



**HAL**  
open science

## Nouvelles conditions de travail : satisfaction ou résignation ?

Marie Claire Villeval

► **To cite this version:**

Marie Claire Villeval. Nouvelles conditions de travail : satisfaction ou résignation?. Revue Economique, 2005, 2, pp.237-244. halshs-00157177

**HAL Id: halshs-00157177**

**<https://shs.hal.science/halshs-00157177>**

Submitted on 30 Mar 2009

**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.

N° spécial Revue Economique Economie et Sociologie

Nouvelles conditions de travail : satisfaction ou résignation?

Commentaire

Marie-Claire Villeval

Version révisée

Novembre 2004

GATE - Groupe d'Analyse et de Théorie Economique (CNRS, Université Lumière Lyon 2, Ecole Normale Supérieure LSH), et IZA - Institute for the Study of Labor, Bonn.  
93, chemin des Mouilles 69130 Ecully  
Tel : 04 72 86 60 79, Fax : 04 72 86 60 90, Email : villeval@gate.cnrs.fr

## **Un domaine d'analyse en pleine évolution**

L'analyse des conditions de travail en relation avec les modes d'organisation du travail a longtemps été l'apanage des sociologues, psychologues, ergonomes et gestionnaires plus que des économistes du travail. Si en dehors des grands auteurs classiques, les économistes se sont intéressés plus récemment que les chercheurs d'autres disciplines aux questions relatives aux conditions de travail, ce n'est nullement parce que la science économique n'offre pas les outils d'analyse pertinents. La recherche de modes efficaces d'allocation et de mobilisation des ressources passe nécessairement par l'analyse de la façon dont le travail est organisé, exercé, valorisé ou subi. Mais il est vrai que les économistes du travail se sont longtemps intéressés davantage aux marchés externes qu'aux marchés internes du travail (Doeringer and Piore, 1971). Les développements de la théorie des jeux non coopératifs et de l'analyse des asymétries d'information et des incitations ont fait évoluer l'économie du travail vers l'« économie des ressources humaines » comme elle a fait basculer l'économie industrielle vers l'« organisation industrielle » (Malgrange, Rulliere et Villeval, 2004). De nouvelles perspectives se sont ouvertes avec la constitution depuis les années quatre-vingts d'un nouveau champ défini comme « l'économie des ressources humaines » (pour une vision générale, on peut se référer aux manuels de Lazear, 1986; Lazear, 1999; Baron et Kreps, 1999). La constitution de ce champ a permis de regrouper un ensemble de travaux micro-économiques dont les perspectives étaient dispersées entre l'économie des organisations (Milgrom et Roberts, 1992 ; Simon, 1951 ; Williamson, 1985; Williamson, Wachter et Harris, 1975), l'économie du travail (Ashenfelter et Brown, 1986; Becker, 1964; Akerlof et Yellen, 1986;; Freeman et Medoff, 1986; MacLeod et Malcomson, 1988), et l'économie des contrats (Hart et Holmström, 1987 ; Holmström, 1982 ; Laffont et Martimort, 2002 ; Tirole, 1986).

Les domaines couverts par cette spécialité sont relatifs à la manière dont les firmes attirent, mobilisent et développent le capital humain, dont elles organisent, motivent, évaluent et encadrent leurs salariés, et à la façon dont les salariés répondent aux motivations monétaires et intrinsèques, construisent leur carrière, évaluent la qualité de leur emploi et la satisfaction qui en découle. Dès lors, on note un intérêt grandissant pour l'analyse micro-économique de l'allocation des compétences aux emplois (la flexibilité et la rotation des tâches, la polyvalence, le travail en équipes), la discrétion et l'autonomie laissées aux salariés, la détermination des objectifs de production et l'évaluation de leur atteinte.

Si cette branche de la discipline met au cœur de son analyse les relations entre incitations, motivation et productivité, elle est bien entendu amenée à se préoccuper en particulier des conditions d'exercice du travail et de la satisfaction qui en découle. Placer l'économie à la base de ces analyses ne signifie pas ignorer les facteurs humains, l'analyse économique pouvant intégrer les dimensions non monétaires de la satisfaction au travail comme le caractère plus ou moins plaisant d'un travail, les capacités d'expression qu'il autorise, le stress qu'il occasionne ou encore la fierté qu'il suscite. Ainsi, de même que l'introduction d'incitations monétaires peut jouer négativement sur la motivation intrinsèque (cf. l'analyse des effets d'éviction, Frey et Oberholzer-Gee, 1997 ; Fehr et Gächter, 2002) et conduire à une perte de productivité, une organisation du travail à l'origine d'une dégradation des conditions de travail risque également de provoquer une perte d'efficience.

Pendant longtemps ont toutefois dominé des approches purement théoriques. Les données étaient en effet relativement pauvres au sens où elles permettaient au mieux des analyses en coupes transversales et ne pouvaient résoudre les problèmes de causalité. En outre, ces bases de données manquaient d'informations relatives aux politiques de ressources humaines. Enfin, l'absence d'enquêtes communes au plan international a conduit parfois à la généralisation abusive de « modèles socio-organisationnels » ou à la description de « modèles nationaux

d'organisation » largement hypothétiques. L'évolution des sources statistiques disponibles a permis de dépasser certaines de ces limites. Désormais, on dispose de quatre types de sources. La première consiste en des monographies d'entreprises (Baker, Gibbs et Holmström, 1994 ; Treble, van Gammeren, Bridges et Barmby, 2001 ; Lazear, 2000). Une deuxième source consiste en des études de cas qualifiées d'« *insider-econometric case studies* », qui mobilisent une méthodologie exigeante pour analyser les changements de pratiques de travail, la transformation des modes de rémunération et la diffusion de l'autonomie de décision (Ichniowski et Shaw, 2003). Une troisième source réside dans les enquêtes appariées auprès d'employeurs et d'employés qui permettent de traiter de manière sophistiquée les biais statistiques liés à l'hétérogénéité non observée (Abowd, Kramarz et Margolis, 1999). Enfin, l'expérimentation constitue une source nouvelle de production de données utiles pour analyser les motivations des comportements notamment en matière d'incitations, de motivation, de coopération ou de négociation (Carpenter et Rudisill, 2003; Charness, 2004; Falk et Fehr, 2003; Fehr et Gächter, 2000; Fehr, Kirchsteiger et Riedl, 1993; Gächter et Falk, 2002) .

Cette évolution des sources statistiques est également marquée dans le domaine des conditions de travail. Les sources se sont diversifiées permettant des analyses économétriques plus approfondies. Ainsi, l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail menée auprès d'échantillons représentatifs de salariés de quinze pays de l'Union Européenne à l'initiative de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail et de Vie permet-elle une information nouvelle sur la diffusion des nouvelles pratiques de travail auprès des individus et de leur satisfaction au travail (Green et Mc Intosh, 2001, Paoli et Merlié, 2002). Plusieurs enquêtes fournissent également des données sur la satisfaction au travail, souvent à partir de mesures subjectives de bien-être : British Household Panel Survey (Clark et Oswald, 1996), enquêtes menées dans le cadre de l'International Social Survey Programme (Clark, 2004), ou enquêtes plus ponctuelles fondées sur des entretiens avec des dirigeants ou des

salariés (Berg et Kalleberg, 2002). A cet égard, les sources françaises sont particulièrement riches : enquêtes Conditions de Travail réalisées par l'INSEE et la DARES auprès de salariés représentatifs, enquêtes Relations Professionnelles et Négociations d' Entreprises de la DARES auprès d'employeurs et de salariés, enquête Changements Organisationnels et Informatisation du Ministère du Travail et du SESSI, enquête Travail et Modes de Vie ENS-INSEE, enquêtes sur la Surveillance Médicale des Risques (Gollac, Greenan et Hamon-Cholet, 2000; Gollac et Kramarz, 2000 ; Greenan et Mairesse, 1999 ; Askenazy et Caroli, 2002; Janod et Saint Martin, 2004; Travail et Emploi, 2003).

Le développement de ce domaine de recherche et l'accessibilité de nouvelles sources permettent d'envisager avec optimisme la connaissance des relations entre innovation organisationnelle, évolution des conditions de travail et satisfaction.

### **Intensification du travail : logique économique et interactions sociales**

Les articles de P. Azkenazy et de M. Gollac dans ce numéro produisent des analyses très fouillées de l'intensification du travail concluant à une dégradation des conditions de travail ressentie par les salariés en relation avec la mise en place de nouvelles pratiques organisationnelles. D'une certaine manière, ces contributions dérangent. En effet, la mise en place d'innovations organisationnelles s'accompagnant d'une autonomie accrue des salariés, d'une sollicitation plus forte de leurs compétences, d'une relation plus directe avec le consommateur, d'un engagement en termes de qualité, laisse à croire a priori en des gains mutuels en termes de performance accrue pour les firmes et d'enrichissement du travail pour les salariés. Or, ces recherches montrent que l'effet perçu par une majorité de salariés, notamment sur leur santé et leur aptitude à maîtriser les aléas, est négatif. L'ampleur de la dégradation ressentie est saisissant. On ne peut bien sûr manquer de s'interroger pour savoir si un effet Hawthorne (ici négatif) pourrait expliquer une partie de ce phénomène<sup>1</sup>. Dans une

---

[1 Entre 1927 et 1932, des expérimentations sur l'influence des caractéristiques environnementales sur la productivité des salariés ont été conduites par Mayo, Roethlisberger et Dickson de la Harvard Business School.](#)

phase de transformations organisationnelles, donc d'incertitude accrue, l'observation des conditions de travail en soi n'induirait-elle pas un biais déclaratif négatif? Il est en particulier surprenant que la pénibilité physique ressentie se soit accrue alors que les métiers traditionnellement exigeants sur ce plan ont eu tendance à disparaître. C'est la réplication des études qui permettra d'écarter l'hypothèse d'un biais déclaratif. Toutefois, ce dernier ne peut en aucun cas suffire à expliquer l'ampleur du phénomène observé, ne serait-ce que parce qu'on observe une dégradation de ces conditions également à travers des indicateurs objectivés comme la fréquence des accidents du travail et le développement de pathologies nouvelles, comme les TMS.

Plusieurs explications de l'intensification du travail et de son acceptation sont suggérées par les auteurs des deux articles. M. Gollac insiste sur l'effet délétère du cumul inédit des contraintes de rythmes industriels et de rythmes marchands, mais il évoque également le manque de maîtrise des innovations organisationnelles par les firmes, ceci se traduisant par de fréquentes consignes contradictoires anxiogènes pour les salariés. P. Azkenazy privilégie quant à lui une explication en termes de désyndicalisation et de peur de la perte d'emploi en présence d'un fort taux de chômage. Ces analyses sont convaincantes mais appellent plusieurs pistes d'approfondissement en direction des deux disciplines évoquées dans ce numéro.

Le sociologue Michel Gollac invoque des explications économiques et gestionnaires qui ramènent à une question de fond : l'intensification du travail est-elle liée à un processus de transition chaotique entre modes d'organisation ou bien est-elle inhérente aux nouveaux modes d'organisation de la production reposant davantage sur la coordination entre les salariés ? Une analyse économique de la relation entre conditions de travail, innovation et performance pourrait aider à répondre à cette question, à partir de bases de données appariées

---

[dans l'usine Hawthorne de la Western Electric Company située à Cicero, Ill. \(U.S.A.\). Quelles que soient les manipulations expérimentales, il est apparu que la performance des salariés était accrue par le seul fait de les observer et de leur manifester un intérêt, à travers un effet de stimulus psychologique. Par extension, on appelle « effet Hawthorne » l'altération de la performance individuelle provoquée par une observation ostentatoire.](#)



employeurs – employés en panel. Il serait en particulier utile d'étudier si, parmi les entreprises qui ont introduit des innovations organisationnelles, celles où les salariés ont l'avis le plus négatif sur l'évolution de leurs conditions de travail sont aussi celles où la productivité et l'efficience se sont le moins accrues. Le traitement des biais d'endogénéité potentiels est fondamental au sens où on peut aussi suspecter qu'une appréciation négative des salariés sur leurs conditions de travail réduit leur motivation et leur efficience, donc la performance des firmes. Ceci requiert une réflexion sur la pertinence des instruments mobilisables pour contrôler ce biais potentiel. Par ailleurs, si la multiplicité d'ordres contradictoires renvoie à une désorganisation des processus de décision dans la firme, leur degré de maîtrise renvoie pour partie aux compétences des salariés et à la politique de formation des firmes. Il serait intéressant de vérifier si les entreprises innovantes qui investissent davantage en capital humain sont associées à une maîtrise supérieure des contraintes organisationnelles et marchandes par les salariés et à une meilleure perception de leurs conditions de travail.

De son côté, l'économiste Philippe Azkenazy invoque l'évolution des interactions sociales et explique l'acceptabilité de l'intensification du travail par la désyndicalisation et surtout la peur de perte de l'emploi. Une analyse sociologique des relations professionnelles et des comportements de revendication permettrait de compléter ces analyses. La désyndicalisation peut contribuer à expliquer l'acceptation de conditions dégradées, mais les syndicats n'ont-ils pas focalisé leurs revendications sur les rémunérations, la réduction du temps de travail et l'emploi des *insiders* plus que sur le travail lui-même (ce qui ne signifie pas que ce point était ignoré) ? En outre, on observe, en particulier avec les données de l'IPSS, que ce sont les salariés non syndiqués qui déclarent avoir la meilleure satisfaction au travail. Par ailleurs, si les individus hésitent à déclarer leurs accidents s'ils se sentent menacés dans leur nouvel emploi, les réponses aux enquêtes expriment une forte insatisfaction qui se manifeste certainement sous diverses formes dans les entreprises. On pourrait avancer l'hypothèse que

les déclarations relatives à la dégradation des conditions de travail participent d'une stratégie revendicative de révision des compensations salariales. Si les revendications salariales frontales sont peu efficaces, on assiste peut être à un glissement des thèmes de négociation, à la suite de la négociation sur la réduction du temps de travail. Enfin, il existe sans doute une « horizontalisation » des conflits inédite : les tensions se manifestent à l'occasion de relations directes avec la clientèle ou au sein de groupes de travail autonomes sous la pression des pairs. Dès lors, ces tensions opposent des salariés à d'autres salariés et non plus simplement à une hiérarchie, et les syndicats sont alors confrontés à de nouveaux enjeux.

### **Incitation, motivation et sélection : quelles influences sur l'acceptation de l'intensification ?**

La compréhension de l'intensification du travail, en relation avec l'efficacité et le bien-être, a donc besoin de s'appuyer sur des analyses économiques, psychologiques, sociologiques et gestionnaires. En particulier, il convient de s'interroger sur d'autres conditions d'acceptabilité ou de rejet de l'intensification du travail qui sont peu évoquées dans les articles de ce numéro : l'évolution des politiques d'incitation, la satisfaction au travail et les conditions d'appariement des salariés aux emplois.

Des recherches ont montré que les hauts (bas) salaires s'accompagnent de relativement meilleures (moins bonnes) conditions de travail, tendant à contredire la théorie des différences de salaires compensatrices. Toutefois, il conviendrait d'examiner la relation entre mise en œuvre de nouveaux modes d'organisation du travail, intensification du travail et évolution des rémunérations (niveau et modalités), afin de comprendre si les entreprises qui ont le plus intensifié le travail ont aussi fait évoluer le plus favorablement leur masse salariale et sous quelles formes. En particulier, il serait utile d'examiner comment les nouvelles pratiques de travail, en s'accompagnant d'une individualisation des rémunérations, modifient la hiérarchie des salaires et le salaire relatif des individus, sachant que les considérations de rang peuvent

importer davantage que le salaire absolu.

Car il existe un paradoxe. Si les travaux présentés dans ce numéro montrent une dégradation des conditions de travail, d'autres recherches, mobilisant les données individuelles des enquêtes européennes sur les conditions de travail, concluent sans ambiguïté que l'existence des nouvelles pratiques professionnelles (en particulier l'autonomie et la flexibilité) est corrélée à une plus grande satisfaction au travail dans la plupart des pays de l'Union Européenne (Bauer, 2004). Cette satisfaction peut s'appuyer sur de nouvelles opportunités salariales ou de promotion et renvoyer à des déterminants non monétaires de la motivation, comme le respect, le statut ou des interactions sociales plus riches. La taxonomie de la qualité d'un emploi étudiée par Clark, 2004, à partir des données de l'ISSP, inclut le salaire, le temps de travail, la difficulté de la tâche, le contenu de l'emploi, les perspectives offertes par l'emploi et les relations sociales. Ce sont le salaire et le temps de travail qui sont considérés par les salariés comme les caractéristiques les moins importantes pour définir la qualité de leur emploi, alors que la sécurité de l'emploi, l'intérêt du travail et l'autonomie sont considérés comme des dimension fondamentales. Des régressions montrent de manière surprenante que le coefficient associé à la variable « travail difficile » a le plus faible impact sur la satisfaction globale au travail. Dès lors il convient de progresser dans la compréhension de l'articulation entre intensification et satisfaction, par exemple en analysant comment l'autonomie peut être à la fois perçue comme un déterminant important de la satisfaction au travail et un facteur d'intensification source de dégradation des conditions de travail.

Enfin, la plus ou moins grande capacité de mobilité des salariés peut contribuer à expliquer l'appréciation des conditions de travail et ceci renvoie notamment à la fluidité du marché du travail. Le lien entre satisfaction au travail et mobilité a été identifié dans de nombreux travaux (Freeman, 1978, Clark, 2001; Kristensen et Westergaard-Nielsen, 2004). De même que l'introduction de modes de rémunération à la performance dans les firmes tend à trier les

salariés en fonction de leurs compétences (Lazear, 2000), il est vraisemblable que la mise en oeuvre de nouvelles pratiques professionnelles tend à sélectionner également parmi les salariés. Dès lors, en fonction des conditions du marché, une mobilité plus difficile, en particulier pour une population salariée vieillissante, peut empêcher ce processus d'adaptation, contribuant à différencier la satisfaction ou le stress au travail entre individus.

Les deux articles de P. Azkenazy et M. Gollac laissent entrevoir une hétérogénéité dans la capacité de la main d'œuvre mais aussi des firmes à maîtriser les nouvelles conditions de travail. Avancer dans la connaissance des relations entre intensification du travail, efficience et satisfaction implique un effort de théorisation sur ce qu'est un travail : tout à la fois un ensemble de tâches, un salaire, un ensemble de relations d'autorité et de coopération.

## Références

- Abowd, John M.; Kramarz, Francis and Margolis, David N., (1999). "High Wage Workers and High Wage Firms." *Econometrica*, 67, pp. 251-333.
- Akerlof, Georges and Yellen, Janet, (1986). *Efficiency Wages Theories of the Labor Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashenfelter, Orley and Brown, J.N., (1986). "Testing the Efficiency of Employment Contracts." *Journal of Political Economy*, 94(3), pp. S40-S87.
- Askenazy, Philippe and Caroli, Eve, (2002). "New Organizational Practices and Working Conditions: Evidences from France in the 1990s." *Louvain Economic Review*, 68(182), pp. 91-110.
- Baker, George; Gibbs, Michael and Holmström, Bengt, (1994). "The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data." *Quarterly Journal of Economics*, 109, pp. 881-919.
- Baron, J.N. and Kreps, D., (1999). *Strategic Human Resources*. New York: John Wiley.
- Bauer, Thomas K., 2004 "High Performance Workplace Practices and Job Satisfaction: Evidence from Europe," *IZA Discussion Paper*. Bonn.
- Becker, Gary S., (1964). *Human Capital: A Theoreticval and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New-York: Columbia University Press.
- Berg, Peter and Kalleberg, Arne L., 2002 "The Effect of High Performance Work Practices on Job Stress: Evidence from a Survey of U.S. Workers," *Conference on Work Intensification*. Paris.
- Carpenter, Jeff and Rudisill, M., (2003). "Fairness, Escalation, Deference and Spite: Strategies Used in Labor-Management Bargaining Experiments with Outside Options." *Labour Economics*, 10(4), pp. 427-42.
- Charness, Gary, (2004). "Attribution and Reciprocity in an Experimental Labor Market." *Journal of Labor Economics*, 22, pp. 665-88.
- Clark, Andrew E., 2004 "What Makes a Good Job? Evidence from Oecd Countries,"

- DELTA Working Papers. Paris.
- \_\_\_\_, (2001). "What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data." *Labour Economics*, 8, pp. 223-42.
- Clark, Andrew E. and Oswald, Andrew J., (1996). "Satisfaction and Comparison Income." *Journal of Public Economics*, 61, pp. 359-81.
- Doeringer, P. and Piore, Michael, (1971). *Internal Labor Markets*. Lexington: D.C. Heath.
- Falk, Armin and Fehr, Ernst, (2003). "Why Labour Market Experiments?" *Labour Economics*, 10(4), pp. 399-406.
- Fehr, Ernst and Gächter, Simon, (2000). "Cooperation and Punishment in Public Goods Experiments." *American Economic Review*, 90(4), pp. 980-94.
- \_\_\_\_, (2002). "Do Incentive Contracts Crowd-out Voluntary Cooperation?" *University of Zurich Working Paper*.
- Fehr, Ernst; Gächter, Simon and Kirchsteiger, Georg, (1997). "Reciprocity as a Contract Enforcement Device: Experimental Evidence." *Econometrica*, 65(4), pp. 833-60.
- Fehr, Ernst; Kirchsteiger, Georg and Riedl, Arno, (1993). "Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation." *Quarterly Journal of Economics*, 108, pp. 437-59.
- Freeman, Richard B., (1978). "Job Satisfaction as an Economic Variable." *American Economic Review*, 68, pp. 135-41.
- Freeman, Richard B. and Medoff, James, (1986). *What Do Unions Do?* New-York: Basic Books.
- Frey, Bruno S. and Oberholzer-Gee, Felix, (1997). "The Cost of Price Incentives: An Empirical Analysis of Motivation Crowding-Out." *Journal of Economic Perspectives*, 11(4), pp. 13-32.
- Gächter, Simon and Falk, Armin, (2002). "Work Motivation, Institutions, and Performance," R. Zwick and A. Rapoport, *Experimental Business Research*. Boston: Kluwer Academic Publishers, 351-72.
- Gollac, Michel; Greenan, Nathalie and Hamon-Cholet, Sylvie, (2000). "L'informatisation De L'ancienne Économie: De Nouvelles Amchines, De Nouvelels Organisations Et De Nouveaux Travailleurs." *Economie et Statistique*, 339-340, pp. 171-201.
- Gollac, Michel and Kramarz, Francis, (2000). "L'informatique Comme Pratique Et Comme Croyance." *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, (134), pp. 4-21.
- Green, Francis and Mc Intosh, Steve, (2001). "The Intensification of Work in Europe." *Labour Economics*, 8(2), pp. 291-308.
- Greenan, Nathalie and Mairesse, Jacques, 1999 "Organizational Change in French Manufacturing: What Do We Learn from Firm Representatives and from Their Employees?," *NBER Working Paper*.
- Hart, Oliver and Holmström, Bengt, (1987). "The Theory of Contracts," T. Bewley, *Advances in Economic Theory: Fifth World Congress*. Cambridge: Cambridge University Press,
- Holmström, Bengt, (1982). "Moral Hazard in Teams." *Bell Journal of Economics*, 13, pp. 324-40.
- Ichniowski, C. and Shaw, Katherine, (2003). "Beyond Incentive Pay. Insiders' Estimates of the Value of Complementary Human Resources Management Practices." *Journal of Economic Perspectives*, 17, pp. 155-78.
- Janod, Véronique and Saint Martin, Anne, (2004). "Measuring the Impact of Work Reorganization on Firm Performance: Evidence from French Manufacturing, 1995-1999." *Labour Economics*, 11(6), pp. 785-98.

Kristensen, Nicolai and Westergaard-Nielsen, Niels, 2004 "Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?," IZA Discussion Paper. Bonn.

Laffont, Jean-Jacques and Martimort, David, (2002). *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*. Princeton: Princeton University Press.

Lazear, Edward P., (2000). "Performance Pay and Productivity." *American Economic Review*, 90(5), pp. 1346-61.

\_\_\_\_\_, (1986). "Personnel Economics," Cambridge: MIT Press,

\_\_\_\_\_, (1999). "Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions." *Journal of Labor Economics*, 17(2), pp. 199-236.

MacLeod, Bentley and Malcomson, J., (1988). "Reputation and Hierarchy in Dynamic Models of Employment." *Journal of Political Economy*, 96, pp. 832-54.

Malgrange, Pierre; Rulliere, Jean-Louis and Villeval, Marie-Claire, (2004). "Economie Des Ressources Humaines: Entre Incitations Et Motivation." *Economie et Prévision*, A paraitre.

Milgrom, Paul and Roberts, John, (1992). *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Paoli, Pascal and Merlié, Damien eds, (2002). *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Dublin: European Foundation.

Simon, Herbert A., (1951). "A Formal Theory of the Employment Relationship." *Econometrica*, 19, pp. 293-305.

Tirole, Jean, (1986). "Hierarchies and Bureaucracies: On the Role of Collusion in Organizations." *Journal of Law, Economics and Organization*, Fall, pp. 181-214.

Travail et Emploi, (2003). "Où En Est Le Nouveau Rapport Salarial? Nouveaux Éclairages De L'enquête Relations Professionnelles Et Négociations D'entreprise (Reponse)." (93).

Treble, John; van Gammeren, E.; Bridges, Sarah and Barnby, Tim, (2001). "The Internal Economics of the Firm: Further Evidence from Personnel Data." *Labour Economics*, 8, pp. 531-52.

Williamson, Oliver, (1985). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracts*. New York: The Free Press.

Williamson, Oliver; Wachter, M. and Harris, John, (1975). "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange." *Bell Journal of Economics*, 6, pp. 250-78.