.
- SKOTT, P. (2005), "Fairness as a source of hysteresis in employment and relative wages", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 57(3): 305-331.
- VAN OURS, J. and STOELDRAIJER, L. (2011), "Age, wage and productivity in Dutch manufacturing", *De Economist*, 159(2): 113-137.