

QUELS EFFETS LES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ONT-ILS, AU PLAN GLOBAL ET SECTORIEL, SUR LA PRODUCTIVITÉ, LES SALAIRES ET LES PROFITS DES FIRMES BELGES ?

[Romina Giuliano](#), [Benoît Mahy](#), [François Rycx](#)

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique | « [Dynamiques régionales](#) »

2020/1 N° 9 | pages 17 à 35

ISSN 2593-4937

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2020-1-page-17.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.

© L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

QUELS EFFETS LES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ONT-ILS, AU PLAN GLOBAL ET SECTORIEL, SUR LA PRODUCTIVITÉ, LES SALAIRES ET LES PROFITS DES FIRMES BELGES ?¹

Romina Giuliano (UMons)²
Benoît Mahy (UMons)³
François Rycx (ULB)⁴

¹ Le contenu de cet article s'inspire largement de deux références rédigées en langue anglaise, Giuliano, R., Kampelmann, S., Mahy, B. et Rycx, F. (2017) « Short notice, big difference? The effect of temporary employment on firm competitiveness across sectors », *British Journal of Industrial Relations*, 55(2), pp. 421-449 et, dans une moindre mesure, Garnero, A., Giuliano, R., Mahy, B. et Rycx, F. (2016) « Productivity, wages and profits among Belgian firms: do fixed-term contracts matter? », *International Journal of Manpower*, 37(2), pp. 303-322.

Nous remercions les *referees* anonymes de leur relecture attentive et de leurs remarques et propositions constructives apportées à la première version de cet article.

² Romina Giuliano est chargée de cours à l'Université de Mons et chercheuse à l'institut humanOrg (e-mail : romina.giuliano@umons.ac.be).

³ Benoît Mahy est professeur ordinaire à l'Université de Mons et chercheur à l'institut humanOrg et au DULBEA (e-mail : benoit.mahy@umons.ac.be).

⁴ François Rycx est professeur à l'Université libre de Bruxelles et chercheur au CEB, au DULBEA, au GLO, à l'humanOrg, à l'IRES et à l'IZA (e-mail : frycx@ulb.ac.be).

RÉSUMÉ

Cet article étudie l'influence des contrats de travail à durée déterminée (CDD) sur la productivité, les salaires et les écarts entre productivité et salaires dans les entreprises aux niveaux global et sectoriel. À travers une revue de la littérature, il analyse différentes explications des relations en contexte de concurrence parfaite ou imparfaite, suivant lesquelles les trois variables expliquées peuvent être influencées de façon tantôt positive tantôt négative par l'emploi de CDD. Il présente ensuite les résultats provenant d'une estimation économétrique approfondie relative au secteur privé belge. Cette dernière suggère des résultats contrastés sur le plan sectoriel. En effet, il apparaît que les CDD n'ont d'effet significatif (et positif) sur la productivité, les salaires et les profits des firmes que dans certains secteurs des services, qui concernent la vente, l'hôtellerie-restauration et l'immobilier. En cela, les résultats rejoignent *mutatis mutandis* les enseignements tirés d'expériences française et allemande. Ils soulignent que le rôle que peuvent jouer les CDD dépend particulièrement du type de processus de production des firmes.

Mots-clés : contrats de travail, productivité, salaires, profits, secteurs

ABSTRACT

This paper analyses the impact of fixed-term contracts (FTC) on productivity, wages and productivity-wage gaps within firms from a global and a sectoral perspective. Through reviewing the literature, it provides alternative explanations of the relationships in the case of perfect or imperfect competition, where the three explained variables might be either positively or negatively related to FTCs. It also presents results from a sound econometric approach devoted to the Belgian private sector. Contrasting results appear across sectors. Indeed, FTCs are only found to have a significant (and positive) effect on firm productivity, wages and profits in some service sectors, *i.e.* wholesale and retail trade, hotels and restaurants, and real estate. As such, these results are *mutatis mutandis* in line with earlier ones estimated for France and Germany. They highlight the role production processes can play with respect to the relevance for firms to hire workers under FTCs.

Keywords : employment contracts, productivity, wages, profits, sectors

1 INTRODUCTION

Au début des années 1990, la forte régulation du marché du travail et le niveau important des coûts d'ajustement du travail qui en résulte pour les firmes en cas de licenciement étaient souvent considérés comme une des causes principales des taux élevés et persistants de chômage en Europe (Bentolila et Bertola, 1990). Afin de faciliter l'ajustement de l'emploi par les entreprises et de réduire ainsi le chômage, la législation en matière d'emploi temporaire a alors été assouplie durant les années nonante dans la plupart des pays européens, dont la Belgique (Dhyne et Mahy, 2012). Les entreprises ont alors pu gérer plus facilement leur main-d'œuvre en ayant davantage recours à l'emploi temporaire, dont la part dans l'emploi total belge est passée de 5,3 % à 9,0 % entre 1990 et 2015 (OCDE, 2016). Cette importance prise par l'emploi temporaire et singulièrement par les contrats à durée déterminée (CDD) a motivé différents travaux de recherche visant à analyser les effets de ces contrats sur le marché du travail. Cet article se propose d'aborder empiriquement quatre questions clés liées aux effets des CDD, que peu d'études ont actuellement traitées frontalement.

La première est celle de la relation *a priori* ambiguë qui peut exister entre CDD et productivité de la firme. D'une part, une relation négative pourrait survenir sous l'angle du problème de *hold-up* décrit par Teulings et Hartog (1998). Celui-ci signifie que les travailleurs peuvent supporter le coût de formation en capital humain spécifique à la firme, en acceptant par exemple des salaires inférieurs à leur productivité lors de leur embauche, mais qu'ils ne récupèrent ensuite, sous la forme d'une hausse salariale, qu'une partie des gains liés à leur plus grande productivité à l'issue de leur formation. Le fait que les travailleurs ne peuvent récupérer qu'une partie du gain s'explique dans la mesure où, lorsqu'elles sont spécifiques au processus de production de la firme, les

compétences qu'ils acquièrent ne sont pas valorisables dans d'autres firmes. Ils ne peuvent donc pas faire jouer la concurrence entre firmes et obtiennent alors des salaires moins importants que si les compétences acquises avaient été générales, valorisables dans d'autres firmes. Et le fait que les travailleurs ne puissent récupérer un gain suffisant peut alors constituer un frein à leur investissement en capital humain. Cette difficulté se marque encore davantage dans le cas des CDD, dont le risque accru de devoir quitter la firme limite davantage la période post-formation durant laquelle les travailleurs peuvent récupérer le gain, avec comme conséquence un sous-investissement renforcé dans leur formation et leur acquisition de compétences (Belot *et al.*, 2007). Mais, d'autre part, les contrats temporaires peuvent aussi servir de tampon en cas de fluctuations de la demande, et favoriser par là la productivité des firmes durant le cycle d'affaires (Jahn *et al.*, 2012). En effet, lors de retournement conjoncturel, il « suffit » alors à la firme de ne pas renouveler ces CDD et permettre à la productivité des travailleurs restants dans l'entreprise d'augmenter, sans donc que la firme n'ait à supporter de coûts importants liés à cet ajustement.

Cette relation ambiguë sur le plan théorique a été l'objet de peu d'études empiriques (Damiani et Pompei, 2010; Leclair et Roux, 2007; Nielen et Schiersch, 2012), qui ont abouti à des conclusions différentes. Contrairement à notre approche, ces études ne tiennent pas souvent compte de l'existence de différents problèmes qui peuvent conduire à des estimations économétriques incorrectes, associés aux rôles que peuvent jouer des caractéristiques des firmes qui ne sont pas observées par l'évaluateur, l'endogénéité des variables explicatives ou la dépendance temporelle des variables expliquées. En quelques mots et si l'on s'en réfère par exemple à l'explication de la productivité, des caractéristiques importantes

mais inobservées des firmes pourraient correspondre à la qualité du management global ou de la gestion des ressources humaines, plus ou moins à même de proposer un contexte de travail favorable à la productivité des travailleurs d'une firme à l'autre. La relation entre productivité et CDD pourrait aussi être incorrectement estimée si l'on ne tient pas compte de l'endogénéité des variables explicatives, par exemple si l'importance des CDD peut aussi dépendre de la productivité et que la relation entre les variables peut alors jouer dans les deux sens. Ainsi, on peut très bien concevoir que des firmes ayant à faire face à un problème de cycle conjoncturel bas et faisant face à une baisse de productivité soient amenées à réduire leurs travailleurs en CDD en premier lieu, dans la mesure où les coûts d'ajustement de cette main-d'œuvre sont plus faibles. Enfin, la dépendance temporelle de variables est un phénomène classique en économie. Elle traduit ici le fait que la productivité des firmes à une année donnée tend à être déterminée (en partie) par leur productivité l'année précédente, phénomène dit de persistance, dont il faut aussi tenir compte au travers de modèles dynamiques, où la productivité d'une année est alors modélisée en fonction de sa valeur l'année antérieure.

Deuxièmement, une littérature grandissante examine en quoi les CDD pourraient influencer les salaires. Au plan empirique, les résultats indiquent souvent un écart significatif de salaires entre travailleurs employés en CDD ou en contrat à durée indéterminée (CDI). Cet écart a été attribué à une hétérogénéité substantielle pouvant exister sur le plan des emplois et des compétences des personnes (voir par exemple Bosio, 2014). Mais un écart persiste après contrôle des facteurs d'hétérogénéité qui peuvent être observés, suggérant l'existence de discrimination salariale à l'encontre des CDD – au sens où ils pourraient être sous-payés à productivité identique – ou d'un rôle joué par des facteurs d'hétérogénéité inobservés. Au plan méthodologique, la façon dont la discrimination salariale entre travailleurs sous CDD et CDI

est approchée par la méthode d'Oaxaca-Blinder est l'objet de critiques, dans la mesure où la productivité n'y est cernée qu'au travers de certains facteurs l'approchant (tel le niveau d'études) plutôt que de façon directe, et ne permet alors pas de tenir compte de façon réellement satisfaisante d'écart réels de productivité entre travailleurs (Bartolucci, 2014). Nous surmontons ce problème dans notre approche, en estimant des équations de productivité et de salaires sur la base de données fusionnées entre travailleurs et employeurs, qui nous permettent de mesurer productivité et salaires de façon directe.

En troisième lieu, ni les écarts de productivité ni les écarts de salaires entre CDD et CDI ne sont en tant que tels des objectifs des firmes. Ce sont plutôt les différences dans les profits, écarts entre productivité et salaires, qui importent pour elles. Si les CDD réduisent les salaires tout en améliorant ou en réduisant faiblement la productivité, ils favorisent les profits des employeurs. Mais si la productivité des CDD est plus faible et ne s'accompagne pas d'une baisse salariale au moins équivalente, les profits des firmes s'en trouvent réduits. En raison des différents facteurs en jeu, nous supposons que les CDD pourraient avoir des effets différents sur les salaires et la productivité et conduire à des profits qui pourraient être aussi bien accrus que réduits. Nous pouvons tester cette hypothèse en estimant nos équations au niveau des firmes et en considérant le profit horaire comme autre variable expliquée.

Quatrièmement, l'influence des CDD sur les profits pourrait différer selon les secteurs, si l'on considère que la part occupée par ceux-ci dans les services est plus importante que dans l'industrie au sein des pays de l'OCDE (OCDE, 2002 et 2015). En effet, il est raisonnable de penser que si les employeurs de certains secteurs recourent davantage aux CDD que d'autres, c'est parce que l'utilisation optimale des CDD dépend de la nature de l'unité de production. Nonobstant quelques exceptions (dont Damiani et Pompei, 2010; Leclair et Roux,

2007), peu de choses sont connues concernant la relation entre contrats temporaires et compétitivité des firmes sur le plan sectoriel. Pourtant, des différences importantes pourraient apparaître quant au rôle des CDD si l'on se réfère aux différences qui peuvent exister entre secteurs au niveau des compétences requises spécifiques à la firme, de l'importance des fluctuations de la demande et du rôle que peut jouer la négociation collective (Belot *et al.*, 2007; Damiani et Pompei, 2010).

L'objectif de cette contribution est donc d'aborder empiriquement ces quatre questions dans le contexte du secteur privé belge, en cinq sections. La section 2 présente une revue de la littérature théorique et empirique. La section 3 traite succinctement les aspects méthodologiques relatifs à la modélisation des relations et la base de données utilisée, alors que la quatrième présente une synthèse de nos principaux résultats. Enfin, les deux dernières sections en proposent une discussion et concluent.

2

REVUE DE LA LITTÉRATURE

La plupart des théories expliquant les écarts entre productivité et salaires sont proposées sans tenir compte spécifiquement des contrats de travail. Nous montrons dans cette section en quoi les théories parmi les plus connues peuvent être adaptées pour tenir compte de différences entre CDD et CDI afin d'expliquer ces écarts.

2.1. DIFFÉRENCES COMPENSATRICES : CAPITAL HUMAIN ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans un contexte de concurrence parfaite, les explications du rôle différent que peuvent jouer les CDD s'inscrivent dans le cadre de la théorie des différences compensatrices (Cahuc et Zylberberg, 2004), suivant laquelle les écarts salariaux compensent les différences constatées en matière de capital humain ou de conditions de travail.

Suivant la théorie du capital humain (Becker, 1964), les firmes sont moins enclines à financer des formations professionnelles pour les travailleurs sous contrat temporaire, dans la mesure où les retours sur ces investissements sous la forme d'une productivité accrue portent sur une période post-formation plus courte (Bassanini *et al.*, 2007). Les investissements des travailleurs CDD en formation spécifique pourraient aussi être sous-optimaux en raison du problème de *hold-up* explicité précédemment. Plusieurs études confirment cette prédiction de moindre capital humain des CDD en soulignant l'existence d'une relation négative entre la présence de contrats de travail temporaires et d'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 ont moins d'expérience profes-

sionnelle dans la mesure où ils sont surreprésentés parmi les jeunes (Eurostat, 2012). Mais si les différences de capital humain entre CDD et CDI permettent d'expliquer des écarts de productivité, elles ne devraient par contre pas influencer le profit (la rente) des entreprises dans un contexte de concurrence parfaite. En effet, la théorie du capital humain postule que tous les travailleurs sont rémunérés à leur productivité marginale, valeur de la production que leur embauche permet de générer. Les études empiriques, notamment pour l'Espagne où près d'un emploi sur quatre est temporaire (De la Rica, 2004), estiment 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. Mais le fait que l'écart salarial ne soit que partiellement explicable par des écarts de capital humain suggère aussi l'existence de concurrence imparfaite sur le marché.

L'hétérogénéité des conditions de travail est une seconde source de différences susceptible d'influencer la relation entre contrats de travail, productivité et salaires. En effet, la théorie hédonique des salaires (Rosen, 1974) montre que les mécanismes de la concurrence parfaite conduisent à dédommager les travailleurs s'ils occupent des emplois pénibles, lorsque le risque d'accident est plus élevé, le rythme de travail plus intense, etc. L'hypothèse sous-tendant cette théorie est qu'il est nécessaire de 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 alors percevoir des salaires différents si leurs conditions de travail ne sont pas identiques. 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 Pompei, 2010), la

théorie hédonique des salaires suggère donc qu'ils devraient être mieux rémunérés que les CDI et que les profits devraient être réduits.

2.2. NORMES SOCIALES

Si l'on porte ensuite la réflexion dans un cadre de concurrence imparfaite, l'écart entre productivité et salaires pourrait tout d'abord s'expliquer par l'existence de normes sociales. Skott (2005) considère ces normes comme endogènes, le passé influençant ce que l'on juge être des salaires « équitables » et induisant par là une persistance dans la formation des salaires. Doeringer et Piore (1985) insistent aussi sur les notions de « frontières » et d'« habitudes » en tant que facteurs importants dans la formation des salaires au sein des firmes. Dès lors, dans la mesure où, d'une part, le progrès technologique induit une baisse de la productivité des moins qualifiés et où, d'autre part, les travailleurs en CDD sont en moyenne moins qualifiés et exercent des tâches plus routinières (Autor *et al.*, 1998; Goos *et al.*, 2009), l'existence de ces normes pourrait conduire à un paiement plus important des travailleurs en CDD par rapport à leur productivité.

2.3. ASYMÉTRIE D'INFORMATION

Dans un contexte d'asymétrie d'information concernant la qualité de la main-d'œuvre, les travailleurs en CDD pourraient être plus productifs s'ils souhaitent, en travaillant intensément, envoyer un signal positif à leur employeur potentiel afin d'obtenir ensuite un CDI (Mahy, 2005). Engelland et Riphahn (2005) confortent cette hypothèse à l'aide de données suisses, montrant que les travailleurs en CDD ont une probabilité de prêter des heures supplémentaires non-rémunérées d'environ 60 % supérieure à celle de leurs homologues en CDI. L'écart entre productivité et salaires pourrait alors être renforcé en présence de travailleurs en

CDD, souhaitant se signaler positivement auprès des employeurs.

L'asymétrie d'information peut aussi concerner l'effort au travail, qui n'est pas toujours contrôlable par l'employeur. Celui-ci peut alors souhaiter maîtriser par des pratiques d'incitation à l'effort. À ce titre, 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'une part, d'accentuer la concurrence entre travailleurs et, d'autre part, de les inciter à fournir plus d'efforts et à acquérir davantage de compétences tout au long de leur carrière. Il en résulte une relation convexe entre la rémunération et la position hiérarchique des travailleurs, au sens où les rémunérations augmentent et à chaque fois de plus en plus fortement à mesure que les travailleurs montent dans la hiérarchie. Étant donné que les travailleurs en CDD se positionnent davantage dans le bas, la théorie des tournois prédit un écart entre productivité et salaires plus important en présence de travailleurs en CDD, moins à même de bénéficier de ces bonus.

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 non seulement de sa propre rémunération mais aussi de celle des autres. Ainsi, une trop forte inégalité salariale au sein de la firme est perçue comme injuste et devant conduire à un niveau d'utilité (et d'effort) plus faible (Lallemand *et al.*, 2004 et 2009; Mahy *et al.*, 2011). Pour l'éviter, les entreprises doivent donc veiller à ce que la dispersion des salaires soit moins forte que celle des productivités individuelles. Autrement dit, les travailleurs moins (plus) productifs doivent être plus (moins) rémunérés relativement à leur productivité. Si les travailleurs en CDD sont moins productifs, cette théorie suggère donc que ces derniers sont relativement surpayés au regard de leur productivité et que la rente de la firme s'en trouve réduite si ces travailleurs sont plus nombreux.

2.4. FLUCTUATIONS DE LA DEMANDE ET COÛTS D'AJUSTEMENT

L'interprétation dominante de l'utilisation de CDD est qu'ils permettent aux firmes d'ajuster leur main-d'œuvre à des fluctuations du cycle économique à coûts réduits (Nielen et Schierch, 2012). Dans ce cas, la productivité des travailleurs en CDD pourrait être renforcée s'ils travaillent en période de pics de productivité horaire, lorsque la demande est soutenue, alors que les travailleurs en CDI travaillent aussi durant des périodes où les affaires et la productivité sont réduites. Sur le plan empirique, Houseman (2001) et Vidal et Tigges (2009) soutiennent que l'utilisation de CDD renforcerait la productivité en favorisant l'ajustement en cas de fluctuations de la demande.

En général, les coûts d'ajustement de la main-d'œuvre jouent un rôle important sur la rente des entreprises. Dans le modèle de demande dynamique de travail, ces coûts sont considérés comme des coûts quasi fixes (qui sont présents dès lors qu'une personne est embauchée), à amortir sur la durée moyenne d'activité d'un travailleur dans l'entreprise. Les travailleurs n'y sont alors plus rémunérés à leur productivité, car celle-ci doit couvrir à la fois leurs salaires et les coûts d'ajustement liés à leur embauche, voire à leur licenciement (Oi, 1962). Comme les coûts d'ajustement des CDD sont en moyenne inférieurs (Dhyne et Mahy, 2009), ce modèle prédit donc un écart entre productivité et salaires plus faible en présence d'embauche relativement plus importante de ces derniers.

2.5. SYNDICATS ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Un écart entre productivité et salaires peut encore résulter de la présence de négociations collectives (Plasman *et al.*, 2007; Rusinek et Rycx, 2013). 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 salaire demandées par les syndicats pour les CDI en échange de 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. La rente pourrait alors augmenter avec l'emploi de CDD.

Cependant, leurs estimations indiquent aussi que les salaires augmentent plus vite dans les secteurs où la proportion de travailleurs temporaires est plus forte. L'intuition, conforme aux théories duale (Piore, 1978) et *insider-outsider* (Lindbeck 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 retournement conjoncturel, et plus globalement de réduction d'emploi au sein de la firme. Dans ce cas, sous l'hypothèse que les syndicats défendent davantage les intérêts des CDI, les revendications (et augmentations) salariales seraient plus fortes dans les secteurs où la proportion de travailleurs temporaires est importante, et la rente plus faible.

Les négociations collectives peuvent aussi contribuer à défendre les travailleurs en présence d'entreprises monopsonistiques (Manning, 2003), entreprises qui sont le seul employeur possible pour le travailleur concerné et qui possèdent alors le pouvoir de leur verser des salaires inférieurs à leur productivité. Les travailleurs en CDD figurent parmi les groupes de travailleurs plus fragiles tels que les jeunes, les femmes, les moins qualifiés ou les immigrés, au sens où ils peuvent difficilement trouver des opportunités d'emploi. Ils se trouvent donc plus fréquemment dans des situations où

leur employeur a un pouvoir monopsonistique et ces travailleurs sont donc contraints d'accepter des salaires moins favorables, ce qui favorise la rente des firmes. Bertrand-Cloodt *et al.* (2012) montrent ainsi que, parmi les jeunes hollandais, ceux 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. Dans ce contexte où la présence de travailleurs en CDD devrait donc induire davantage de rentes, la présence de syndicats plus puissants pourrait contribuer à améliorer cette situation plus défavorable des travailleurs plus fragiles en CDD et à réduire la discrimination salariale dont ils pourraient faire l'objet.

2.6. SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les secteurs sont censés différer en fonction des fluctuations de la demande et de la négociation collective précédemment évoquées. La relation entre l'emploi de travail-

leurs sous CDD et la productivité des firmes pourrait donc être relativement plus forte dans les secteurs à forte fluctuation de la demande, en particulier dans certains secteurs de services comme les restaurants ou les hôtels (Leclair et Roux, 2007). En outre et comme expliqué précédemment, des différences entre CDD et CDI en termes de productivité et de salaires pourraient résulter de la négociation collective et du rôle syndical différents selon l'importance relative occupée par les CDD.

Au plan empirique, les résultats de Leclair et Roux (2007) sur des données de panel françaises suggèrent en effet que l'impact de l'emploi temporaire sur la compétitivité peut différer entre secteurs. Ainsi, l'impact de l'emploi temporaire sur la productivité y est positif dans le secteur des services, mais non-significatif dans le secteur industriel. Par contre, utilisant des données de panel couvrant seize pays européens, Damiani et Pompei (2010) montrent que les travailleurs en CDD bénéficient moins d'investissements en capital humain dans le secteur des services, ce qui devrait nuire à leur productivité.

3 MÉTHODOLOGIE

La revue de la littérature nous a permis d'aborder différentes théories suivant lesquelles l'usage de CDD peut influencer la productivité, les salaires et les profits des entreprises de façon contrastée. Notre objectif est d'estimer empiriquement ces relations, en utilisant la méthodologie suivante.

3.1. MODÉLISATION DES RELATIONS ESTIMÉES

L'originalité de notre approche tient notamment à la richesse de notre base de données décrite à la section suivante, qui nous permet d'estimer l'effet du type de contrat (CDD/CDI) conjointement sur la productivité et les salaires, mesurés chaque fois de façon directe. La plupart des études ne

peuvent mesurer la productivité de façon directe, car elles ne possèdent pas d'information en provenance des firmes, mais uniquement des travailleurs. Elles approchent alors la productivité au travers de facteurs liés aux caractéristiques de ces travailleurs, tels leurs niveaux d'études ou d'expérience. Quant à nous, nous utilisons deux bases de données fusionnées permettant d'associer données de travailleurs et données de firmes et sommes alors à même de mesurer la productivité (et les salaires) de la firme de façon directe, au travers de la valeur ajoutée (et du coût salarial) effective.

Pour mesurer l'impact des CDD sur la productivité et les salaires, nous modélisons des relations à la manière de Hellerstein *et al.* (1999). Cette modélisation est présentée succinctement à l'Encadré 1.

Encadré 1

Nous estimons les deux équations suivantes :

$$\ln(\text{Productivité horaire})_{i,t} = \alpha + \beta \text{FTC}_{i,t} + \lambda X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\ln(\text{coût horaire du travail})_{i,t} = \alpha^* + \beta^* \text{FTC}_{i,t} + \lambda^* X_{i,t} + \varepsilon_{i,t}^* \quad (2)$$

Les variables expliquées, $\ln(\text{productivité horaire})_{i,t}$ et $\ln(\text{coût horaire du travail})_{i,t}$ sont respectivement la valeur ajoutée (mesurée aux coûts des facteurs) horaire moyenne et le coût du travail horaire moyen de la firme i à l'année t , et sont exprimées en logarithmes. La variable explicative d'intérêt, $\text{FTC}_{i,t}$, est la part des heures prestées par les travailleurs sous contrat à durée déterminée – mesurée en pourcentage des heures totales prestées –, et les variables explicatives de contrôle – intégrées dans le vecteur $X_{i,t}$ – concernent les caractéristiques (i) de la firme – la taille mesurée en nombre d'équivalents temps plein, le stock de capital, la pré-

sence ou non de négociation collective à l'échelle de la firme et l'affiliation sectorielle (huit secteurs) –, (ii) de la main-d'œuvre – les proportions d'heures prestées par : les travailleurs ayant respectivement au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et un diplôme supérieur ou universitaire, les travailleurs ayant respectivement moins de 30 ans et plus de 49 ans, les travailleurs ayant plus de dix années d'ancienneté, les ouvriers, les femmes, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs sous autres contrats de travail temporaires (dont les intérimaires et les apprentis), et (iii) des années (onze variables binaires annuelles).

Ces équations nous permettent d'estimer l'effet des CDD sur la productivité et les coûts du travail dans la firme, mais ne nous permettent pas de tester directement si les coefficients estimés associés à ces effets sont statistiquement différents entre équations, soit si la part d'heures prestées par les CDD a un impact significatif sur l'écart entre pro-

ductivité et salaires. Pour le tester, nous appliquons la méthode proposée par van Ours et Stoeldraijer (2011) où le logarithme du profit horaire brut, calculé comme la différence entre productivité et salaires horaires, est régressé sur le même ensemble de variables que dans les équations (1) et (2). Nous modélisons donc l'équation (3) suivante :

$$\ln(\text{profit horaire brut})_{i,t} = \alpha^{**} + \beta^{**} FTC_{i,t} + \lambda^{**} X_{i,t} + \varepsilon_{i,t}^{**} \quad (3)$$

3.2. BASE DE DONNÉES ET STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Notre analyse est basée sur l'association de deux bases de données tirées d'enquêtes portant sur la période 1999-2010. La première, l'*Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires* (SES), menée par Statistics Belgium, couvre toutes les entreprises belges employant au moins dix employés actives dans les secteurs C à K de la nomenclature NACE Rev. 1⁵. L'enquête SES contient des informations sur les firmes et sur leurs travailleurs. Par contre, elle ne fournit pas d'informations financières relatives aux firmes. Nous l'avons dès lors fusionnée avec l'*Enquête sur la Structure des Entreprises* (SBS) qui fournit ce type d'informations. Différents traitements ont été apportés à la base de données (voir Giuliano *et al.*, 2017). Au final, notre échantillon se présente sous la forme d'un panel comprenant 6 713 observations firmes-années relatives à 1 844 firmes. Il est représentatif des firmes de taille moyenne et supérieure (employant au minimum dix travailleurs) dans le secteur privé belge, à l'exception d'une partie du secteur de la finance (NACE J) et de la quasi-totalité du secteur de l'électricité, gaz et eau (NACE E).

Les statistiques descriptives de notre échantillon, présentées plus en détail dans Giuliano *et al.* (2017), indiquent, concernant nos variables expliquées, que la valeur ajoutée, le coût du travail et les profits horaires atteignent en moyenne respectivement 66,19, 33,34 et 32,85 euros, et, en ce qui concerne notre variable d'intérêt, qu'environ 3 % des heures de travail sont prestées par des travailleurs sous CDD. Nous observons encore que les CDD sont employés dans des firmes dont la productivité, les salaires et les profits horaires sont chaque fois inférieurs, atteignant en moyenne respectivement 53,33, 26,90 et 26,43 euros. Comparativement à leurs collègues en CDI, les travailleurs en CDD sont aussi en moyenne plus jeunes, de sexe féminin, employés à temps partiel et moins éduqués. Sur le plan sectoriel, ils sont sur-représentés dans les secteurs de la vente (NACE G) et de l'immobilier (K). Ils sont par contre sous-représentés dans les secteurs de l'industrie manufacturière (D) et de la construction (F). Nous observons encore que les CDD sont légèrement moins couverts par des accords de négociation collective au niveau de la firme et légèrement plus représentés en Région wallonne.

⁵ Soit les secteurs C. Industries extractives ; D. Industrie manufacturière ; E. Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; F. Construction ; G. Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques ; H. Hôtels et restaurants ; I. Transports et communications ; J. Activités financières ; K. Immobilier, location et services aux entreprises.

Nous reprenons ici une synthèse des résultats estimés dans le cadre de notre recherche, dont un aperçu plus détaillé est présenté dans Giuliano *et al.* (2017), en les présentant tout d'abord au niveau global et ensuite sur le plan sectoriel.

4.1. ENSEMBLE DES FIRMES

Pour contrôler les effets que peuvent jouer (i) l'existence de caractéristiques inobservées des firmes et constantes dans le temps, (ii) l'endogénéité de l'importance de l'emploi de CDD par rapport à la productivité, aux salaires et aux profits, et (iii) la dépendance temporelle des variables expliquées, nous avons exprimé les équations (1) à (3) sous forme dynamique et les avons estimées à l'aide de la méthode des moments généralisés SYS-GMM. Nos résultats suggèrent alors l'absence d'effet significatif de la part des heures de travail prestées par les CDD, tant sur la productivité que sur les salaires et les profits.

4.2. AU PLAN SECTORIEL

Dans un deuxième temps, nous avons approfondi nos estimations au niveau sectoriel, tout d'abord en distinguant les deux grands secteurs d'activités de l'industrie et des services. Une relation positive significative entre l'usage de CDD et la productivité horaire du travail est alors estimée au sein du seul secteur des services. Ainsi, une augmentation d'un point de pourcentage de la part de CDD y est associée à une augmentation de 0,28 % de la valeur ajoutée horaire. Aucune autre relation liée à l'usage des CDD n'est significative, ni sur les salaires ni sur les profits.

Dans un troisième temps, nous avons affiné l'analyse en procédant à différents groupements sous-sectoriels. Nos estimations indiquent alors que l'usage de CDD améliore significativement la productivité de 0,29 %, n'a pas d'effet significatif sur les salaires et améliore significativement la rente de 0,48 % lorsque les entreprises appartiennent aux secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier (NACE G, H et K). Par contre, nous n'estimons pas d'effets significatifs des CDD lorsque nous considérons d'autres groupements.

5 DISCUSSION

Considérant l'ensemble des entreprises sur la période couverte par notre échantillon (1999-2010), nos résultats indiquent donc que les CDD ne semblent pas avoir d'effet significatif sur la productivité, les salaires ou les profits des firmes. Mais de façon plus fine, ils suggèrent que les différents effets de l'emploi temporaire sur la productivité semblent concentrés dans le secteur des services, corroborant en cela ceux obtenus précédemment par Nielen et Schiersch (2012) qui n'ont pas mis en évidence d'effets significatifs des CDD dans l'industrie manufacturière allemande, et par Leclair et Roux (2007) qui constatent des effets positifs sur la productivité dans les services en France. Nos résultats ne confirment par contre pas ceux de l'étude de Damiani et Pompei (2010), qui aboutissent à un impact négatif de l'emploi temporaire sur la productivité dans les services à forte intensité de main-d'œuvre au sein d'un panel de pays. En d'autres termes, l'effet de renforcement de la productivité observé dans le secteur des services n'est pas capté dans des études actuelles couvrant un panel de pays, mais est conforme avec les études captant la situation de pays étudiés séparément.

Une façon d'interpréter nos résultats est de noter que les secteurs de l'industrie et des services diffèrent en ce qui concerne divers facteurs, dont quatre en particulier.

Premièrement, l'ensemble du secteur des services en général et les secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier (NACE G, H et K) en particulier se distinguent du reste de l'économie par une négociation collective relativement faible. Ainsi, alors que 33 % des travailleurs des industries extractives et manufacturières bénéficient, au niveau de la firme, de négociations de salaires préalablement négociés au niveau sectoriel ou national, cette proportion n'est que de 16 % dans les secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier. Cela pourrait expliquer pourquoi les gains de productivité des

CDD rencontrés dans les services ne se répercutent pas dans une augmentation des salaires au niveau de la firme.

Une deuxième différence importante concerne la capacité à constituer des stocks permettant de répondre aux fluctuations de la demande de produits. Dans ce contexte, les CDD occupés dans les services pourraient jouer un rôle analogue aux stocks de produits manufacturés et aider les entreprises à mieux faire face aux fluctuations de la demande, ce qui devrait se traduire par une meilleure productivité horaire (Specchia et Vandenberghe, 2013). Leclair et Roux (2007) ont identifié une autre différence entre secteurs manufacturier et de services qui pourrait renforcer cet effet, à savoir que de nombreux lieux de travail dans le secteur des services sont de plus en plus conçus pour du personnel employé à court terme et ne nécessitant pas de formation approfondie sur le lieu de travail. En outre, nos statistiques descriptives additionnelles semblent bien indiquer que les fluctuations de la demande semblent davantage présentes au sein des secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier, renforçant par-là l'idée suivant laquelle ils seraient plus à même de bénéficier d'accords en matière de conditions de travail plus flexibles comparativement aux autres secteurs.

Troisièmement, les différences observées pourraient être attribuables à l'intensité relativement plus élevée de la main-d'œuvre dans le secteur des services. Les CDD constituant un outil de flexibilisation du travail, leur incidence devrait être plus forte parmi les secteurs de l'économie où le travail joue un rôle relativement plus central que le capital dans les processus de production. Et les secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier (NACE G, H et K) où les CDD ont un effet significatif sur la productivité et les profits sont aussi ceux où la part du travail est la plus importante, représentant 39,4 % comparativement aux 37,0 % dans le cas des

(autres) secteurs de la finance (I) et de l'immobilier (J).

Quatrièmement, le fait que l'embauche de CDD puisse mener à des gains de productivité plus importants dans les secteurs des services et notamment celui de la vente pourrait s'interpréter dans le cadre de mécanismes d'incitation à l'effort. En effet, les secteurs des services dans lesquels l'effet est significatif pourraient se caractériser par un lien plus étroit entre les efforts que peuvent pratiquer les CDD et les résultats observés en termes de productivité au sein des firmes.

Notons que l'objectif de cette contribution n'était pas d'isoler le rôle de chacun de ces quatre facteurs, mais de montrer en quoi ils pouvaient contribuer de façon combinée à une explication à nos résultats. Des recherches futures pourraient se consacrer à l'analyse de l'importance relative de ces différents facteurs.

Les résultats observés concernant le renforcement de la productivité au sein des services pourraient aussi s'expliquer au regard des spécificités de l'économie belge. En fin de période d'un CDD, forme standard d'emploi flexible en Belgique, les firmes peuvent réévaluer la situation et ne pas le prolonger, à moindres coûts comparativement aux CDI. Les faibles coûts de licenciement et périodes de préavis liés aux CDD peuvent donc fournir une source additionnelle de flexibilité en fin de période de CDD. Notons que cette explication de moindre coût en cas de CDD favorisant la flexibilité est à nuancer quelque peu si l'on considère qu'en cours de contrat, il est aussi parfois plus coûteux de mettre fin à un CDD que d'attendre son terme, ce qui présente alors un coût addi-

tionnel en cas de CDD si sa productivité est inférieure au salaire (Cahuc *et al.*, 2016). Ensuite, il est à noter que la législation belge a tenté de limiter la période de temps durant laquelle des CDD peuvent être employés successivement, ce qui s'est traduit par une importance de 4 à 6 % plus faible des CDD en Belgique comparativement à la moyenne européenne. Dans ce contexte et considérant la relation en U testée par Belot *et al.* (2007), les relativement faibles taux de CDD observés en Belgique pourraient traduire le fait que ces contrats non-standards seraient en effet utilisés par les employeurs des secteurs (des services) pour se protéger des fluctuations de la demande.

Enfin, les résultats relatifs à un sous-paiement relatif des CDD (au sens où ils ne reçoivent pas de salaire supérieur en dépit de leur plus grande productivité) dans les secteurs des services pourraient s'expliquer par un pouvoir de négociation syndicale plus faible dans les services connaissant une rotation plus importante du personnel et un plus faible taux de syndicalisation (Manning, 2003). Cette explication est particulièrement vraisemblable dans le cas belge, où la négociation collective au niveau de la firme et la revendication syndicale en fonction des profits réalisés sont plus fortes dans les classes industrielles d'employés que dans les services (Garnero *et al.*, 2014). Enfin, le fait que les profits associés aux CDD ne soient supérieurs que dans les secteurs de la vente, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier correspond bien au fait que ce sont les secteurs qui emploient le plus de CDD, traduisant un comportement rationnel de maximisation de profit des firmes avec des profits résultant de l'emploi de CDD payés plus faiblement au regard de leur productivité.

6 CONCLUSION

Dans les pays de l'OCDE, la part occupée par les CDD a connu une croissance importante durant les années nonante, suivie d'une relative stagnation, voire d'une réduction de celle-ci depuis le début des années 2000. Ce phénomène s'est accompagné d'une importance relative accrue de ces contrats dans les secteurs des services. Dans ce contexte, cet article a permis d'apporter un éclairage direct de l'impact des CDD sur la productivité, les salaires et les profits au sein des entreprises, considérées dans leur ensemble et au niveau sectoriel.

La revue de la littérature nous a tout d'abord permis de souligner l'ambiguïté des effets à attendre de l'emploi de CDD, singulièrement au niveau des profits. En effet, ces écarts entre productivité et coûts salariaux peuvent se réduire en présence de CDD en raison de conditions de travail plus défavorables à compenser par des salaires plus élevés, de normes sociales et d'un besoin de cohésion au travail induisant une compression salariale en dépit d'une possible moindre productivité, voire de coûts d'ajustement plus faibles accompagnés de salaires plus importants. À l'inverse, les profits peuvent augmenter en présence de travailleurs en CDD si ceux-ci souhaitent fournir un effort particulier afin de se signaler positivement auprès d'employeurs potentiels, s'ils sont moins à même de bénéficier de bonus en cas de pratiques d'incitation à l'effort ou si leur pouvoir de négociation salariale est réduit en présence d'un pouvoir monopsonistique des firmes qui les emploient.

Une deuxième section a ensuite présenté notre étude empirique des relations entre CDD, productivité et salaires au sein des firmes belges observées sur la période 1999-2010. Celle-ci est à notre connaissance l'une des premières à estimer la rente et ses déterminants mesurés de manière directe, en affinant l'approche au niveau sectoriel et en suivant d'indispensables précautions méthodologiques.

Nos résultats au niveau de l'ensemble de l'économie suggèrent que la stagnation (voire la faible baisse) observée dans l'emploi des CDD en Belgique depuis les années 2000 pourrait refléter un comportement de maximisation de profit des firmes. Ils indiquent en effet que les CDD ne semblent avoir d'effet significatif ni sur la productivité, ni sur les salaires, ni sur les profits. En d'autres termes, au lieu de permettre une flexibilité renforçant la productivité comme espéré par beaucoup de décideurs politiques durant les années 1990, une part plus importante de la main-d'œuvre employée dans des contrats temporaires ne paraît pas avoir d'impact considérable sur la situation de la firme belge moyenne.

Mais nos résultats estimés au niveau sectoriel présentent une image plus nuancée et soulignent le danger de raisonner au niveau de la firme moyenne, qui n'existe pas dans la mesure où chaque organisation diffère aux plans de son développement historique, de sa composition actuelle et de ses perspectives de développement. Dès lors, les arguments théoriques avancés en faveur ou en défaveur de l'emploi de CDD, qu'ils concernent la capacité à constituer des stocks pour répondre à des fluctuations de la demande, l'importance relative de la négociation collective, voire encore l'intensité de la main-d'œuvre, semblent spécifiques aux modes de production et aux secteurs. À l'instar de Leclair et Roux (2007), nos résultats suggèrent en effet que la présence de CDD favorise significativement la productivité dans le seul secteur des services. De plus, ils indiquent que les CDD n'ont d'impact significatif à la fois sur la productivité et les profits que dans la vente, l'hôtellerie-restauration et l'immobilier, secteurs de services où les firmes utilisent des technologies relativement moins sophistiquées et sont moins à même de constituer des stocks. Ce sont aussi les secteurs où les CDD sont les plus présents.

BIBLIOGRAPHIE

Akerlof, G. et Yellen, J. (1988) « Fairness and unemployment », *American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 78(2), pp. 44-49.

Arulampalam, W. et Booth, A. (1998) « Training and labour market flexibility : Is there a trade off? », *British Journal of Industrial Relations*, 36(4), pp. 521-536.

Autor, D., Katz, L. et Krueger, A. (1998) « Computing inequality : have computers changed the labor market? », *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), pp. 1169-1213.

Bartolucci, C. (2014) « Understanding the native-immigrant wage gap using matched employer-employee data evidence from Germany », *Industrial and Labor Relations Review*, 67, pp. 1166-202.

Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., et Leuven, E. (2007) « Workplace training in Europe », in : Brunello, G., Garibaldi P., et Wasmer, E. (Eds.) *Education and training in Europe*, Oxford University Press, Oxford, pp. 143-309.

Becker, G. (1964) *Human capital*, New York : NBER.

Belot, M., Boone, J. et van Ours, J. (2007) « Welfare-improving employment protection », *Economica*, 74, pp. 381-96.

Bentolila, S. et Bertola, G. (1990) « Firing costs and labour demand : How bad is Eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, 57(3), 381-402.

Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Kriechel, B., et Van Thor, J. (2012) « Why do recent graduates enter into flexible jobs? », *De Economist*, 160(2), pp. 157-175.

Booth, A., Francesconi, M., et Frank, J. (2002) « Temporary jobs : Stepping stones or dead ends? » *Economic Journal*, 112(480), pp. 189-213.

Bosio, G. (2014) « The implications of temporary jobs on the distribution of wages in Italy : an unconditional IVQTE approach », *Labour*, 28, pp. 64-86.

Brown, S. et Sessions, J. (2003) « Earnings, education, and fixed-term contracts », *Scottish Journal of Political Economy*, 50(4), pp. 492-506.

Cahuc, P. et Zylberberg, A. (2004) *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge (Ma.).

Cahuc, P., Charlot, O. et Malherbet, F. (2016) « Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover », *International Economic Review*, 57, pp. 533-572.

Damiani, M. et Pompei, F. (2010) « Labour protection and productivity in EU economies : 1995-2005 », *European Journal of Comparative Economics*, 7(2), pp. 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, pp. 43-69.

Dhyne, E. et Mahy, B. (2009) « The use of fixed-term contracts and the labour adjustment in Belgium », NBB Working Paper, No. 169, Brussels.

Dhyne, E. et Mahy, B. (2012) « Work organization, labour contracts and employment », *International Journal of Manpower*, 33(3), pp. 246-263.

Doeringer, P. et Piore, M. (1985) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, ME Sharpe, Armonk, NY.

Engellandt, A. et Riphahn, R. (2005) « Temporary contracts and employee effort », *Labour Economics*, 12(3), pp. 281-299.

EUROSTAT (2012), *Enquête sur les Forces de Travail*, Luxembourg.

Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W. et de Vries, R. (2012) « Flexible contracts and human capital investments », *De Economist*, 16(2), pp. 177-195.

Garnero, A., Kampelmann, S. et Rycx, F. (2014) « Part-time work, wages and productivity : evidence from Belgian matched panel data », *Industrial and Labor Relations Review*, 67, pp. 926-54.

Garnero, A., Giuliano, R., Mahy, B. et Rycx, F. (2016) « Productivity, wages and profits among Belgian firms : do fixed-term contracts matter ? », *International Journal of Manpower*, 37(2), pp. 303-322.

Giuliano, R., Kampelmann, S., Mahy, B. et Rycx, F. (2017) « Short notice, big difference? The effect of temporary employment on firm competitiveness across sectors », *British Journal of Industrial Relations*, 55(2), pp. 421-449.

Goos, M., Manning, A. et SALOMONS, A. (2009) « The polarization of the European labor market », *American Economic Review*, 99(2), pp. 58-63.

Heery, E. (2004), « The trade union response to agency labour in Britain », *Industrial Relations Journal*, 35(5), pp. 434-450.

Hellerstein, J., Neumark, D. et Troske, K. (1999) « Wages, productivity and worker characteristics : Evidence from plant-level production functions and wage equations », *Journal of Labor Economics*, 17(2), pp. 409-446.

Houseman, S. (2001) « Why employers use flexible staffing arrangements : evidence from an establishment survey », *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), pp. 149-170.

Jahn, E., Riphahn, R. et Schnabel, C. (2012) « Flexible forms of employment : boon and bane », *Economic Journal*, 122, pp. 115-24.

Lallemand, T., Plasman, R. et Rycx, F. (2004) « Intra-firm wage dispersion and firm performance : Evidence from linked employer-employee data », *Kyklos*, 57(4), pp. 533-558.

Lallemand, T., Plasman, R. et Rycx, F. (2009) « Wage structure and firm productivity in Belgium », in : Lazear E. et Shaw K. (Eds.). *The Structure of Wages: An International Comparison*, NBER and University of Chicago Press, pp. 179-215.

Lazear, E. et Rosen, S. (1981) « Rank-order tournaments as optimum labor contracts », *Journal of Political Economy*, 89(5), pp. 841-864.

Leclair, M. et Roux, S. (2007) « Productivité relative et utilisation des emplois de courte durée dans les entreprises », *Économie et Statistique*, 405-406, pp. 47-76.

Lindbeck, A. et Snower, J. (1986) « Wage setting, unemployment and insider-outsider relations », *American Economic Review*, 76(2), pp. 235-239.

Mahy, B. (2005) « Flexibilité des contrats et demande de travail en Belgique », *Reflets & perspectives de la vie économique*, 44(2), pp. 25-35.

Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2011) « Does wage dispersion make all firms productive? », *Scottish Journal of Political Economy*, 58(4), pp. 455-489.

Manning, A. (2003) *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.

Nielen, S. et Schiersch, A. (2012) « Productivity in German manufacturing firms : does fixed-term employment matter? », Schumpeter Discussion Paper, No. 4, University of Wuppertal, Germany.

OCDE (2002) « Taking the measure of temporary employment », in : *OECD Employment Outlook*. Paris : OECD Publishing.

OCDE (2015), Dataset 'LFS — Employment by Permanency'. Consulté le 30 mars 2015, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I

OCDE (2016), <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>

Oi, W. (1962) « Labor as a quasi-fixed factor », *Journal of Political Economy*, 70(6), pp. 538-555.

Plasman, R., Rusinek, M. et Rycx, F. (2007) « Wages and the bargaining regime under multi-level bargaining : Belgium, Denmark and Spain », *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), pp. 161-180.

Piore, M. (1978) « Dualism in the labour market : A response to uncertainty and flux, the case of France », *Revue économique*, 19(1), pp. 26-37.

Rusinek, M. et Rycx, F. (2013) « Rent sharing under different bargaining regimes : Evidence from linked employer-employee data », *British Journal of Industrial Relations*, 51(1), pp. 28-58.

Rosen, S. (1974) « Hedonic prices and implicit markets », *Journal of Political Economy*, 82(1), pp. 34-55.

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), pp. 305-331.

Specchia, G. L. et Vandenberghe, V. (2013) « Is part-time employment a boon or bane for firm productivity? », Mimeo, IRES, Université catholique de Louvain.

Teulings, C. et Hartog, J. (1998) *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge University Press, Cambridge.

van Ours, J. et Stoeldraijer, L. (2011) « Age, wage and productivity in Dutch manufacturing », *De Economist*, 159(2), pp. 113-137.

Vidal, M. et Tigges, L. (2009) « Temporary employment and strategic staffing in the manufacturing sector », *Industrial Relations*, 48, pp. 55-72.