



Working Paper 2023-01

Les institutions du marché du travail modifient-elles le lien entre précarité de l'emploi et cohésion sociale ? Une étude expérimentale

Hélène Couprie

Emmanuel Peterle

Jean-Christian Tisserand

Les institutions du marché du travail modifient-elles le lien entre précarité de l'emploi et cohésion sociale ? une étude expérimentale¹

Janvier 2023

Hélène Couprie²

(LEST, Université d'Aix-Marseille)

Emmanuel Peterle³

(CRESE, Université de Franche-Comté)

Jean-Christian Tisserand⁴

(Burgundi School of Business)

Résumé

Cet article relate les résultats d'une expérience économique simulant le fonctionnement d'un marché du travail dual. L'économie, stylisée, est présentée aux participants de manière contextualisée, mettant en scène des travailleurs « permanents » et « temporaires » collaborant de façon répétée, pour produire un bien public au sein d'entreprises. Nous mesurons l'impact de la mise en place d'institutions sur le marché du travail visant à sécuriser le revenu des travailleurs précaires (assurance chômage, prime de précarité). La présence de travailleurs temporaires et permanents n'affecte pas la performance globale de notre économie ni la propension moyenne à contribuer pour le bien public. Nous observons toutefois une présence accrue de travailleurs temporaires de type *strong free-rider*, en rupture totale de contribution pour le bien public au sein de l'entreprise. Dans le jeu de confiance, les travailleurs permanents apparaissent plus dignes de confiance que les travailleurs temporaires, d'autant plus en présence d'institutions. Aucun effet de favoritisme intra-groupe n'apparaît parmi les travailleurs temporaires.

Mots Clefs : assurance chômage, flexicurité, CDD, prime de précarité

J.E.L. Codes : J6, D02, D91

¹ Remerciements : Cet article a bénéficié du financement de la chaire Sécurisation des Parcours Professionnels. Nous remercions la School Wine & Spirits de Burgundy School of Business (Dijon) d'avoir accueilli notre expérience. Nous remercions les participants du séminaire petit déjeuner de la Chaire à SciencesPo Paris. Merci notamment à Pierre Cahuc, Marie-Claire Villeval et Radu Vranceanu pour leurs suggestions. Toute erreur éventuelle n'implique que notre responsabilité.

² Auteur correspondant. Laboratoire LEST. 35 avenue Jules Ferry. 13621 Aix-en-Provence Cedex 1. helene.couprie@univ-amu.fr. Tel : 04 42 37 85 27. Fax : 04 42 26 79 37.

³ CRESE EA3190, Université Franche-Comté, F-25000 Besançon, France

⁴ Univ. Franche-Comté, CEREN, EA 7477, Burgundy School of Business, 29, Rue Sambin, 21000 Dijon, France; Swiss Distance Learning University (UniDistance), Überlandstrasse 12, Postfach 265, CH-3900 Brigue, France

I. INTRODUCTION

Les Français présentent l'intrigante particularité de déclarer des niveaux de confiance interpersonnelle faibles (23% selon le *World Value Survey* de 2014). Ce chiffre, nettement plus bas que la plupart des pays développés, contraste avec les déclarations des habitants des pays du nord de l'Europe (50% voire plus). Il existe de plus, selon Algan et Cahuc (2007), des corrélations notables entre plusieurs indicateurs de cohésion sociale et les caractéristiques institutionnelles du modèle social français. Les institutions du marché du travail contribuent-elles à la faiblesse de la cohésion sociale française ? Nous répondons à cette question dans le cadre d'une expérience économique mettant en jeu des différences de risques sur les revenus entre deux catégories de travailleurs.

Sous l'effet d'une dualisation croissante, la précarité et les inégalités sur le marché du travail s'accroissent : des travailleurs aux emplois protégés et durables côtoient des travailleurs aux emplois instables caractérisés par des durées de plus en plus courtes. En stock, ces derniers représentent 3,3 millions de travailleurs, soit 12,4% de l'emploi total (INSEE, 2020) ce qui n'apparaît pas excessif si ce n'est que la grande majorité des créations d'emploi répertoriées se fait sous forme de flux de CDD, pénalisant ainsi les nouveaux entrants sur le marché du travail. La récente baisse du taux de chômage ne semble pas avoir altéré cette dynamique. A titre d'exemple, l'emploi intérimaire représente un peu plus de 800,000 emplois au 3^{ème} trimestre 2022, après avoir atteint un pic historique à 829,000 au 4^{ème} trimestre 2021 (DARES, 2022). Depuis 30 ans, les taux de rotation sur les emplois ont presque été multipliés par 5, avec, comme conséquence, des contrats de travail temporaires de plus en plus courts. La durée moyenne d'un épisode d'emploi à durée déterminée est ainsi d'environ 46 jours pour un CDD (DARES, 2017) et moins de 2 semaines pour un contrat intérimaire (Picard, 2014). De nombreuses personnes, essentiellement jeunes ou peu qualifiées, connaissent ainsi des épisodes d'emplois précaires répétés de façon durable. Le mécanisme et les déterminants historiques et institutionnels de ce phénomène sont bien documentés (voir par exemple Cahuc, Charlot et Malherbet, 2016 ; Fontaine et Malherbet, 2016). Le risque de chômage est ainsi fortement et inégalement réparti entre des catégories de travailleurs plus ou moins précaires. Les risques sur les revenus sont partiellement mutualisés entre catégories par l'assurance chômage. L'indemnité de précarité, mise en place en 1990 à destination des emplois temporaires offre, quant à elle, une possibilité de lissage individuel intertemporel des variations de revenu en cas de perte d'emploi, sans imposer de solidarité entre catégories de travailleurs. Les inégalités face au risque de précarité se matérialisent le plus souvent par des inégalités contractuelles⁵.

Les inégalités font courir un risque à la cohésion sociale qui est elle-même une caractéristique souhaitable pour toute communauté. Schiefer et van der Noll (2017) décomposent la notion de cohésion

⁵ Les inégalités contractuelles se cumulent généralement avec d'autres caractéristiques de l'emploi (conditions de travail, accès à la formation continue, etc.). Ce cumul ne sera pas pris en compte dans l'analyse qui se concentre sur les effets revenus.

sociale en trois éléments constitutifs: le sentiment d'appartenance (identité sociale), les relations sociales (quantité et qualité des liens relationnels) et l'orientation vers le bien commun (responsabilité vis-à-vis du bien commun, acceptation des normes). Ce sont essentiellement ces deux derniers éléments que nous allons mesurer, par des jeux de confiance et contribution au bien public dont les protocoles sont établis et reconnus en économie expérimentale (Berg et al., 1995 ; Ledyard, 1995 ; Chaudhuri, 2011). Le sentiment d'appartenance nous apparaît plus difficilement appréhendable dans le cadre expérimental.

Plusieurs expériences économiques explorent l'influence des inégalités de revenu sur les comportements (par exemple Cherry et al., 2005 ; Lei et Vesely, 2010 ; Uler, 2011). Les travaux sur données de panel de Gustavsson et Jordahl (2008) montrent l'influence négative des inégalités de revenus, et de l'aversion aux inégalités, sur la confiance. Toutefois, pour Maurice, Rouaix et Willinger (2013), la redistribution de revenu apparaît neutre sur les comportements. Dans un contexte de jeu de contribution au bien public répété, Grolleau, Sutan et Vranceanu (2015) mettent en évidence l'importance des interactions inter-temporelles. Tout cela nous indique que des changements intra ou inter-temporels de la répartition des revenus peuvent avoir des impacts subtils sur les comportements.

Plus proche du *design* que nous allons adopter, Andreoni (1988), Andreoni et Croson (2008) comparent les comportements de *strangers* et de *partners* dans des jeux de contribution au bien public répétés. Les *strangers* sont des personnes interagissant toujours avec des groupes nouvellement formés tandis que les *partners* interagissent de façon répétée avec les mêmes personnes. Ce type de contexte s'apparente, pour nous, à une situation où des travailleurs temporaires, en rotation sur des emplois changeant, constitueraient des *strangers* tandis que les permanents, occupant toujours le même poste, constitueraient des *partners*. Grund, Harbring and Thommes (2015) observent des interactions dans des groupes de 4 personnes dont la composition *strangers/partners* varie. Hormis le constat usuel de diminution des contributions au cours du temps, les conclusions des articles quant à qui des *strangers* ou des *partners* coopère davantage divergent. Les effets stratégiques ou d'apprentissage liés aux interactions répétés peuvent en effet aller dans les deux sens, favorisant, ou non, davantage de coopération de la part d'un groupe ou d'un autre.

Notre travail de recherche s'apparente aussi à la littérature expérimentale appliquée au marché du travail (voir la revue de littérature proposée par Villeval, 2016). La grande majorité des travaux se focalise sur l'étude des choix d'effort d'un travailleur et des choix de contrats d'un employeur dans le cadre de jeux de type *gift-exchange*. Angelova et al. (2012) étudie les interactions principal agent (employeur-employé) dans le contexte d'une coexistence de travailleurs permanents et temporaires. Dans leur contexte, ils mettent en évidence des pratiques discriminatoires envers les travailleurs temporaires. Brown et al. (2012) étudient l'effet de l'introduction de chômage involontaire sur l'efficacité du marché. Ils montrent que celui-ci n'a aucun effet positif sur l'effort agrégé fourni par les travailleurs. D'autres travaux s'intéressent aux relations horizontales entre travailleurs d'une même firme, ils portent sur l'analyse du travail en équipe se ramenant le plus souvent à un jeu de bien public calibrés de façon à

prendre avoir un coût de l'effort, possiblement hétérogène, mais contrôlé par l'expérimentaliste (Dickinson, 2001 ; Coxx et Stoddard, 2018 ; Fehr et Gächter, 2000 ; Keser et Van Winden, 2000).

Les développements récents en économie du travail montrent un intérêt croissant à la question des liens entre les institutions du marché du travail et la confiance (Algan et Cahuc, 2009 ; Algan, Cahuc et Sangnier, 2016). Quelques travaux expérimentaux analysent les effets des changements institutionnels sur les comportements dans le cadre de contrats incomplets (Falk, Huffman et Mcleod, 2015 ; Altman *et al.*, 2014 ; Fehr *et al.*, 1996). Il n'y a pas, à notre connaissance, de travaux expérimentaux s'intéressant au lien entre le *design* des institutions du marché du travail et la cohésion sociale. On ne peut pourtant pas ignorer cette influence (Rothstein, 2005). L'approche expérimentale permet de fournir un éclairage puissant et original sur la question. En effet, le contrôle du contexte autorisé par le cadre, rigide, du laboratoire, permet de tester avec une grande robustesse l'existence d'effets causaux des institutions vers la cohésion sociale. Or, ce sens de causalité ne pourrait pas être établi avec force dans un cadre économétrique. Le choix endogène des institutions par une population aux traits psychologiques spécifiques rend délicate l'identification d'une relation causale en condition réelle. Bien entendu, en contrepartie, la simplification extrême de la simulation économique réalisée en laboratoire soulève des questions de validité externe. Seule la convergence de résultats économétriques et expérimentaux permet, le cas échéant, d'extrapoler les résultats obtenus pour le monde réel.

II. PROTOCOLE

L'objectif consiste à mesurer les effets causaux de mesures de sécurisation du revenus (assurance chômage, prime de précarité) sur les éléments constitutifs de la cohésion sociale (confiance et orientation vers le bien commun). Pour se faire nous simulons un marché du travail stylisé composé d'entreprises dans lesquelles travaillent des travailleurs temporaires et permanents. Notre protocole s'inspire d'une littérature expérimentale existante : les jeux de contributions publics entre *partners* et *strangers* (Andreoni et Croson, 2008) et le jeu de confiance (Berg *et al.*, 1995). Le cadre expérimental va nous permettre un contrôle rigoureux des modifications d'incitations monétaires reliées à chacune des mesures, sans que ces effets soient contaminés par de l'hétérogénéité contextuelle ou de la causalité inverse.

2.1 Généralités

L'expérience a eu lieu auprès de 192 étudiants de la *Burgundy School of Business* de Dijon, répartis aléatoirement entre 72 travailleurs permanents et 190 travailleurs temporaires. Les salles informatiques utilisées étaient dotées de séparations qui empêchent toute communication entre les participants.

L'expérience a été programmée en utilisant le logiciel open-source OTREE (Chen, Schonger et Wickens, 2016). Deux vagues de 6 sessions ont été réalisées en novembre 2018 et novembre 2021 auprès d'un public comparable. Le décalage temporel entre ces deux dates est attribuable en grande partie à la crise sanitaire. Il pourrait avoir fait évoluer les comportements de base mais ne devrait pas nuire à nos observations quant aux effets du traitement dans la mesure où celui-ci est réparti sur ces deux dates, et comparé au traitement de base. Les participants sont issus du même vivier, le mode de recrutement et le protocole ont été maintenus à l'identique.

Chaque session est composée de 16 participants gagnant en moyenne 20€, incluant un taux fixe de participation de 5€. Une monnaie expérimentale a été utilisée avec le taux de conversion de 12 ECUS pour 1 EURO. L'expérience s'est déroulée de la façon suivante °:

- 1) Accueil des Participants
- 2) Travail en entreprise (répétition de 10 séances)
- 3) Jeux de Confiances
- 4) Questionnaire
- 5) Paiement Individuel et en secret

Nous nous intéressons aux relations horizontales entre travailleurs et au sein de la population. Nous avons donc opté pour un jeu de coopération au sein d'équipes de 4 travailleurs ce qui correspond aux résultats les plus fréquents dans la littérature existante. Chaque entreprise est constituée d'une équipe de travail composée de deux travailleurs temporaires et deux travailleurs permanents⁶. Chaque participant peut décider d'investir une partie de sa dotation dans un bien public. Le jeu est contextualisé ce qui favorise la compréhension et pourrait être plus favorable à l'émergence de comportements coopératifs. La tâche consiste à rechercher puis saisir les numéros de téléphone correspondant à des noms s'affichant à l'écran. Le gain associé à cette tâche peut être affecté par l'individu au compte de l'entreprise (bien public) ou au compte personnel (bien privé). Ce dilemme social en situation de travail peut par exemple correspondre à la situation d'un employé qui va choisir entre contribuer aux travaux collectifs au sein d'une équipe de travail ou opter pour un effort de travail lui procurant des bénéfices plus individuels, comme une progression individuelle de carrière. Les gains de l'entreprise sont également répartis. En effet nous n'étudions pas l'influence des inégalités salariales mais celle des inégalités de statut sur le marché du travail (au sens de la précarité associée au contrat).

Il est important de noter que le jeu n'est pas à effort réel, au sens où les productivités individuelles sont maîtrisées de façon à éviter de rajouter de l'hétérogénéité inobservée sur les productivités ce qui impliquerait de rajouter aussi de l'hétérogénéité sur les anticipations des agents, les effets d'apprentissage éventuels, etc., le tout pouvant contaminer l'effet du traitement. Or, les règles de gain

⁶ Dans un jeu de contribution au bien public, Grund, Harbring and Thommes (2015) fournissent des résultats pour plusieurs répartitions différentes de *partners* et *strangers*. Ils montrent que les groupes hétérogènes (mélangeant *partners* et *strangers*) contribuent moins.

et l'analyse des résultats doivent rester le plus simple possible. Ainsi, tous les participants vont réaliser la même tâche (qui constituera la dotation individuelle). Les contributions en devise expérimentale sont simplement exprimées en termes d'effort de travail (numéro saisi). Une variation de l'effort individuel (rapidité d'exécution des tâches) ne peut pas affecter les gains, seuls les choix d'affectation des revenus du travail modifient les règles de gain.

L'information est contrôlée durant l'expérience. Nous garantissons l'anonymat, y-compris au sein des entreprises. Chaque participant est informé à chaque fin de période des contributions de chaque membre de son équipe. A l'issue des 10 périodes, les gains sont affichés puis la confiance est mesurée par une succession de jeux de confiance dont un seul est tiré au sort. On distingue toutes les interactions possibles (entre permanents et temporaires) par la méthode stratégique. Le questionnaire final inclut des questions socio-démographiques usuelles mais intègre aussi quelques questions sur les valeurs inspirées du *World Value Survey* (Inglehart *et al.*, 2014).

Un soin particulier est apporté à la compréhension des instructions par les participants. Même si les participants sont libres de poser des questions de clarification, c'est rarement le cas. Ainsi, des questions de vérification de compréhension des instructions sont posées. Celles-ci incluent des calculs de gains ; elles sont vérifiées à chaque étape. Les expérimentalistes prennent le temps nécessaire pour clarifier auprès des intéressés les difficultés de compréhension révélées lors de la réponse à ces questions.

2.2 Traitements

Les participants, numérotés de 1 à 16, sont affectés à un rôle (permanent ou temporaire) et ont l'occasion de travailler dans une des 3 équipes de travail de l'expérience (dénommées firme A, B ou C), ils prennent ensuite part au jeu de confiance puis répondent à un questionnaire.

L'économie est constituée de 16 personnes et 3 entreprises. Chaque entreprise est constituée de 2 travailleurs permanents et 2 travailleurs temporaires. A chaque période, ces derniers changent d'entreprise ou connaissent un épisode de chômage. 4 chômeurs sont désignés à chaque période, ce qui nous donne une part de 25% de chômeurs dans l'économie.

Le *design* est de type *Between* : les traitements varient selon les sessions (Tableau 1). Dans la situation de base (traitement BASE), les travailleurs disposent des mêmes règles de rémunération, qu'ils soient temporaires ou permanents ; lorsque les travailleurs temporaires sont au chômage ils ne perçoivent aucune rémunération. Dans la situation avec assurance chômage (traitement INSU), les travailleurs temporaires perçoivent une indemnité chômage correspondant à la moitié du revenu moyen généré par personne au cours de la période. Cette indemnité est financée via une ponction proportionnelle à l'ensemble des salaires. De fait, ce traitement implique à chaque période une redistribution des travailleurs permanents vers les travailleurs temporaires. Il y a diminution des inégalités à chaque période mais aussi à l'issue de l'ensemble des périodes. Finalement, dans la situation avec compensation

salariale (traitement WAGE), les travailleurs temporaires ne perçoivent aucune rémunération ni indemnité en période de chômage, mais leur rémunération en cas d'emploi est bonifiée de 20%. Ce dernier traitement représente, de façon stylisé, l'effet de la prime de précarité instaurée dans les années 90 en faveur des travailleurs sous contrat temporaire. Cette prime favorise les travailleurs temporaires durant l'emploi et contribue aussi à un lissage intertemporel du revenu. Elle fait baisser les inégalités intertemporelles de revenus entre les travailleurs permanents et temporaires.

Tableau 1 : Propriétés des trois traitements

Traitement	# Sessions	Inégalités (par période/toutes périodes)	Règles de rémunération (temporaires/permanents)	Périodes de Chômage
BASE	4	Fortes/Fortes	Identiques	Non rémunérées
INSU	4	Faibles/Faibles	Identiques	50% du rev. par tête
WAGE	4	Inversées*/Faibles	Temporaires (+20%)	Non rémunérées

*Si le travailleur temporaire est en période de travail

2.3 Travail en entreprise

Il y a 10 séquences successives de travail en entreprise. La tâche consiste à rechercher dans une liste sur papier des numéros de téléphone puis de les saisir à l'écran. Elle est réalisable par tous assez facilement mais suffisamment pénible pour nécessiter un effort et ressembler à du travail. C'est une tâche assez standard en économie expérimentale qui engendre peu d'effets d'apprentissage ou de fatigue et pour laquelle il n'y a pas de différence notable de productivité selon les caractéristiques individuelles (par exemple le genre). Les productivités sont contrôlées puisque la rapidité d'exécution n'entre pas en ligne de compte dans le calcul des gains. Le participant est payé à la pièce pour chaque numéro de téléphone saisi ; il peut choisir d'allouer les gains associés sur un compte individuel ou sur le compte de l'entreprise. Contrairement au compte individuel, le compte de l'entreprise rapporte à tous les membres de l'entreprise, c'est un bien public. Il y a 10 numéros en tout à saisir, ce qui correspond à une dotation exogène contextualisée.

Nous notons e_i^{ind} le nombre de numéros saisis affectés au compte individuel et e_i^{coll} le nombre de numéros saisis affectés au compte de l'entreprise. Si les individus numérotés $i=1,2,3,4$ appartiennent à la firme A alors chaque membre de la firme A percevra le gain π suivant :

$$\pi_i = 4 \sum_{j=1}^4 e_j^{coll} + 10e_i^{ind}$$

L'équilibre de Nash d'un tel jeu entre individus égoïstes consiste pour chacun à ne contribuer qu'à la tâche individuelle (privée) : $e_i^{coll} = 0, e_i^{ind} = 10$. L'optimum social serait pourtant l'inverse : $e_{i,A}^{coll} = 10, e_{i,A}^{ind} = 0$.

Cette règle de gain s'applique pour les traitements BASE et INSU. Dans le cas du traitement WAGE, les travailleurs temporaires perçoivent un salaire augmenté de 20% relativement aux travailleurs permanents, ils disposent de la règle de gain spécifique suivante :

$$\pi_i = 4,8 \sum_{j=1}^4 e_j^{coll} + 12e_i^{ind}$$

Dans ce cas, le travail en entreprise apparait plus rémunérateur pour les travailleurs temporaires que pour les travailleurs permanents ; l'équilibre de Nash et l'optimum social ne changent pas. Quelle que soit la règle de gain, le type de travailleur, et pour l'ensemble des traitements considérés, le taux de rendement marginal de l'investissement dans le bien public est identique fixé à 0,4.

En cas de chômage, le gain d'un participant est nul dans le cas des traitements BASE et WAGE. Cependant dans le traitement INSU, le chômeur perçoit 50% du revenu moyen généré par l'ensemble des individus pour l'ensemble des firmes sur la période. Si les individus 5 à 16 travaillent et que les individus 1 à 4 sont au chômage, le gain de chaque chômeur pour la période correspond à

$$\pi_i = \frac{\sum_{j=5}^{16} \pi_j}{24} \quad \text{pour } i=1,2,3,4.$$

2.4 Jeu de confiance

Des envoyeurs et des receveurs sont tirés au sort et appariés mais ne peuvent pas communiquer. Nous appliquons la méthode stratégique c'est-à-dire que tous les participants vont prendre une décision dans chaque situation fictive (face à un travailleur temporaire ou face à un travailleur permanent) ; seule une situation est effectivement tirée au sort et payée. Cela nous permet d'obtenir plus d'observations pour l'interprétation.

L'envoyeur et le receveur disposent tous deux d'une dotation de 60 ECUS. L'envoyeur prend sa décision en premier et peut choisir d'envoyer un montant e au receveur. Ce montant est triplé, le receveur prend ensuite sa décision de renvoyer un montant r à l'envoyeur. Les gains sont les suivants :

$$\begin{cases} \pi_e = 60 - e + r \\ \pi_r = 60 + 3 \times e - r \end{cases}$$

La solution de ce jeu dépend clairement des anticipations de l'envoyeur qui joue en premier. Si celui-ci a confiance, il contribuera l'ensemble de ses ECU ($e=60$) afin d'atteindre l'optimum social qui maximise la somme des gains de l'envoyeur et du receveur : $\max\{\pi_e + \pi_r\} = 240$. Un receveur

réciroque, altruiste ou ayant de l'aversion aux inégalités va alors renvoyer un montant supérieur à la dotation initiale de l'envoyeur : $r > 60$. Un receveur égoïste ou non réciroque ne renverra rien ou un montant inférieur à 60. Le comportement du receveur doit être anticipé par l'envoyeur en fonction de ses caractéristiques et sans communication. Ainsi, un envoyeur égoïste anticipant $r < 60$ de la part du receveur préférera ne pas envoyer d'ECU au receveur : $e = 0$ générant ainsi une répartition des gains de statu quo $\{\pi_e, \pi_r\} = \{60, 60\}$. A contrario, un envoyeur altruiste anticipant un comportement égoïste de la part du receveur pourra lui aussi envoyer un montant non nul e .

III. PREDICTIONS

3.1 Les travailleurs temporaires vont-ils moins contribuer que les travailleurs permanents lors du travail en équipe ?

La première partie est un jeu de contribution au bien public à 4 joueurs répété 10 fois mais contextualisé aux inégalités de statut sur le marché du travail. Les travailleurs permanents connaissant des interactions répétées, similaires aux interactions de type *partners*, tandis que les travailleurs temporaires changent de groupe à chaque fois, ce qui correspond aux interactions de type *strangers*. Les résultats de la littérature expérimentale sont particulièrement partagés.

Si l'on se réfère aux travaux de Keser et Van Winden (2000) ou même Gründ et al. (2015), on s'attend à ce que les travailleurs permanents contribuent davantage que les travailleurs temporaires. En effet, une forme de norme de coopération peut apparaître dynamiquement entre *partners*. En premières périodes, une contribution forte peut provenir d'un goût pour la coopération ou être utilisée par certains comme un signal visant à se créer une réputation de contributeur ou pour susciter une norme de coopération interne au groupe. Les individus de type opportunistes, ou *free-riders*, présenteront un niveau de contribution durablement sous le niveau moyen du groupe. Les niveaux moyens de contribution au bien public tendent à chuter au cours du temps. En effet, les 'coopérateurs conditionnels' vont avoir tendance à ajuster leur niveau de contribution à la baisse sous l'effet de l'apparition ou la découverte de comportements opportunistes. Dans les traitements pour lesquels les interactions ne sont pas répétées avec les mêmes personnes (interactions de type *strangers*), les opportunistes apparaîtraient plus nombreux. Ainsi, on s'attend à ce que des groupes mélangeant travailleurs permanents et temporaires, génèrent des niveaux de contribution au bien public inférieurs de la part des travailleurs temporaires, plus souvent opportunistes du fait de l'impossibilité de se forger une réputation ou de se référer à une norme de coopération.

Si l'on se réfère aux travaux d'Andreoni (1988) ou Parlfrez et Prisbey (1996), on s'attend à ce que les travailleurs temporaires contribuent davantage car ils vont être davantage confus que les travailleurs

permanents dans l'apprentissage de la stratégie dominante. Ils auraient la même aptitude à donner généreusement et subiraient le même coût à investir dans le bien public. Signalons aussi que de nombreux travaux de la littérature ne concluent pas à des différences de comportements entre temporaires et permanents (voir la revue de littérature de Andreoni et Croson, 2008).

Dans notre expérience, nous avons des périodes de chômage qui modifient la dynamique. Les travailleurs temporaires sortant d'une période de chômage perdent des périodes d'expérience relativement aux travailleurs permanents. De plus, la redistribution générée par les traitements institutionnels et la contextualisation sont susceptibles de modifier les comportements prédits plus hauts.

3.2 Les institutions du marché du travail vont-elles améliorer la propension à coopérer et la confiance ?

S'il existe un contrat psychologique implicite reliant l'individu et l'institution, on doit s'attendre à un échange de bons procédés (*gift-exchange*) incitant les travailleurs temporaires, bénéficiant d'une sécurisation de leur revenu, à plus de confiance et de contribution dans les traitements INSU et WAGE. Cassar et al. (2014) se sont penchés sur cette question en étudiant le comportement de sujets jouant à un jeu de confiance après avoir joué à deux variantes du dilemme du prisonnier dont l'une incite les joueurs à coopérer. Les résultats montrent que l'institution qui induit un comportement coopératif dans le jeu du dilemme du prisonnier produit également une amélioration de la confiance dans le jeu de confiance qui suit. Dans notre cas, nous nous attendons à ce que cet aspect *gift-exchange* soit plus prégnant dans le cas de l'assurance chômage qui renvoie davantage à un dispositif institutionnel que lors de l'instauration de la prime de précarité qui est un dispositif individuel financé par l'entreprise.

Cependant, d'autres effets coexistent puisque les traitements modifient les inégalités entre travailleurs temporaires et permanents à chaque période et sur l'ensemble des périodes. Or, les inégalités sont connues pour nuire à la cohésion sociale. En ce qui concerne les inégalités à chaque période (introduites, comme nous, en traitement *between*), les travaux expérimentaux montrent généralement que l'hétérogénéité dans les dotations ou dans les rendements du bien public tend à réduire la contribution moyenne du groupe lorsqu'elle est introduite de façon exogène (Ledyard, 1995 ; Cherry et al., 2005 ; Fishbacher et al., 2014). Les effets différenciés sur les plus riches et les plus pauvres apparaissent plus complexes dans la littérature et notre cas reste spécifique car dans notre expérience, l'inégale répartition du risque de chômage vient se cumuler ou non aux inégalités de revenus.

Le traitement WAGE génère une différence de salaire en faveur des travailleurs temporaires ce qui compense peut-être pour les inégalités de revenu sur l'ensemble des périodes mais augmente les inégalités à chaque période; le risque de chômage n'étant pas assuré, les inégalités face au chômage sont fortes, comme dans le traitement BASE. Il y a peut-être un effet de compensation des inégalités face au chômage via la prime de précarité. L'effet sur le jeu de bien public et le jeu de confiance pourrait être

une hausse ou baisse des contributions au bien public selon que la prime de précarité joue ou non son rôle compensateur face aux inégalités de chômage.

Le traitement INSU agit directement à la réduction d'une baisse du risque de baisse de revenu ce qui réduit nettement les inégalités entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents. Cela devrait conduire à une hausse des contributions au bien public et de la cohésion sociale.

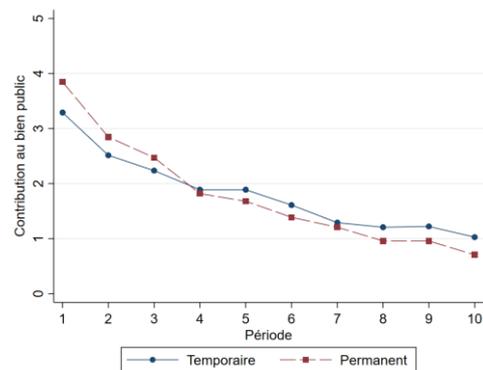
IV. RESULTATS

Le Tableau 2 synthétise les contributions obtenues pour l'ensemble des sessions réalisées, tous traitements confondus. Il apparaît que les taux de contributions ne sont pas significativement différents entre travailleurs permanents et temporaires, quelle que soit la période retenue : ni en première période, ni en dernière période, ni même sur l'ensemble des périodes. Le détail des contributions (Figure 1) ne permet pas d'entrevoir une différence de comportement, en moyenne, entre les travailleurs temporaires et permanents.

Tableau 2 : Contributions au bien public

	Toutes périodes	Première période	Dernière période
Temporaires	1,818 (2,344)	3,292 (2,860)	1,028 (2,116)
Permanents	1,789 (2,385)	3,847 (2,987)	0,708 (1,748)
Wilcoxon pvalue	0,886 ns	0,314 ns	0,254 ns
# observations	1440	144	144

Figure 1 : Dynamique des contributions



Les niveaux et la dynamique des taux de contribution évoluent conformément à nos attentes. Rien ne distingue véritablement travailleurs temporaires et permanents (Figure 1). Pour s'en convaincre, nous analysons dans la suite plus finement la situation par traitement.

Quel que soit le traitement ou la période de jeu considérés, les niveaux de contribution moyens des travailleurs temporaires apparaissent semblables à ceux des travailleurs permanents. Le test non paramétrique de Wilcoxon nous confirme cette absence de différence significative au seuil de 10% dans tous les cas (Tableau 2 et Annexes A3.1).

Résultat 1 : Il n’y a pas de différence entre les contributions moyennes des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents, pour la première ou dernière période, ou même l’ensemble des périodes.

Figure 2: Contributions moyennes au bien public, par période et traitement

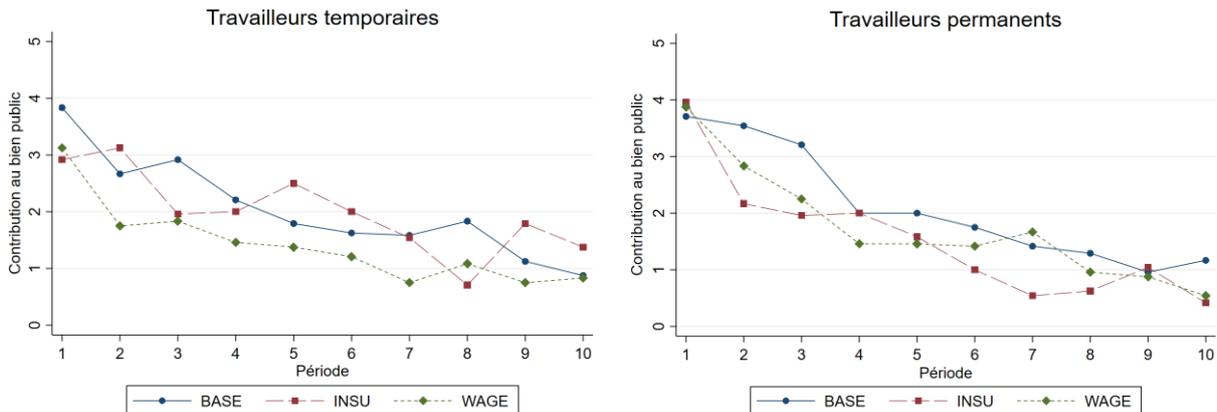


Tableau 3: Contributions moyennes au bien public, par traitement et tests

Contribution moyenne	BASE	INSU	WAGE	Wilcoxon (BASE=INSU)	Wilcoxon (BASE=WAGE)	Wilcoxon (INSU=WAGE)
Tous travailleurs	2.075 (2.303)	1.760 (2.508)	1.575 (2.250)	0.002***	<0.001***	0.4447
Temporaires	2.046 (2.192)	1.992 (2.697)	1.417 (2.052)	0.1697	<0.001***	0.0411**
Permanents	2.104 (2.414)	1.529 (2.287)	1.733 (2.426)	0.0031***	0.0517*	0.3574

Analysons à présent l’effet des traitements sur les niveaux de contribution par période et en moyenne de chacun des types de travailleurs. Au vu de la variabilité des comportements entre les périodes, l’observation de la Figure 2 ne permet pas de déterminer de visu des modifications nettes de comportements entre traitements, que cela soit pour les travailleurs temporaires ou permanents. On observe toutefois que les contributions des travailleurs temporaires dans le traitement WAGE apparaissent généralement en-dessous des autres traitements. Le faible nombre d’observation à chaque période (40 travailleurs temporaires et 24 travailleurs permanents par traitement) requiert de mettre en commun l’ensemble des périodes pour réaliser un test non paramétrique plus conclusif. On découvre alors que le traitement WAGE tend à dégrader les contributions moyennes de l’ensemble des travailleurs sous l’effet de la baisse de contribution des travailleurs temporaires. Les traitements INSU et WAGE

sont associés de façon statistiquement significative à une chute des contributions des travailleurs permanents (test de Wilcoxon).

Comme indiqué plus haut, nous disposons d'un faible nombre d'individus au sein de chaque traitement. Or, dans ce contexte, la randomisation effective des participants selon leurs caractéristiques individuelles n'est pas acquise. Ces petits effectifs nous exposent à des erreurs standard très élevées qui rendent les tests de comparaison difficiles à rejeter. De plus, la moitié des sessions a eu lieu après la crise sanitaire tandis que l'autre moitié a eu lieu avant celle-ci. Or, la crise sanitaire a profondément bouleversé les relations sociales. Les ensembles de valeurs ont été profondément affectés, tandis que la confiance accordée aux autres telle que mesurée par le WVS a chuté de façon significative. Nous ne sommes pas certains que cette perte de lien social n'ait pas un effet corrélé avec l'effet du traitement institutionnel. Ainsi, seule une analyse multivariée, incorporant simultanément une variable de vague (avant/après la crise) et une variable de traitement nous permet d'obtenir un test des effets de traitement robuste. Malgré les défauts de la paramétrisation, on gagne en pouvoir explicatif. Nous introduisons aussi des variables individuelles de contrôle susceptibles d'affecter les niveaux de coopération (sexe et niveau d'étude atteint dans l'école de commerce). On estime ainsi sur les niveaux de contribution au bien public à chaque période un modèle Tobit à effet aléatoire individuel⁷. Les analyses nous montrent que seul l'effet du traitement WAGE sur le comportement des travailleurs temporaires a un effet robuste négatif sur la coopération.

Alors qu'on n'observe pas de différence de comportements entre travailleurs temporaires et permanents période par période, le test de Wilcoxon du Tableau 3 révèle des différences de réactions d'un type ou de l'autre. Afin d'y voir plus clair, on dresse une typologie des comportements à partir d'une analyse longitudinale en s'inspirant des travaux de Keser et vanVinden (2000). Il apparaît alors que les individus de type *strong free-rider*, qui ne contribuent jamais pour le bien public sur aucune des périodes, sont beaucoup plus fréquents parmi les travailleurs temporaires que parmi les travailleurs permanents. Un travailleur temporaire sur 4 dans notre expérience ne contribue jamais au bien public sur aucune des périodes (Tableau 4), cette proportion varie entre les différents traitements avec une nette dégradation pour le traitement WAGE. Une analyse ANOVA à 2 facteurs confirme ce résultat de l'impact du statut sur la part des *strong free-riders* et la non-significativité de l'effet du traitement sur cette proportion.

⁷ Etant donné que la moitié des observations est censurée à gauche et qu'il y a de fortes chances pour que l'effet aléatoire individuel ne soit pas exogène, des spécifications alternatives, qui conduisent à des interprétations similaires, ont été estimées (modèle probit à effet aléatoire et à effet fixe sur le fait de ne pas contribuer au bien public sur une période).

Tableau 4 : Individus ne contribuant jamais par type de contrat et d'institution

	BASE	INSU	WAGE	Chi2 (BASE=INSU)	Chi2 (BASE=WAGE)
Temporaires	n=8/40 20,0 %	n=10/40 25,0 %	n=14/40 35,0 %	0.592	0.133
Permanents	n=2/24 8,3 %	n=2/24 8,3 %	n=1/24 4,2 %	1.000	0.551
Chi2 (TEMP=PERM)	0.213	0.098*	0.005***		

Note : Test ANOVA à 2 facteurs (*p*-value lignes=0,771; *p*-value colonnes=0,075*).

Quelles sont les caractéristiques des individus en rupture totale de contribution ? Nous procédons à une analyse à l'aide d'un modèle probit simple. Ce modèle nous permet aussi de contribuer à une analyse de robustesse portant sur l'effet du traitement institutionnel sur les chances d'être en rupture de contribution.

Tableau 5: Probit de la probabilité de ne jamais contribuer au cours des 10 périodes

Ne contribue jamais	Coefficient	Erreur standard	Niveau de signification
Constante	-2,291	0,644	***
Niveau d'étude	0,213	0,086	**
Femme	-0,264	0,238	
Vague (post covid)	0,278	0,241	
Permanent x BASE	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	
Temporaire x BASE	0,562	0,437	
Permanent x WAGE	-0,549	0,633	
Temporaire x WAGE	0,975	0,425	**
Permanent x INSU	-0,071	0,523	
Temporaire x INSU	0,739	0,430	*

N=192 participants

Le niveau d'étude au sein de l'école de commerce, le fait d'être travailleur temporaire et dans un traitement institutionnel WAGE ou INSU augmentent significativement les chances de ne jamais contribuer.

Résultat 2 : Il y a plus d'individus en rupture totale de contribution parmi les travailleurs temporaires que parmi les travailleurs permanents. Ce fait est faiblement avéré dans le cas du traitement INSU et particulièrement avéré dans le cas du traitement WAGE.

Ce second résultat signale un risque de la coexistence de 2 statuts pour la cohésion sociale en présence d'institutions. L'effet du traitement institutionnel WAGE apparaît quant à lui significatif sur les contributions moyennes mais non significatif sur les types d'individus. Ce dernier résultat est à nuancer au vu du faible nombre d'observations individuelles.

Qu'advient-il du point de vue de la confiance révélée par les comportements des envoyeurs dans le jeu de confiance vis-à-vis des travailleurs temporaires et permanents ? Le Tableau 6 nous fournit un aperçu global des montants envoyés à travers l'ensemble des traitements, par statut d'emploi.

Tableau 6 : Montants moyens envoyés (maximum 60 ECUs)

	Vers un travailleur temporaire	Vers un travailleur permanent	Wilcoxon p-value
D'un travailleur temporaire (n=40)	23,8 (18,5)	26,4 (19,8)	0.018 **
D'un travailleur permanent (n=24)	22,0 (20,9)	28,3 (22,7)	0.001 ***
Wilcoxon p-value	0.264	0.821	

Contrairement à ce que l'on observe usuellement dans le jeu de confiance, la tendance qui consiste à favoriser les personnes de son groupe d'appartenance n'apparaît pas ici. En effet, plutôt que d'observer un effet de favoritisme intra-groupe parmi les permanents et parmi les temporaires, on observe plutôt une confiance accrue envers les travailleurs permanents, et ce de la part des deux types de travailleurs.

Résultat 3 : Les travailleurs permanents apparaissent davantage dignes de confiance que les travailleurs temporaires.

En décomposant l'analyse par traitement (voir Tableau 7), on s'aperçoit de l'absence de favoritisme intra-groupe pour les travailleurs temporaires. Toutefois un favoritisme intra-groupe pour les travailleurs permanents apparaît dans les cas WAGE et INSU. Dans le traitement INSU, ce sont les travailleurs temporaires qui reçoivent moins de confiance de la part des travailleurs permanents que de leurs pairs. Dans le traitement WAGE, les travailleurs permanents reçoivent davantage de leurs pairs que des travailleurs temporaires.

Si on analyse à présent formellement l'effet des traitements sur les montants envoyés lors du jeu de confiance à l'aide d'un test de Wilcoxon (Tableau 8), on ne peut pas identifier d'influence significative du traitement institutionnel sur les niveaux de confiance. Ainsi les institutions apparaissent sans effet significatif sur la confiance telle que révélée par ce jeu.

Tableau 7 : Montants moyens envoyés (maximum 60 ECUs)

Traitement BASE			
	Vers un travailleur temporaire (n=64)	Vers un travailleur permanent (n=64)	Wilcoxon p-value
D'un travailleur temporaire (n=40)	23,950 (16,802)	28,175 (19,190)	0.049 **
D'un travailleur permanent (n=24)	22,917 (21,649)	29,667 (22,286)	0.006 ***
Wilcoxon p-value	0.573 ns	0.828 ns	
Traitement INSU			
	Vers un travailleur temporaire (n=64)	Vers un travailleur permanent (n=64)	Wilcoxon p-value
D'un travailleur temporaire (n=40)	24.025 (20.135)	25.950 (21.410)	0.002 ***
D'un travailleur permanent (n=24)	18.667 (17.196)	22.208 (20.782)	<0.001 ***
Wilcoxon p-value	0.001 ***	0.019 **	
Traitement WAGE			
	Vers un travailleur temporaire (n=64)	Vers un travailleur permanent (n=64)	Wilcoxon p-value
D'un travailleur temporaire (n=40)	23.300 (18.447)	25.075 (18.560)	<0.001 ***
D'un travailleur permanent (n=24)	24.375 (23.122)	33.125 (23.674)	<0.001 ***
Wilcoxon p-value	0.384 ns	<0.001 ***	

Tableau 8 : Montants envoyés, par traitement et tests

	BASE	INSU	WAGE	Wilcoxon (BASE=INSU)	Wilcoxon (BASE=WAGE)	Wilcoxon (INSU=WAGE)
D'un temporaire vers un temporaire	23.95 (16.61)	24.02 (20.13)	23.30 (18.45)	0.6322	0.6230	0.9340
D'un temporaire vers un permanent	28.17 (18.97)	25.95 (21.41)	25.07 (18.56)	0.5169	0.4501	0.9767
D'un permanent vers un temporaire	22.92 (21.24)	18.67 (17.20)	24.37 (23.12)	0.7089	0.9171	0.7952
D'un permanent vers un permanent	29.67 (21.86)	22.21 (20.78)	33.12 (23.67)	0.2519	0.6289	0.1595

IV. CONCLUSION

Ce travail de recherche simule de façon stylisée, en laboratoire, le fonctionnement d'un marché du travail dual au sein duquel coexistent travailleurs précaires et non précaires.

Lors d'un travail en équipe mélangeant à parts égales travailleurs temporaires et permanents, on observe qu'*en moyenne*, les travailleurs temporaires ne modifient pas leur orientation vers le bien commun du fait de leur statut précaire, et ce même si ceux-ci ne connaissent aucune compensation par ailleurs. En revanche, les opportunistes ne contribuant jamais sont beaucoup plus fréquents parmi les travailleurs temporaires que parmi les travailleurs permanents. La dualité du marché du travail engendrerait donc un risque de rupture de cohésion qui ne se matérialiserait pas dans les résultats agrégés.

Lors du jeu de confiance, tous les travailleurs, qu'ils soient temporaires ou permanents, font davantage confiance aux travailleurs permanents. Cette confiance s'entend dans le sens d'une moindre peur de non-réciprocité spontanée des échanges.

En ce qui concerne le rôle des institutions, l'expérience révèle que l'assurance chômage génère un risque pour la cohésion sociale. En effet les individus opportunistes apparaissent sensiblement plus fréquemment dans le traitement INSU que dans le traitement BASE. De plus, les contributions moyennes au bien public des travailleurs permanents tendent à chuter. Dans le jeu de confiance, les effets ne sont pas significatifs mais l'on peut tout de même observer une baisse de la confiance des travailleurs permanents vis-à-vis des temporaires allant plutôt confirmer ces éléments.

L'instauration d'une prime de précarité telle que modélisée dans le traitement WAGE apparaît plus nettement néfaste à la cohésion sociale. En effet, dans ce cas, les contributions au bien public chutent nettement, parallèlement à une hausse significative de la fréquence des purs opportunistes (*strong free-riders*). De plus le jeu de confiance montre un favoritisme renforcé parmi les travailleurs permanents.

Ces résultats nous permettent de conclure en faveur d'une présence d'un effet d'éviction du traitement institutionnel sur la cohésion sociale. Ce résultat apparaît surprenant au premier abord dans la mesure où le traitement institutionnel d'assurance chômage réduit les inégalités et on s'attend à ce qu'une baisse des inégalités contribue à limiter le délitement de la cohésion sociale, ce que l'on n'observe pas ici.

Il est possible que le *design* de l'expérience soit en cause. En effet, dans le traitement de base, en l'absence d'institution, les travailleurs temporaires et permanents ne se distinguent que par un statut issu d'un tirage au sort parfaitement équitable ex-ante, potentiellement sans jugement de valeur. Or les traitements INSU et WAGE, tels que contextualisés, sont susceptibles de réveiller des perceptions quant aux différences de statuts entre travailleurs temporaires et permanents. Dans tous les cas, la validité des résultats obtenus reste à mettre au regard de la spécificité de l'échantillon des participants et de la forte

simplicité des mécanismes simulés en laboratoire. Toute tentative d'extrapolation de ce lien causal à l'économie réelle doit être considérée avec la plus grande prudence.

Références Bibliographiques

Algan, Y. et P. Cahuc (2007), *La société de défiance : Comment le modèle social français s'autodétruit*, ENS Rue d'Ulm (ed.), collection CEPREMAP

Algan, Y. et P. Cahuc (2009), « Civic Virtue and Labor Market Institutions », *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1): 111–45, 2009.

Algan, Y., Cahuc, P. et M. Sangnier (2016), « Trust and the Welfare State: the Twin Peaks Curve », *Economic Journal*, 126, 861-883.

Andreoni, J. (1988), “Why free ride?”, *Journal of Public Economics*, 37, 291-304.

Andreoni, J. and N. Croson (2008), “Partners versus Strangers: random rematching in public goods experiments” in: *Handbook of Experimental Economics Results volume 1*, Plott, C. and Smith, V. (editors), North-Holland

Berg, J., Dickhaut, J., & McCabe, K. (1995). Trust, reciprocity, and social history. *Games and economic behavior*, 10(1), 122-142.

Brown, M. Falk, A. and E. Fehr (2004), “Relational contracts and the nature of market interactions”, *Econometrica*, 72(3), 747-780.

Cahuc, P., Charlot, O. and F. Malherbet (2016), « Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover », *International Economic Review*, 57(2), 533-572.

Cassar, A., d'Adda, G., & Grosjean, P. (2014). Institutional quality, culture, and norms of cooperation: Evidence from behavioral field experiments. *The Journal of Law and Economics*, 57(3), 821-863.

Charness, G., Cobo-Reyes, R., & Jiménez, N. (2014). Identities, selection, and contributions in a public-goods game. *Games and Economic Behavior*, 87, 322-338.

Chaudhuri, A. (2011), “Sustaining cooperation in laboratory public goods experiments: a selective survey of the literature”, *Experimental Economics*, 14(1), 47-83.

Chen, D.L., Schonger, M., Wickens, C., (2016) “oTree - An open-source platform for laboratory, online and field experiments”, *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, vol 9: 88-97

Cherry, T. L., Kroll, S., & Shogren, J. F. (2005). The impact of endowment heterogeneity and origin on public good contributions: evidence from the lab. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 57(3), 357-365.

- Cox, C.A. and B. Stoddard (2018), “Strategic thinking in public good games with teams”, *Journal of Public Economics*.
- Dickinson, D.L. (2001). , “The carrot and the stick in work team motivation”, *Experimental Economics*, 4, 107-124.
- Dohmen,T. et A. Falk (2011), « Performance pay and multidimensional sorting: productivity, preferences and gender”, *American Economic Review*, 101, 556-590.
- Falk, A., Huffman, D. and W. B. Macleod (2015), “Institutions and Contract Enforcement”, *Journal of Labor Economics*, 33(3), 571-90.
- Fehr, E., & Gächter, S. (2000). Cooperation and Punishment in Public Goods Experiments. *American Economic Review*, 90(4), 980-994.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G. and A. Riedl (1996), “Involuntary unemployment and non-compensating wage differentials in an experimental labor market”, *Economic Journal*, 106, 106-121.
- Fischbacher, U., & Gächter, S. (2010). Social Preferences, Beliefs, and the Dynamics of Free Riding in Public Goods Experiments. *American Economic Review*, 100(1), 541-556.
- Fischbacher, U., Gächter, S., & Fehr, E. (2001). Are people conditionally cooperative? Evidence from a public goods experiment. *Economics Letters*, 71(3), 397-404.
- Fontaine, F. et F. Malherbet (2016). *CDD vs CDI les effets d'un dualisme contractuel*. Paris : Presses de SciencesPo.
- Grolleau, Sutan, Vranceanu (2016). Do people contribute more to intra-temporal or inter-temporal public goods?. *Research in Economics* 70, 186-195.
- Gustavsson, M. and H. Jordahl (2008). Inequality and trust in Sweden: some inequalities are more harmful than others. *Journal of Public Economics* 92(1-2), 348-65.
- Inglehart, R., C. Haerper, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). 2014. *World Values Survey: Round Six - Country-Pooled Datafile Version*: www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp. Madrid: JD Systems Institute.
- Keser, C., & Van Winden, F. (2000). Conditional cooperation and voluntary contributions to public goods. *The Scandinavian Journal of Economics*, 102(1), 23-39.
- Kosfeld, M., Okada, A., & Riedl, A. (2009). Institution formation in public goods games. *The American Economic Review*, 1335-1355.
- Ledyard, J. (1995). *Public Goods: A Survey of Experimental Research*, in J. Kagel and A. Roth (eds), *The Handbook of Experimental Economics*, Princeton University Press, Princeton.

- Lei, V. et F. Vesely (2010), « In-group versus Out-group trust : the impact of Income Inequality », *Southern Economic Journal*, 76(4), 1049-1063.
- Maurice, J., Rouaix, A. and M. Willinger (2013), “Income redistribution and public good provision: an experiment”, *International Economic Review*, 54(3), 957-975.0
- Maier-Rigaud, F. P., Martinsson, P., & Staffiero, G. (2010). Ostracism and the provision of a public good: experimental evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73(3), 387-395.
- Picart, C. (2014), « Une rotation de la main d’œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu’un essor des formes particulières d’emploi, un profond changement de leur usage », *Emploi et Salaires 2014*, INSEE
- Rege, M. (2004). Social norms and private provision of public goods. *Journal of Public Economic Theory*, 6(1), 65-77.
- Rothstein, B. (2005), *Social Traps and the Problem of Trust*, Cambridge University Press.
- Schiefer, D. and J. van der Noll (2017), « The essentials of Social Cohesion : a Literature Review », *Social Indicators Research*, 132, 579-603.
- Uler, N. (2011), “Public good provision, Inequality and Taxes”, *Experimental Economics* 14, 287-306.
- Villeval, M.-C. (2016), *L’économie comportementale du marché du travail*, Presses de Sciences Po

ANNEXES I : INSTRUCTIONS

Instructions Générales

Bienvenue à tous. L'expérience à laquelle vous allez participer est destinée à l'étude des comportements économiques. Elle est financée par un organisme public de recherche.

Au cours de cette expérience nous vous demanderons de répondre à des questions ou de réaliser des tâches simples. Pour cela, nous vous donnerons au fur et à mesure de nouvelles instructions. Si vous les suivez attentivement, vous pourrez gagner une somme d'argent non négligeable. Vos gains dépendront de vos décisions, et dans certains cas, des décisions des autres participants. A la fin de l'expérience, votre gain, exprimé en ECUS, sera converti en euros pour vous être effectivement payé, individuellement et en liquide.

Le taux de change des ECUS en euros est de : 12 ECUS pour 1 EURO.

L'expérience sera constituée de 3 parties.

- Au cours de la première partie, vous devrez accomplir 10 périodes de travail au sein d'entreprises (expérimentales). Vous obtiendrez une rémunération qui proviendra de votre travail et du travail des membres de votre entreprise. Le paiement correspondra à la moyenne obtenue sur les 10 périodes.
- Au cours de la deuxième partie vous aurez à prendre plusieurs décisions économiques, une des décisions sera tirée au sort pour le paiement.
- Lors de la troisième et dernière partie, nous vous demanderons de répondre à un court questionnaire avant d'obtenir votre paiement.

Votre gain final est constitué d'un forfait de participation fixe de 5€ auquel s'ajoutent les gains issus de vos décisions durant l'expérience. Les décisions que vous prenez à chaque étape sont donc importantes pour votre paiement final.

Sachez qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse aux questions qui vous sont posées. Vos réponses sont traitées de façon strictement anonyme aux yeux des autres joueurs comme aux yeux de l'expérimentaliste. Nous vous rappelons qu'il est très important de ne pas communiquer entre vous durant la séance (aucune communication ni orale, ni gestuelle, ni d'aucune sorte), si quelque chose n'est pas clair, levez la main pour nous prévenir.

PARTIE 1 : TRAVAIL EN ENTREPRISE (traitement BASE)

Au cours de cette première partie vous allez être répartis en différents groupes de travail au sein d'entreprises dénommées A, B et C. Il y aura 10 périodes de travail fonctionnant sur le même principe. Au cours de chaque période nous vous demanderons de réaliser une tâche de travail au sein de votre entreprise d'affectation. Chaque entreprise sera composée de 4 travailleurs. Il y aura aussi, à chaque période, 4 personnes sans affectation et donc au chômage.

Nous vous avons distribué une liste de 30 noms et numéros de téléphone ordonnés par ordre alphabétique. **Votre travail va être** d'aller chercher dans la liste puis saisir dans l'ordinateur les numéros de téléphone correspondant aux noms s'affichant à l'écran. Chaque numéro correctement saisi rapportera des ECUS. Vous devrez saisir 10 numéros afin de compléter la tâche. Lorsque vous aurez saisi 10 numéros de téléphone, vous ferez face à un écran d'attente et l'expérience se poursuivra quand tous les membres de votre entreprise auront complété leur tâche.

Chacun des 10 numéros de téléphone pourra être saisi, au choix, pour le compte de l'entreprise, ou pour son propre compte. Ainsi, chaque travailleur va percevoir un revenu provenant de son entreprise auquel peut s'ajouter un revenu individuel.

- La rémunération versée par l'entreprise va être calculée en fonction du nombre de numéros saisis par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.
- Le revenu individuel dépendra du nombre de numéros saisis par une personne pour son propre compte.

Il y aura deux types de travailleurs parmi vous : les travailleurs « temporaires » et les travailleurs « permanents ». Chacun d'entre vous va se voir attribuer un de ces deux rôles par tirage au sort. 10 personnes vont recevoir le rôle de travailleur temporaire et 6 celui de travailleur permanent.

- Si vous êtes travailleur temporaire, votre affectation est tirée au sort à chaque début de période de travail. Un travailleur temporaire peut ainsi être amené, selon les périodes, à travailler au sein de l'entreprise A, B ou C.
Il se peut aussi qu'il n'obtienne aucune affectation, auquel cas il sera au chômage. Pour chacune des 10 séquences, un travailleur temporaire a un risque de chômage de 40%, et sera au chômage 4 fois sur 10.
- Si vous êtes travailleur permanent, vous serez affecté à une des entreprises, A, B ou C, et vous y resterez pour l'ensemble des 10 séquences de travail, sans jamais connaître le chômage.

En résumé, les travailleurs temporaires affectés à un poste de travail et les travailleurs permanents réalisent le même type de tâche. Leurs revenus en entreprise obéissent aux mêmes règles. Contrairement aux travailleurs permanents qui ne changent jamais d'entreprise ni de poste de travail, les travailleurs temporaires changent d'affectation à chaque période, ils peuvent ainsi connaître des périodes de chômage (4 sur 10) au cours desquelles ils ne travaillent pas et ne sont pas payés.

Voyons à présent précisément la règle de gain pour chaque période de travail. Vous allez devoir saisir 10 numéros de téléphone pendant la période de travail. Pour chaque numéro saisi, vous allez pouvoir choisir de travailler pour votre propre compte ou pour le compte de votre entreprise. La capture d'écran ci-dessous décrit l'interface qui se présentera à vous :

Travail en entreprise

Tâche 1 sur 10

La personne à trouver s'appelle **Jean Breton**

Quel est le numéro correspondant ? :

Valider pour son propre compte

10 ECU pour vous-même

Valider pour le compte de l'entreprise

4 ECU à chaque membre

Total des tâches que vous avez validées pour votre propre compte à cette période : 0

Total des tâches que vous avez validées pour le compte de l'entreprise à cette période : 0

Sur l'interface, vous allez saisir un numéro de téléphone en incorporant bien un espace tous les 2 chiffres. Ne vous inquiétez pas, une erreur de saisie ne vous pénalisera pas. Un message d'erreur s'affichera simplement et vous devrez saisir de nouveau le numéro de téléphone. Vous pouvez à tout moment choisir de saisir un numéro pour votre compte ou pour le compte de l'entreprise en cliquant sur la case correspondante à l'écran. Vous ne pourrez pas saisir plus de 10 numéros en tout dans une période.

A la fin de la période, votre gain sera calculé comme la somme du gain au titre de votre propre compte et de votre rémunération d'entreprise.

- Tout numéro de téléphone saisi pour votre propre compte vous rapporte 10 ECU et ne rapporte rien aux autres membres de l'entreprise.
- Tout numéro de téléphone saisi pour le compte de l'entreprise vous rapporte 4 ECU et rapporte 4 ECU à chacun des 3 autres membres de l'entreprise quels qu'ils soient (travailleur temporaire et permanent ont les mêmes règles de rémunération).
- Si vous êtes travailleur temporaire au chômage vous ne saisissez aucun numéro de téléphone et ne gagnez rien sur la période.

Veillez noter qu'à la fin de chaque période de travail, tous les membres d'une même entreprise sont **informés** du nombre de numéros de téléphones saisis par chacun pour le compte de l'entreprise. Ils sont aussi informés des gains individuels au sein de l'entreprise par poste et type de travailleur. Ils n'auront cependant pas de visibilité sur ce qu'il s'est passé dans les autres entreprises.

Vous allez à présent devoir répondre à une série de questions visant à vérifier votre compréhension des instructions avant de commencer la véritable séance de travail qui vous sera effectivement payée. N'hésitez pas à lever la main et nous poser des questions si quelque chose n'est pas clair.

PARTIE 1 : TRAVAIL EN ENTREPRISE (traitement INSU)

Au cours de cette première partie vous allez être répartis en différents groupes de travail au sein d'entreprises dénommées A, B et C. Il y aura 10 périodes de travail fonctionnant sur le même principe. Au cours de chaque période nous vous demanderons de réaliser une tâche de travail au sein de votre entreprise d'affectation. Chaque entreprise sera composée de 4 travailleurs. Il y aura aussi, à chaque période, 4 personnes sans affectation et donc au chômage.

Nous vous avons distribué une liste de 30 noms et numéros de téléphone ordonnés par ordre alphabétique. **Votre travail va être** d'aller chercher dans la liste puis saisir dans l'ordinateur les numéros de téléphone correspondant aux noms s'affichant à l'écran. Chaque numéro correctement saisi rapportera des ECUS. Vous devrez saisir 10 numéros afin de compléter la tâche. Lorsque vous aurez saisi 10 numéros de téléphone, vous ferez face à un écran d'attente et l'expérience se poursuivra quand tous les membres de votre entreprise auront complété leur tâche.

Chacun des 10 numéros de téléphone pourra être saisi, au choix, pour le compte de l'entreprise, ou pour son propre compte. Ainsi, chaque travailleur va percevoir un revenu provenant de son entreprise auquel peut s'ajouter un revenu individuel.

- La rémunération versée par l'entreprise va être calculée en fonction du nombre de numéros saisis par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.
- Le revenu individuel dépendra du nombre de numéros saisis par une personne pour son propre compte.

Il y aura deux types de travailleurs parmi vous : les travailleurs « temporaires » et les travailleurs « permanents ». Chacun d'entre vous va se voir attribuer un de ces deux rôles par tirage au sort. 10 personnes vont recevoir le rôle de travailleur temporaire et 6 celui de travailleur permanent.

- Si vous êtes travailleur temporaire, votre affectation est tirée au sort à chaque début de période de travail. Un travailleur temporaire peut ainsi être amené, selon les périodes, à travailler au sein de l'entreprise A, B ou C. Il se peut aussi qu'il n'obtienne aucune affectation, auquel cas il sera au chômage et percevra une indemnité correspondant à la moitié du revenu moyen généré au cours de la période. Pour chacune des 10 séquences, un travailleur temporaire a un risque de chômage de 40%, et sera au chômage 4 fois sur 10.
- Si vous êtes travailleur permanent, vous serez affecté à une des entreprises, A, B ou C, et vous y resterez pour l'ensemble des 10 séquences de travail, sans jamais connaître le chômage.

En résumé, les travailleurs temporaires affectés à un poste de travail et les travailleurs permanents réalisent le même type de tâche. Leurs revenus en entreprise obéissent aux mêmes règles. Contrairement aux travailleurs permanents qui ne changent jamais d'entreprise ni de poste de travail, les travailleurs temporaires changent d'affectation à chaque période, ils peuvent ainsi connaître des séquences de chômage (4 sur 10) au cours desquelles ils ne travaillent pas et touchent une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du revenu moyen généré.

Voyons à présent précisément la règle de gain pour chaque période de travail. Vous allez devoir saisir 10 numéros de téléphone pendant la période de travail. Pour chaque numéro saisi, vous allez pouvoir choisir de travailler pour votre propre compte ou pour le compte de votre entreprise. La capture d'écran ci-dessous décrit l'interface qui se présentera à vous :

Travail en entreprise

Tâche 1 sur 10

La personne à trouver s'appelle **Jean Breton**

Quel est le numéro correspondant ? :

Valider pour son propre compte
10 ECU pour vous-même

Valider pour le compte de l'entreprise
4 ECU à chaque membre

Total des tâches que vous avez validées pour votre propre compte à cette période : 0

Total des tâches que vous avez validées pour le compte de l'entreprise à cette période : 0

Sur l'interface, vous allez saisir un numéro de téléphone en incorporant bien un espace tous les 2 chiffres. Vous pouvez à tout moment choisir de saisir un numéro pour votre compte ou pour le compte de l'entreprise en cliquant sur la case correspondante à l'écran. Vous ne pourrez pas saisir plus de 10 numéros en tout dans une période.

A la fin de la période, votre gain sera calculé comme la somme du gain au titre de votre propre compte et de votre rémunération d'entreprise.

- Tout numéro de téléphone saisi pour votre propre compte vous rapporte 10 ECU brut et ne rapporte rien aux autres membres de l'entreprise.
- Tout numéro de téléphone saisi pour le compte de l'entreprise vous rapporte 4 ECU brut et rapporte 4 ECU brut à chacun des trois autres membres de l'entreprise quels qu'ils soient (travailleur temporaire et permanent ont les mêmes règles de rémunération).
- Les travailleurs en poste contribuent à l'assurance chômage à raison de 15% de leur revenu. Leur gain net correspond donc à 85% de leur gain brut.
- Un travailleur temporaire au chômage perçoit une indemnité correspondant à la moitié du revenu moyen généré dans l'économie durant la période.

Veillez noter qu'à la fin de chaque période de travail, tous les membres d'une même entreprise sont **informés** du nombre de numéros de téléphones saisis par chacun pour le compte de l'entreprise. Ils sont aussi informés des gains individuels au sein de l'entreprise par poste et type de travailleur. Ils n'auront cependant pas de visibilité sur ce qu'il s'est passé dans les autres entreprises.

Vous allez à présent devoir répondre à une série de questions visant à vérifier votre compréhension des instructions avant de commencer la véritable séance de travail qui vous sera effectivement payée. N'hésitez pas à lever la main et nous poser des questions si quelque chose n'est pas clair.

PARTIE 1 : TRAVAIL EN ENTREPRISE (traitement WAGE)

Au cours de cette première partie vous allez être répartis en différents groupes de travail au sein d'entreprises dénommées A, B et C. Il y aura 10 périodes de travail fonctionnant sur le même principe. Au cours de chaque période nous vous demanderons de réaliser une tâche de travail au sein de votre entreprise d'affectation. Chaque entreprise sera composée de 4 travailleurs. Il y aura aussi, à chaque période, 4 personnes sans affectation et donc au chômage.

Nous vous avons distribué une liste de 30 noms et numéros de téléphone ordonnés par ordre alphabétique. **Votre travail va être** d'aller chercher dans la liste puis saisir dans l'ordinateur les numéros de téléphone correspondant aux noms s'affichant à l'écran. Chaque numéro correctement saisi rapportera des ECUS. Vous devrez saisir 10 numéros afin de compléter la tâche. Lorsque vous aurez saisi 10 numéros de téléphone, vous ferez face à un écran d'attente et l'expérience se poursuivra quand tous les membres de votre entreprise auront complété leur tâche.

Chacun des 10 numéros de téléphone pourra être saisi, au choix, pour le compte de l'entreprise, ou pour son propre compte. Ainsi, chaque travailleur va percevoir un revenu provenant de son entreprise auquel peut s'ajouter un revenu individuel.

- La rémunération versée par l'entreprise va être calculée en fonction du nombre de numéros saisis par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.
- Le revenu individuel dépendra du nombre de numéros saisis par une personne pour son propre compte.

Il y aura deux types de travailleurs parmi vous : les travailleurs « temporaires » et les travailleurs « permanents ». Chacun d'entre vous va se voir attribuer un de ces deux rôles par tirage au sort. 10 personnes vont recevoir le rôle de travailleur temporaire et 6 celui de travailleur permanent.

- Si vous êtes travailleur temporaire, votre affectation est tirée au sort à chaque début de période de travail. Un travailleur temporaire peut ainsi être amené, selon les périodes, à travailler au sein de l'entreprise A, B ou C. Il se peut aussi qu'il n'obtienne aucune affectation, auquel cas il sera au chômage et ne percevra pas de revenu pour la période considérée. Pour chacune des 10 séquences, un travailleur temporaire a un risque de chômage de 40%, et sera au chômage 4 fois sur 10. En guise de compensation, son revenu durant les périodes travaillées est augmenté de 20%.
- Si vous êtes travailleur permanent, vous serez affecté à une des entreprises, A, B ou C, et vous y resterez pour l'ensemble des 10 séquences de travail, sans jamais connaître le chômage.

En résumé, les travailleurs temporaires affectés à un poste de travail et les travailleurs permanents réalisent le même type de tâche. Contrairement aux travailleurs permanents qui ne changent jamais d'entreprise ni de poste de travail, les travailleurs temporaires changent d'affectation à chaque période, ils peuvent ainsi connaître des périodes de chômage (4 sur 10) au cours desquelles ils ne travaillent pas et ne sont pas payés. Pour les compenser du risque de perte de revenu, les travailleurs temporaires affectés à un poste de travail touchent un revenu augmenté de 20%.

Voyons à présent précisément la règle de gain pour chaque période de travail. Vous allez devoir saisir 10 numéros de téléphone pendant la période de travail. Pour chaque numéro saisi, vous allez pouvoir choisir de travailler pour votre propre compte ou pour le compte de votre entreprise. La capture d'écran ci-dessous décrit l'interface qui se présentera à un travailleur temporaire :

Travail en entreprise

Tâche 1 sur 10

La personne à trouver s'appelle **Jean Breton**

Quel est le numéro correspondant ? :

Valider pour son propre compte

12 ECU pour vous-même
0 ECU pour les autres membres de l'entreprise

Valider pour le compte de l'entreprise

4 ECU pour tous les permanents
4.8 ECU pour tous les temporaires

Total des tâches que vous avez validées pour votre propre compte à cette période : 0

Total des tâches que vous avez validées pour le compte de l'entreprise à cette période : 0

Nous sommes en mode simulation : On peut passer sans entrer de numéro

Sur l'interface, vous allez saisir un numéro de téléphone en incorporant bien un espace tous les 2 chiffres. Vous pouvez à tout moment choisir de saisir un numéro pour votre compte ou pour le compte de l'entreprise en cliquant sur la case correspondante à l'écran. Vous ne pourrez pas saisir plus de 10 numéros en tout dans une période.

A la fin de la période, votre gain sera calculé comme la somme du gain au titre de votre propre compte et de votre rémunération d'entreprise.

- Tout numéro saisi pour votre propre compte vous rapporte 10 ECU si vous êtes travailleur permanent, 20% de plus soit 12 ECU si vous êtes travailleur temporaire, et ne rapporte rien aux autres membres de l'entreprise
- Tout numéro de téléphone saisi pour le compte de l'entreprise vous rapporte 4 ECU si vous êtes travailleur permanent, 20% de plus, soit 4,8 ECU si vous êtes travailleur temporaire, et rapporte 4 ECU à chacun des autres membres permanents, 4,8 ECU à chacun des autres membres temporaires de l'entreprise
- Si vous êtes travailleur temporaire au chômage vous ne saisissez aucun numéro de téléphone et ne gagnez rien sur la période.

Veillez noter qu'à la fin de chaque période de travail, tous les membres d'une même entreprise sont **informés** du nombre de numéros de téléphones saisis par chacun pour le compte de l'entreprise. Ils sont aussi informés des gains individuels au sein de l'entreprise par poste et type de travailleur. Ils n'auront cependant pas de visibilité sur ce qu'il s'est passé dans les autres entreprises.

Vous allez à présent devoir répondre à une série de questions visant à vérifier votre compréhension des instructions avant de commencer la véritable séance de travail qui vous sera effectivement payée. N'hésitez pas à lever la main et nous poser des questions si quelque chose n'est pas clair.

PARTIE 2 : DECISIONS

Dans la partie suivante, vous n'aurez pas à travailler, nous allons simplement vous demander de prendre plusieurs décisions économiques vous procurant un gain.

Selon les cas, vous pouvez être amené à jouer le rôle d'envoyeur ou de receveur, et on tirera au sort un partenaire dans la salle qui jouera l'autre rôle (receveur si vous êtes envoyeur, envoyeur si vous êtes receveur). Les 2 personnes, envoyeur et receveur, disposent au départ de la même somme de 60 ECUS.

C'est le participant envoyeur qui prend la décision en premier. Le receveur prendra sa décision ensuite. Sur les 60 ECUS reçus, l'envoyeur peut choisir d'envoyer le montant qu'il souhaite au participant receveur. Le montant qui n'est pas envoyé est donc gardé. Le montant qui est envoyé par le participant envoyeur au participant receveur est multiplié par 3.

Le receveur prend sa décision en deuxième. Le receveur dispose de sa dotation de 60 ECUS plus 3 fois le montant envoyé par l'envoyeur. Il peut choisir de renvoyer à l'envoyeur la somme qu'il souhaite. Dans ce cas, le montant qui est renvoyé par le receveur à l'envoyeur n'est pas triplé.

Nous allons vous placer dans différentes situations potentielles, à l'issue de ces choix, nous tirerons au sort l'appariement effectif et vous informerons de votre gain. Sachez que vous ne pourrez pas communiquer pour prendre votre décision, vous n'aurez aucun moyen de savoir, même à la fin de l'expérience, avec qui vous avez effectivement été apparié.

Avant de démarrer et afin de vérifier que vous avez bien compris les règles de gain de cette partie, vous allez devoir répondre aux questions de vérification de compréhension qui s'affichent sur votre écran, n'hésitez pas à lever la main si quelque chose n'est pas clair.

PARTIE 3 : QUESTIONNAIRE

- Quel est votre âge (en années) ?
- Quel est votre niveau d'études (années d'étude complétées après le baccalauréat) ?
- Quelle est votre filière d'étude ? (Inscrivez le nom du diplôme en préparation)
- Quelle est votre langue maternelle ?
- Êtes-vous membre actif d'une association (sport et loisir, politique, religieuse...) ?
[0, "Je n'appartiens à aucune association."]
[1, "J'appartiens à une association mais je ne m'y investis pas particulièrement."]
[2, "J'appartiens à une association et je m'y investis activement."]
- Est-ce-que vous votez?
[0, "Jamais"]
[1, "Parfois"]
[2, "Le plus souvent"]
[3, "Toujours"]
- En général, diriez-vous que l'on peut faire confiance à la plupart des gens ou que l'on n'est jamais trop prudent dans ses rapports avec autrui ?
[1, "On peut faire confiance à la plupart des gens."]
[2, "On n'est jamais trop prudent dans ses rapports avec autrui."]
- Pensez-vous que la plupart des gens vont essayer de profiter de vous s'ils en ont l'occasion, ou vont-ils essayer d'être justes ? (Répondez sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie que les gens vont essayer de profiter de vous et 10 signifie que les gens se comporteront avec justesse).
- Etes-vous inquiet à l'idée de ne pas trouver un emploi à la sortie de vos études ?
[1, "Pas du tout inquiet"]
[2, "Légèrement inquiet"]
[3, "Plutôt inquiet"]
[4, "Très inquiet"]
- Sur une échelle de 1 à 10, quelle est votre opinion concernant l'utilisation des contrats temporaires (CDD, interim) et les différences de contrat sur le marché du travail? (1 signifiant qu'il faudrait que tout le monde ait le même contrat de travail et 10 signifiant que les différences de contrat permettent aux entreprise de s'adapter à un environnement fluctuant et incertain).
- Au cours de la partie 1, lors de la première période, qu'est-ce-qui a guidé votre choix d'entrer des numéros pour le compte de l'entreprise ?
[1, "Je me suis aligné sur la contribution supposée d'autres travailleurs."],
[2, "J'ai saisi un nombre de numéro que je pensais supérieur à la contribution supposée d'autres travailleurs."]
[3, "J'ai saisi un nombre de numéro que je pensais inférieur à la contribution supposée d'autres travailleurs."]
[4, "Je n'avais pas de croyance (ou je les ai ignorées) concernant le comportement des autres travailleurs."]
- Pouvez-vous décrire votre raisonnement lors de votre décision d'entrer des numéros pour votre propre compte ou pour le compte de l'entreprise ?
- Comment votre rôle (permanent ou temporaire) a-t-il influencé votre décision d'entrer des numéros au compte de l'entreprise ?
- Sur une échelle de 1 à 7, quelle confiance accorderiez-vous à un participant quelconque de l'expérience de type travailleur temporaire (1 signifiant aucune confiance et 7 une confiance totale) ?
- Sur une échelle de 1 à 7, quelle confiance accorderiez-vous à un participant quelconque de l'expérience de type travailleur permanent (1 signifiant aucune confiance et 7 une confiance totale) ?
- Selon vous, est-ce que la crise sanitaire de ces dernières années a modifié votre aptitude à faire confiance aux autres?
[0, "Non"]
[1, "Oui, plutôt vers plus de confiance"]
[-1, "Oui, plutôt vers moins de confiance"]

ANNEXES II : ROTATION DES EMPLOIS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Participants 1-10 Temporaires – **Participants 11-16 : Permanents.** Les temporaires changent d'entreprise à chaque période. La moitié des participants temporaires connaissent des périodes de chômage consécutives 2 par 2

Numéro de Séquence	1 (première)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (dernière)
Entreprise A										
Employé A1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2
Employé A2	6	10	9	8	7	6	10	9	8	7
Employé A3	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Employé A4	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Entreprise B										
Employé B1	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3
Employé B2	8	7	6	10	9	8	7	6	10	9
Employé B3	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Employé B4	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Entreprise C										
Employé C1	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4
Employé C2	10	9	8	7	6	10	9	8	7	6
Employé C3	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Employé C4	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Au chômage										
Chômeur U1	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5
Chômeur U2	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Chômeur U3	7	6	7	6	8	7	6	7	6	8
Chômeur U4	9	8	10	9	10	9	8	10	9	10

ANNEXE III : ANALYSE DE ROBUSTESSE ET TABLEAUX COMPLEMENTAIRES

Il n'y a pas de différence significative de comportement entre les travailleurs temporaires et permanents au sein de chacun des traitements.

Tableaux A3.1 : Contributions, par traitement

Traitement BASE			
	Toutes périodes	Première période	Dernière période
Permanents	2.104 (2.414)	3.708 (3.127)	1.167 (2.444)
Temporaires	2.046 (2.192)	3.833 (2.599)	0.875 (1.393)
Wilcoxon pvalue	0.904 ns	0.746 ns	0.851 ns
# observations	480	48	48

Traitement INSU			
	Toutes périodes	Première période	Dernière période
Permanents	1.529 (2.287)	3.958 (3.182)	0.417 (0.974)
Temporaires	1.992 (2.697)	2.916 (2.933)	1.375 (2.886)
Wilcoxon pvalue	0.157 ns	0.366 ns	0.547 ns
# observations	480	48	48

Traitement WAGE			
	Toutes périodes	Première période	Dernière période
Permanents	1.733 (2.426)	3.875 (2.755)	0.542 (1.474)
Temporaires	1.417 (2.052)	3.125 (3.069)	0.833 (1.834)
Wilcoxon pvalue	0.134 ns	0.319 ns	0.243 ns
# observations	480	48	48

Figures A3.1 : Dynamique, par traitement

