

**Réduire le temps de travail :
les heures supplémentaires agissent-elles
comme un frein sur la croissance de l'emploi ?
Une analyse par genre du cas italien**

*Gianna C. GIANNELLI *, Cristina BRASCHI ***

1. La réduction du temps de travail en Italie, conduit-elle à plus d'emploi ou à plus d'heures supplémentaires ?

Limiter les heures supplémentaires est un des buts de la réduction du temps de travail. Les syndicats font pression pour que soient « libérés » les emplois « pris » par les salariés qui font régulièrement des heures supplémentaires. Certains pays ont déjà mis en vigueur, et d'autres sont en train d'expérimenter des politiques de réduction des durées du travail (incluant les heures supplémentaires) qui ont pour but d'encourager le partage du travail. Pourtant, les économistes restent généralement sceptiques sur l'efficacité de ces politiques.

Sur ce thème, l'expérience menée récemment en France, où une politique de réduction du temps de travail a été initiée par l'Etat est une référence. Le but de cette politique publique, unique en Europe, a été d'augmenter l'emploi en partageant le travail. Après quelques années de mise en oeuvre, les résultats demeurent controversés : certaines études montrent que, en regard du coût consenti, les effets positifs pour l'emploi de cet ensemble de mesures complexes ont été limités. Cette affirmation se base cependant sur des données qui ne sont que le reflet préliminaire et partiel des conséquences de la nouvelle réglementation du temps de travail sur le marché du travail.

* Université de Florence Child et Iza.

** Université de Florence.

Dans d'autres pays, la réduction du temps de travail a été expérimentée selon des modalités variées. En Allemagne, l'échange entre une réduction des heures travaillées et le maintien de l'emploi est devenu un pilier de la stratégie syndicale dans les entreprises (particulièrement dans les grandes entreprises comme BMW). Dans les pays scandinaves (ex. la Suède) l'Etat a joué le rôle de médiateur entre les syndicats et les entreprises pour encourager l'égalité des genres et la réconciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

En Italie, le débat sur la réduction du temps de travail s'est animé, particulièrement depuis que le recours aux heures supplémentaires est devenu une caractéristique permanente du marché du travail, pour répondre à la fois aux besoins des entreprises devant faire face à des chocs de demande et aux désirs des salariés de recevoir un revenu supplémentaire. Les propositions de réduction du temps de travail ont cependant été fortement critiquées en supposant : 1) qu'elles causeraient une augmentation du coût du travail estimée à 10-12 % (d'après l'organisation patronale nationale) ; 2) qu'elles réduiraient la flexibilité des entreprises ; 3) qu'elles limiteraient la liberté du choix des salariés concernant le temps de travail, ce sujet créant un conflit au sein même des syndicats ; 4) qu'elles constitueraient un prétexte pour les entreprises qui souhaitent avoir recours plus souvent aux heures supplémentaires.

Quoi qu'il en soit, le débat italien sur ce sujet ne s'appuie pas sur des analyses économiques scientifiques. À notre connaissance, le travail en heures supplémentaires n'a jamais été étudié pour le cas de l'Italie. En accord avec la littérature empirique sur les heures supplémentaires concernant d'autres pays européens, nous analysons ici les données publiées par la Banque d'Italie afin d'identifier, dans le cas italien, les déterminants du travail en heures supplémentaires rémunérées. Nous cherchons à savoir si la crainte que la réduction du temps de travail entraîne un effet de substitution entre heures supplémentaires et création d'emplois est légitime. Nous examinons quel type de salarié a le plus tendance à faire des heures supplémentaires, et pour ceux qui en font, quels sont ceux qui en font le plus. Pour simuler des expérimentations simples de politique de réduction de la durée hebdomadaire du travail, nous estimons des modèles qui permettent d'évaluer l'amplitude des effets de substitution sur l'emploi sous différentes hypothèses de comportement.

En Europe, et particulièrement en Italie où le taux d'activité est faible, l'avenir de la croissance de l'emploi dépend largement de la participation des femmes à la population active. Les heures supplémentaires ont toujours été étudiées sur des échantillons basés sur l'emploi des hommes dans le secteur privé. On ne peut avoir pour résultat que l'observation d'un large effet de

substitution, en ciblant ainsi la recherche sur les salariés qui sont le plus à même de faire des heures supplémentaires. Nous pensons, par conséquent, que cette méthode n'est pas appropriée pour étudier la relation entre heures supplémentaires et effectifs salariés. Pour faire face à ce problème nous proposons d'élargir l'analyse aux femmes et à tous les secteurs où les heures supplémentaires sont régulièrement présentes, secteur public compris. De fait, nous montrons que quand on élargit ainsi l'analyse à un marché du travail plus réaliste incluant les femmes salariées, l'effet de substitution apparaît largement réduit.

Nous avons construit plusieurs échantillons (les plus extrêmes peuvent être utilisés comme repères pour la comparaison). En utilisant des modèles *probit et tobit*, nous avons calculé des estimations pour l'année 2000, concernant la relation entre d'un côté la durée statutaire du travail et le salaire horaire, de l'autre le nombre d'heures supplémentaires. Nous avons ensuite utilisé des coefficients d'approximation pour calculer l'amplitude de variation de cet effet de substitution.

Cet article est structuré de la façon suivante. La section 2 passe brièvement en revue quelques travaux récents sur les heures supplémentaires. La section 3 décrit les heures supplémentaires en Italie. La section 4 décrit les données et les modèles et présente les résultats. La section 5 traite de quelques expériences de politiques publiques. La section 6 expose nos conclusions.

2. Aperçu de la littérature internationale sur les heures supplémentaires et sur la réduction du temps de travail

De nombreuses études économiques ont traité des conséquences de la réduction du temps de travail sur les heures supplémentaires et sur le niveau de l'emploi (voir Ehrenberg, 1971 ; Hart, 1987 ; Calmfors, Hoel, 1988 et 1989 ; Hunt 1996 et 1999, parmi beaucoup d'autres). Hart (2004) donne un résumé complet des publications, pour la Grande Bretagne, les Etats-Unis et l'Allemagne.

L'approche classique consiste à considérer en premier lieu le cas d'une minimisation des coûts à *output* constant, et ensuite d'une maximisation du profit avec *output* variable. Calmfors et Hoel (1988), par exemple, montrent que, sous certaines conditions, face à une réduction de la durée du travail, l'entreprise réagit en réduisant le nombre des travailleurs et en augmentant les heures supplémentaires. Hunt (1999) examine l'effet d'une réduction du temps de travail sur les coûts marginaux et met l'accent sur le fait qu'il est moins cher pour une entreprise d'augmenter les heures supplémentaires que de créer de nouveaux emplois. Des études empiriques récentes donnent des

résultats contrastés : pour le cas allemand, Bauer et Zimmermann (1999) montrent que, puisque ceux qui font des heures supplémentaires sont principalement des ouvriers qualifiés, une réduction générale des heures supplémentaires conduira à une plus faible production et de là à une diminution des emplois non qualifiés. Pour la Grande Bretagne, Trejo (1993) montre qu'une réduction du temps de travail augmente le nombre d'heures supplémentaires. Au contraire, sur le cas anglais, Bell et Hart (1999) découvrent qu'une réduction de la durée du travail diminue les heures supplémentaires. Sur les données du panel européen concernant l'Allemagne, Hunt (1999) montre qu'une réduction d'une heure de la durée de travail conventionnelle entraîne une chute de la durée effective du travail (incluant les heures supplémentaires), comprise entre 0,88 et 1 heure. Elle a donc un effet limité sur les heures supplémentaires. Gregory et Kalwij (2000) ont étudié le cas britannique sur la période 1975-1999. Leurs résultats montrent que les changements dans le *job mix* des secteurs économiques (le fait de passer d'emplois à haut niveau d'utilisation des heures supplémentaires à des emplois à faible niveau d'utilisation plutôt que des changements de comportement des mêmes emplois à l'égard des heures supplémentaires) est la cause principale de la diminution du nombre d'heures supplémentaires durant les années 90. Les données qu'analysent Pannenberg et Wagner (2001) concernent l'Allemagne de l'Ouest et la Grande Bretagne. Ils montrent que la réduction du nombre d'heures supplémentaires rémunérées affecte négativement les revenus mensuels des salariés et que les travailleurs qui doivent passer d'un travail rémunéré comportant des heures supplémentaires à un système de compte-temps ou d'épargne-temps supportent une perte de revenu significative. Frederiksen, Graversen et Smith (2001) montrent que les élasticités de l'offre de travail sont très sensibles à la prise en compte de données sur les heures supplémentaires, les emplois secondaires et les coûts fixes. Trejo (2001) examine l'effet des primes statutaires pour heures supplémentaires sur la durée hebdomadaire du travail et ne trouve pas d'effet perceptible sur le volume des heures supplémentaires.

Concernant le cas français, des études essayent d'évaluer l'impact sur l'emploi de la réduction de la durée légale hebdomadaire du travail mise en œuvre en 1982 ainsi qu'en 1998 et 2000 avec les deux lois dites « lois Aubry ». Crépon et Kramarz (2002) par exemple montrent que la réduction de 1 heure opérée en 1982 a eu un effet négatif sur l'emploi durant les années 80. En fonction de la méthode ou des données utilisées, l'estimation de l'impact sur l'emploi de cette réduction de 1 heure par semaine varie de -2 % à -4 %. Les auteurs montrent également que les travailleurs au SMIC ont été très affectés par ces changements.

Cette (2000) développe un modèle qui montre comment une réduction du temps de travail qui ne change pas le coût de production unitaire des entreprises, n'affecte pas dans le long terme le taux de chômage d'équilibre, mais accélère la réduction du niveau de chômage conjoncturel dans le court et moyen terme. En évaluant les effets des deux lois Aubry, il soutient qu'il semble qu'elles aient donné l'impulsion d'un important mouvement de négociation collective dans les entreprises, débouchant sur de nombreux accords sur les 35 heures hebdomadaires comportant un financement correct de la réduction du temps de travail. Pourtant, il n'exclut pas que ces accords aient été signés dans les entreprises où le dialogue social était relativement meilleur que dans d'autres, soulevant ainsi un problème de biais de sélection. Boisard (2004) indique que l'ensemble complexe des mesures Aubry inclut aussi des allègements de cotisations sociales patronales et un encadrement précis de la négociation collective. Considérant l'ensemble, il soutient que les effets sur l'emploi ont été relativement limités compte tenu des objectifs de la loi (environ 300 000 emplois de plus, 18 % de la création d'emplois entre 1997 et 2001), que les relations sociales ne se sont guère améliorées et que les inégalités entre salariés se sont accentuées. Askenazy (2004) insiste sur le fait que les 300 000 créations nettes d'emplois ayant été principalement le fait d'entreprises pionnières ayant fait le choix d'anticiper l'obligation légale, ces estimations peuvent être affectées d'un biais d'auto sélection. Il soutient que cette erreur n'a pas encore été corrigée de façon robuste et que pour confirmer l'impact positif d'une réduction du temps de travail sur l'emploi des travaux ultérieurs sont nécessaires.

3. Les heures supplémentaires en Italie

Les heures supplémentaires ont toujours été une caractéristique du marché du travail italien. Toujours considérées par les entreprises comme un outil efficace de flexibilité, elles jouent encore un rôle éminent dans la régulation du processus de production. Plusieurs facteurs ont favorisé l'accroissement continu des heures supplémentaires : le phénomène est né principalement en réponse aux fluctuations des marchés et son utilisation a été particulièrement suscitée par les pics de production, l'arrivée de nouvelles commandes et le besoin de satisfaire le plus rapidement possible une demande croissante.

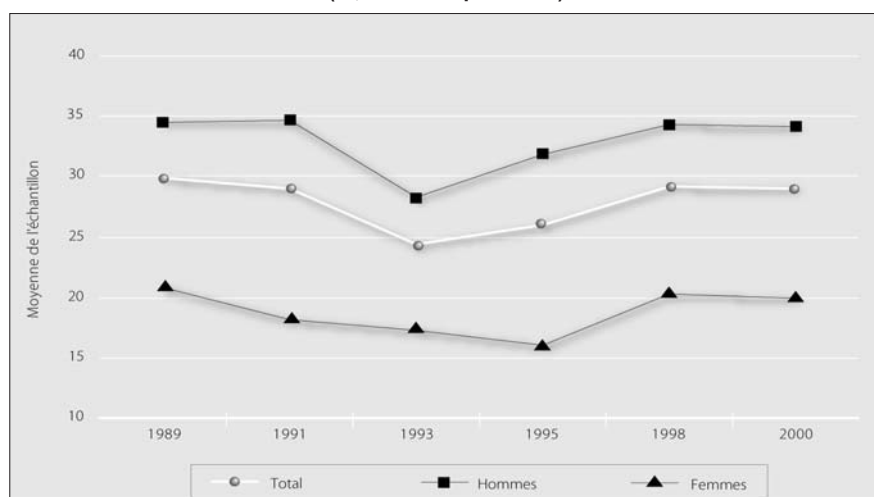
Le nombre d'heures supplémentaires

Le temps de travail légal en Italie s'élève à un maximum de 40 heures par semaine. Il y a également des limites légales au volume annuel d'heures supplémentaires (de 200 à 280 heures par an dans l'industrie mécanique) ainsi qu'à leurs volumes journalier et hebdomadaire.

En 1955 est introduit un premier amendement à la précédente législation concernant les heures supplémentaires ¹. C'est une date de départ importante pour analyser le phénomène. Les données du ministère du Travail pour cette année là montrent que Fiat à Turin utilisait plus de 400 000 heures supplémentaires par mois et Lauda plus de 60 000. Selon les données de l'Institut de la statistique (ISTAT), la proportion d'heures supplémentaires dans le total des heures de travail a doublé entre 1975-1984 et 1985-1995, passant de 2 % à 4 %.

L'utilisation des heures supplémentaires n'a pas diminué ces dernières années et on y recourt généralement en période de reprise de l'activité.

Graphique 1. Nombre de salariés qui font des heures supplémentaires (% , 100 = emploi total)



Source : Banque d'Italie.

Le graphique 1 montre le pourcentage de personnes effectuant des heures supplémentaires relativement à l'ensemble des personnes ayant un seul emploi, à temps plein sur toute l'année et sous contrat permanent ². Comme on peut le voir, l'incidence des heures supplémentaires varie de façon cyclique ³ atteignant son point culminant en 1989 et son niveau le plus bas en

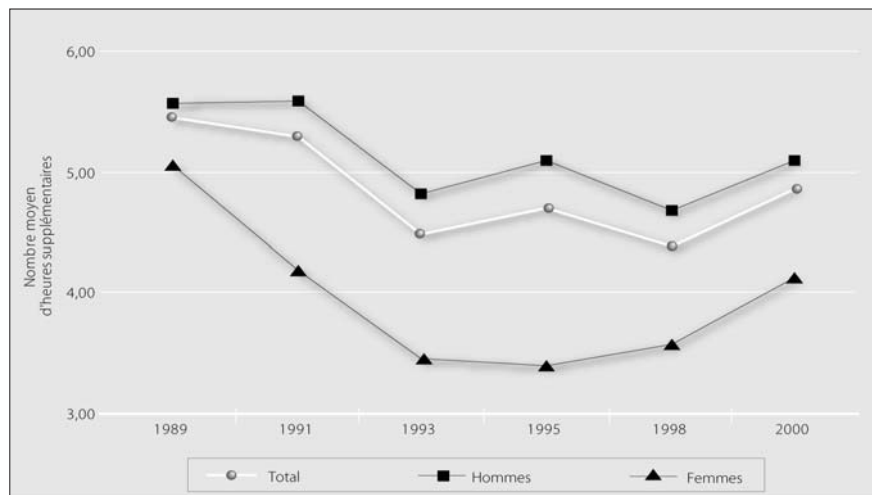
1. La première loi ayant fixé la limite maximale de la journée de travail à 8 heures date de 1923. Le premier amendement concernant les heures supplémentaires interdit leur utilisation régulière. Les employeurs sont obligés de déclarer dans les 24 heures à l'Inspection du travail, le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Une disposition autorise sa pratique régulière « en cas d'accroissement exceptionnel de la demande, quand il n'est pas possible d'embaucher ». Cette disposition a en fait permis son utilisation extensive dans les années suivantes. Voir annexe 1.

2. Toutes les données sont pondérées.

1993. L'incidence des heures supplémentaires pour les femmes est en moyenne d'environ 57 % de celle des hommes. On peut noter que cette dernière incidence atteint sa valeur la plus élevée (61 %) à la fin de la phase descendante du cycle. Cela pourrait être interprété par le fait que les heures supplémentaires des femmes approchent toujours des limites physiologiques, et qu'elles sont donc moins variables que celle des hommes. La même raison peut aider à expliquer les deux années de retard par rapport aux hommes lors de l'inversion cyclique en 1993.

Le graphique 2 indique les nombres moyens hebdomadaires d'heures supplémentaires effectuées par ceux qui en font. Ce nombre varie entre 3,5 et 5 heures pour les femmes, entre 5 et 6 heures pour les hommes. Les heures supplémentaires fournies par les femmes apparaissent avec un certain décalage par rapport à la reprise économique, de telle manière que l'écart entre les sexes augmente de façon pro cyclique. Cette observation confirme aussi le fait que, pendant la reprise, les entreprises recourent d'abord aux heures supplémentaires des hommes et seulement après aux femmes lorsque la tendance positive s'est consolidée.

Graphique 2. Nombre d'heures supplémentaires des salariés qui déclarent en faire

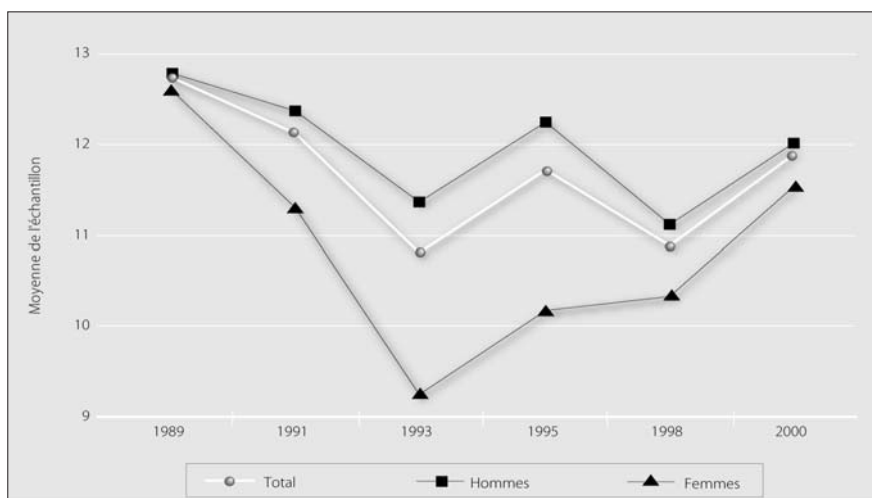


Source : Banque d'Italie.

3. La série des produits intérieurs bruts est reproduite en annexe 2.

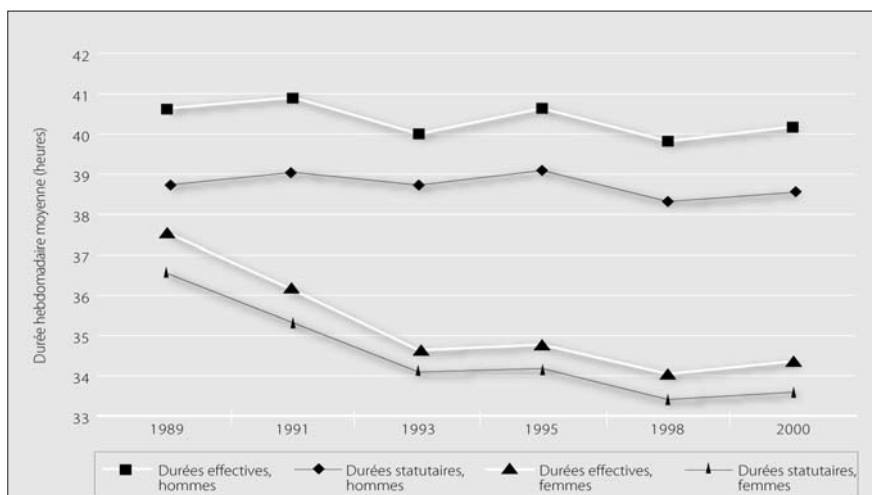
Le graphique 3 montre que pour les travailleurs qui font des heures supplémentaires, la part moyenne des heures supplémentaires dans leur temps de travail total varie entre 13 % et 9 % avec une plus grande amplitude de variation pour ce qui concerne les femmes. L'écart entre les sexes a tendance à diminuer quand les sommets du cycle économique sont atteints.

Graphique 3. Poids des heures supplémentaires pour les salariés qui en effectuent (% , 100 = durée du travail effective)



Source : Banque d'Italie.

Graphique 4. Durées moyennes de travail effectives et statutaires, selon le sexe



Source : Banque d'Italie.

Les niveaux moyens de durée hebdomadaire effective (heures supplémentaires incluses) et de durée statutaire ont diminué de façon continue sur la période d'observation ¹. La distinction par sexe (graphique 4) montre que la diminution est plus forte pour les femmes : elle est de 3 heures pour leurs durées statutaires et effectives, elle n'est que de 30 mn pour les hommes. De plus, il faut noter que l'écart entre durées effectives et statutaires est presque constant pour les femmes, tandis que pour les hommes il est non seulement plus large mais également plus sensible au cycle.

La compensation des heures supplémentaires

Concernant la compensation des heures supplémentaires, un trait distinctif du système italien est qu'elles sont moins coûteuses que les heures statutaires. En France, en Allemagne et en Grande-Bretagne, par exemple, les heures supplémentaires sont au contraire plus chères. C'est une des raisons pour laquelle les entreprises italiennes ont souvent choisi de répondre à la pression du marché en utilisant massivement les heures supplémentaires. En faisant de la sorte, certains ont diminué l'embauche et ont travaillé avec moins de personnel sur de longues périodes.

Bien que la prime pour heures supplémentaires accroisse le coût horaire du travail, celles-ci restent moins chères car certains des coûts directs et tous les coûts indirects associés aux heures statutaires ne s'y appliquent pas. Il en est ainsi des coûts indirects – comme les congés payés, le 13^e mois, les indemnités de licenciement – qui sont négociés dans le contrat salarial standard. La rémunération horaire moyenne des heures statutaires – qui inclut le salaire de base plus ces autres ajouts – est généralement plus élevée que le taux de salaire moyen des heures supplémentaires.

Un exemple est donné par le tableau 1. Il décompose selon ces éléments le salaire des ouvriers de la métallurgie et des constructions mécaniques en 1997.

Même si les éléments directs de la rémunération horaire sont augmentés de moitié (+50 % du total des gains directs), une heure supplémentaire demeure encore moins chère pour l'entreprise qu'une heure normale (12,39 au lieu de 13,24 €). Le tableau indique quels sont les éléments directs et indirects de la rémunération qui ne sont pas inclus dans le coût de l'heure supplémentaire. Aucun des éléments indirects n'y est inclus. En fait, les éléments indirects (congés payés, 13^e mois, indemnités de licenciement) qui constituent une grande partie des coûts salariaux statutaires sont substantiel-

1. Les durées statutaires sont estimées par différence entre les durées effectives et les nombres d'heures supplémentaires.

Tableau 1. Coût horaire du travail d'un ouvrier			
Composants du salaire (Euros par heure)	Heures normales	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires
		Prime : + 25% *	Prime : + 50% **
		(du total des gains directs)	
Gains directs			
Minimum contractuel	2,59	2,59	2,59
Minimum contractuel à la pièce	0,09	0,09	0,09
Prime de productivité	0,02		
Prime d'ancienneté	0,26		
Prime de coût de la vie	2,98	2,98	2,98
DEE ¹	0,06	0,06	0,06
1. Total gains directs	5,99	5,71	5,71
2. Bonus heures supplémentaires	0,00	1,43 *	2,86 **
Gains indirects			
Prime réunion syndicale	0,03		
Prime étude	0,03		
Bonus pour congés durant la semaine de travail	0,26		
Bonus pour jours fériés (2 juin, 4 nov.)	0,05		
Permis payé	0,11		
Heures de réduction du travail	0,25		
Congés payés	0,56		
Treizième mois	0,60		
Prime ancienneté 1997	0,09		
Prime de licenciement	1,72		
3. Total gains indirects	3,69		
4. Cotisations sociales	3,55	3,18	3,82
Coût salarial total : 1+2+3+4	13,24	10,32	12,39

Source : Fiom (mai 1997).

1. Distinct Element of Earnings. C'est une partie spécifique du minimum contractuel qui est soustraite du salaire contractuel de base pour calculer les éléments qui s'ajoutent à ce dernier.

lement plus élevés que la prime pour heures supplémentaires. Même si de nombreuses entreprises calculent la prime pour heures supplémentaires sur la rémunération horaire totale et pas seulement sur les éléments de la rémunération prévus au contrat, il reste encore un écart disproportionné entre le coût des heures normales et celui des heures supplémentaires.

Cette situation s'applique toujours aujourd'hui : en général, une majorité de contrats de travail ne mentionne pas explicitement que les entreprises doivent inclure les heures supplémentaires pour calculer les éléments indirects du salaire (comme le 13^e mois ou l'indemnité de licenciement).

Pourquoi une analyse par genre du temps de travail supplémentaire ?

Dans les discussions sur l'utilisation des heures supplémentaires, l'adoption d'une perspective masculine a conduit à la conclusion qu'une des raisons pour laquelle est possible une utilisation par les entreprises qui manque à ce point de discernement, est le désir toujours plus grand des actifs de travailler au-delà des horaires normaux. En fait, les heures supplémentaires donnent aux hommes une possibilité de choix de leur temps de travail. Bien plus, les travailleurs hommes s'habituent à des niveaux plus élevés de salaires et l'on sait qu'il n'est pas du tout facile d'abandonner cette source de revenu supplémentaire.

Mais cette façon de raisonner ne s'applique pas aux femmes car l'allocation de leur temps entre la famille et le marché du travail ainsi que leurs coûts d'opportunité du temps sont complètement différents de ceux des hommes. Les données présentées ci-dessus en témoignent et cela rend moins crédible l'argument selon lequel réduire le temps de travail conduirait à une large augmentation des heures supplémentaires, neutralisant ainsi l'effet bénéfique sur l'emploi.

4. La réduction du temps de travail favorise-t-elle, le partage du travail ou bien incite-t-elle les salariés à effectuer des heures supplémentaires ? Quelle est l'importance de cet effet ? Peut-il contrebalancer une augmentation potentielle de l'emploi ?

Le but de cette section est d'examiner quels facteurs déterminent le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un salarié et d'utiliser les estimations pour calculer l'impact de la réduction du temps de travail sur les heures supplémentaires.

En premier lieu, nous utilisons un ensemble de données en coupe pour examiner la probabilité qu'un salarié travaille en heures supplémentaires compte tenu d'un certain nombre de facteurs socio-économiques concernant le travailleur lui-même. Nous utilisons pour cela un modèle *probit*. En second lieu, nous utilisons un modèle *tobit* pour estimer la quantité d'heures supplémentaires offertes, avec ou sans condition de probabilité de faire des heures supplémentaires. En troisième lieu, nous utilisons nos estimations pour calculer l'impact de la réduction du temps de travail sur les heures supplémentaires et donc le nombre de nouveaux emplois potentiels que détruisent les heures supplémentaires.

Encadré 1.

Données et échantillon

Toutes les données proviennent de l'enquête par sondage de la Banque d'Italie sur les budgets familiaux des ménages italiens. Elles concernent l'année 2000. L'enquête portait sur 8 100 familles, 22 268 personnes et 13 814 salariés. Elle donne des informations sur un certain nombre de variables pertinentes, certaines concernant le ménage, d'autre les individus et leur situation sur le marché du travail ¹.

La partie du questionnaire la plus intéressante pour notre problème contient des informations sur la durée moyenne hebdomadaire effective du travail des salariés (incluant les heures supplémentaires) et sur le nombre moyen hebdomadaire d'heures supplémentaires rémunérées dans l'année 2000.

L'échantillon inclut tous les salariés ² qui ont un seul emploi, qui travaillent toute l'année, qui ont un contrat à temps plein et à durée indéterminée. Bien que nous prenions en compte les salariés du secteur public, nous excluons les enseignants pour lesquels le concept d'heure supplémentaire est difficile à cerner ³.

Après filtrage, l'échantillon pour l'année 2000 comprend 4 234 personnes : 2 893 hommes et 1 341 femmes. C'est sur cet échantillon que nous estimons les modèles *probit* et *tobit*.

1. L'enquête se déroule deux fois par an depuis 1965. Depuis 1987, elle comporte des informations sur le temps de travail et a été très utilisée pour l'étude du marché du travail italien.

2. Cf. annexe 3 pour plus d'informations sur la sélection de l'échantillon.

3. Etant donné que les universitaires sont regroupés avec les dirigeants d'entreprises privées, les universitaires n'ont pu être exclus de l'échantillon.

4.1. Mesurer les effets d'un changement dans les heures standard et les salaires horaires sur le travail supplémentaires

Dans le modèle *probit*, la variable dépendante « probabilité de réaliser des heures supplémentaire » est dichotomique. Dans le modèle *tobit* la variable dépendante est discrète et représentée par le nombre d'heures supplémentaires travaillées. On s'est intéressé aux effets sur les heures supplémentaires de la durée statutaire du travail (HSTAN, qui exclut les heures supplémentaires) et du salaire horaire (HWAGE). Pour calculer la première, on a soustrait de la durée hebdomadaire effective les heures supplémentaires effectuées dans la semaine ¹. Pour le seconde, nous avons utilisé les variables « revenu total annuel » et « durée hebdomadaire effective » ².

1. Durée normale = Durée totale - Heures supplémentaires (dans l'enquête, la durée totale hebdomadaire inclut les heures supplémentaires).

2. Salaire horaire = Rémunération annuelle / (durée hebdomadaire totale x 52), 52 étant le nombre de semaines dans l'année.

Malheureusement, l'enquête ne distingue pas entre compensation pour heures supplémentaires et indemnités pour heures statutaires, et nous avons été obligés de supposer que les heures supplémentaires et les heures statutaires sont payées au même taux. En se basant sur les commentaires de la section précédente, on peut justifier l'utilisation du même taux de salaire horaire pour les deux types de travail en arguant qu'en moyenne en Italie, pour l'entreprise, une heure supplémentaire n'est pas plus chère qu'une heure normale de travail. Du côté de l'offre, si l'on suppose que les salariés ne sont pas aveugles (en ce sens qu'ils réalisent que malgré la bonification des éléments directs de la rémunération des heures supplémentaires, l'absence des éléments annexes rend les heures supplémentaires moins attirantes), ils ne devraient pas percevoir les heures supplémentaires comme mieux rémunérées que les heures statutaires.

Tous les salariés de notre échantillon n'ont pas la possibilité de faire des heures supplémentaires. Nous supposons que les salariés dont les durées statutaires de travail sont inférieures à 30 heures par semaine n'ont pas cette possibilité ¹.

Afin de donner plus de souplesse à l'analyse, les modèles sont estimés sur deux échantillons sélectionnés sur la base de la durée hebdomadaire statutaire déclarée par les salariés. Un échantillon large est constitué par les salariés dont la durée statutaire est supérieure à 30 heures, un échantillon plus restreint sélectionne les salariés dont la durée statutaire est supérieure à 35 heures.

On s'attend à ce que la probabilité de travailler en heures supplémentaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées soient plus élevée dans l'échantillon le plus large que dans l'échantillon le plus restreint. On peut supposer en effet que les salariés qui ont une plus courte durée hebdomadaire statutaire (typiquement dans le secteur de l'assurance par exemple) ont une désutilité marginale du travail plus faible que celle des salariés ayant des durées plus longues.

Mieux, étant donné que 16,5 % des salariés déclarent une HSTAN supérieure à 40 heures, on interprète cela comme une indication de l'existence d'heures supplémentaires non rémunérées ². Afin de séparer l'effet des heures supplémentaires non rémunérées de l'effet des durées statutaires (supposées être de 40 heures en moyenne) et des heures supplémentaires rémunérées, nous divisons la variable HSTAN en deux parties : lorsque la durée du travail statutaire est supérieure à 40 heures, une variable HSTAN1 est-

1. Cette hypothèse, dictée par l'observation des données sur les durées de travail, est aussi utilisée dans la majorité des études sur les heures supplémentaires que l'on a citées.

2. Malheureusement le questionnaire ne renseigne pas de façon directe sur les heures supplémentaires non rémunérées.

tronquée à 40 heures et une seconde variable HDIF40 mesure la différence entre la durée normale et 40 heures ¹. Cette procédure de division serait correcte sous l'hypothèse qu'une réduction de la durée hebdomadaire statutaire reste sans effet sur les heures supplémentaires non rémunérées. Que cela soit vraisemblable ou pas, les coefficients de ce modèle mesurent l'effet potentiel maximum d'une réduction de la durée statutaire sur les heures supplémentaires rémunérées, sous l'hypothèse extrême que les salariés qui travaillent statutairement plus de 40 heures par semaine ne changent pas leur offre d'heures supplémentaires non rémunérées.

Les autres variables explicatives contrôlent les caractéristiques individuelles ou familiales, comme l'âge, le statut matrimonial, le lieu de résidence, le nombre de bénéficiaires d'un revenu au sein de la famille, le niveau d'étude, le secteur d'emploi et la situation professionnelle. L'étude descriptive des données statistiques concernant les variables utilisées dans l'analyse donne de premiers résultats qui méritent quelques commentaires (*cf.* annexe 4).

Les tableaux A4.1 et A4.2 indiquent que pas moins de 34 % des hommes ont l'opportunité de faire des heures supplémentaires. Les femmes sont 20 % dans ce cas.

En comparant les valeurs moyennes des variables concernant le groupe de ceux qui font des heures supplémentaires (rémunérées) et le groupe de ceux qui n'en font pas, on remarque par exemple que ceux qui font des heures supplémentaires ont des durées statutaires moins élevées (37,8 heures pour les hommes et 37,21 heures pour les femmes) que ceux qui n'en font pas (41 heures et 39,5 heures respectivement). C'est un résultat significatif qui sera étudié de façon plus approfondie par l'analyse économétrique.

Le nombre moyen d'heures supplémentaires pour ceux qui en font, est de 4,5 heures pour les hommes et 3,5 heures pour les femmes.

78,6 % de ceux qui font des heures supplémentaires sont des hommes. Ceux-ci ne constituent que 64 % du groupe de ceux qui n'en font pas. D'un groupe à l'autre HWAGE ne varie pas de manière significative, bien que l'on observe l'écart habituel entre les genres (environ 14 %).

Ces premières indications confirmeraient la description générale du phénomène présenté dans la section 3 : les hommes ont une plus grande probabilité de faire des heures supplémentaires que les femmes ; et quand les femmes en font, elles en font moins.

1. $HSTAN1 = HSTAN$ si $HSTAN = 40$; $HSTAN1 = 40$ si $HSTAN > 40$; $HDIF40 = HSTAN - 40$ si $HSTAN > 40$

4.2. Résultats

On examine maintenant les résultats des modèles *probit* et *tobit*, en utilisant tout l'éventail des travailleurs salariés correspondant aux critères de sélection. Les coefficients et les erreurs standard pour tous, hommes et femmes apparaissent sur les tableaux A4.3, A4.4 et A4.5 de l'annexe 4.

L'impact des heures statutaires et des salaires horaires est très significatif. Le tableau 2 reproduit les effets marginaux dérivés de l'estimation du modèle *probit*, le tableau 3 les valeurs inconditionnelles attendues ¹ estimées par le modèle *tobit*.

Tableau 2. Effets marginaux des durées statutaires et du salaire horaire sur la probabilité de faire des heures supplémentaires (Modèle <i>probit</i> *)						
	a HSTAN	b ** HSTAN1	c *** HDIF40	HWAGE ^	N. obs.	Predicted p.
Echantillon	Ensemble					
Durée statutaire > 30	-0,0375			-0,0105	4234	0,258
Durée statutaire > 35	-0,0164			-0,0101	3754	0,205
Durée statutaire > 30		-0,0864	-0,0085	-0,0121	4234	0,263
Durée statutaire > 35		-0,0425	-0,0095	-0,0104	3754	0,205
	Hommes					
Durée statutaire > 30	-0,0421			-0,0128	2893	0,300
Durée statutaire > 35	-0,0215			-0,0121	2557	0,246
Durée statutaire > 30		-0,0987	-0,0110	-0,0146	2893	0,314
Durée statutaire > 35		-0,0591	-0,0116	-0,0123	2557	0,246
	Femmes					
Durée statutaire > 30	-0,0238			-0,0065	1341	0,176
Durée statutaire > 35	-0,0059			-0,0076	1197	0,127
Durée statutaire > 30		-0,0604	-0,0018 ns	-0,0084	1341	0,169
Durée statutaire > 35		-0,0158	-0,0036 ns	-0,0082	1197	0,126

* Tous les effets sont significatifs au seuil de 1 % excepté lorsque ns (non significatif) est spécifié (col.c).

** (= a si a <= 40 ; = 40 if a > 40)

*** a<40 if a>40

^ Pour 1 000 anc. It. Lires (approx. 1/2 Euro).

Les données sont pondérées. Ecarts types robustes.

Examinons d'abord la relation entre les heures statutaires et le nombre d'heures supplémentaires effectuées. HSTAN a un coefficient négatif, ce qui confirme l'existence d'un certain degré de substituabilité entre les heures supplémentaires et le travail en heures statutaires.

1. La valeur inconditionnelle attendue est l'effet moyen que l'on peut attribuer à chaque individu sur l'échantillon.

La taille de l'effet dépend des échantillons sélectionnés (c'est à dire des individus supposés faire des heures supplémentaires sur la base de leur durée normale de travail).

Une diminution d'une heure dans les durées de travail statutaires augmente la probabilité de faire des heures supplémentaires de 4 %. Pour les hommes, l'effet est deux fois plus grand que pour les femmes.

Pour les estimations *probit*, une diminution d'une heure des durées statutaires augmente la probabilité de faire des heures supplémentaires de 4 points de pourcentage environ si HSTAN est supérieur à 30 heures et de 2 points de pourcentage si HSTAN est supérieur à 35 heures. Cela confirme l'hypothèse d'une désutilité marginale du travail croissante. L'effet est doublé (HSTAN1) lorsque l'on suppose que quand l'individu prend sa décision, les heures supplémentaires non payées sont séparées de HSTAN. La distinction selon le genre montre que pour les hommes l'effet est deux fois plus grand que pour les femmes et cela pour chacun des échantillons sélection-

Tableau 3. Effets marginaux des durées statutaires et du salaire horaire sur les heures supplémentaires (Modèle <i>tobit</i> - Valeurs espérées inconditionnelles *)					
	a HSTAN	b ** HSTAN1	c *** HDIF40	d HWAGE ^	e N. obs.
Echantillon	Ensemble				
Durée statutaire > 30	-0,1605			-0,0655	4 234
Durée statutaire > 35	-0,0701			-0,0607	3 754
Durée statutaire > 30		-0,3243	-0,0421	-0,0699	4 234
Durée statutaire > 35		-0,1705	-0,0435	-0,0617	3 754
	Hommes				
Durée statutaire > 30	-0,1878			-0,0815	2 893
Durée statutaire > 35	-0,0966			-0,0756	2 557
Durée statutaire > 30		-0,3680	-0,0620	-0,0866	2 893
Durée statutaire > 35		-0,2305	-0,0601	-0,0757	2 557
	Femmes				
Durée statutaire > 30	-0,1018			-0,0399	1 341
Durée statutaire > 35	-0,0232			-0,0387	1 197
Durée statutaire > 30		-0,2238	-0,0056ns	-0,0442	1 341
Durée statutaire > 35		-0,0808	-0,0099ns	-0,0421	1 197

* Tous les effets sont significatifs au seuil de 1 % sauf lorsque ns (non significatif) est spécifié (cf. col. c).

** (= a si a = 40 ; = 40 if a > 40).

*** a - 40 si a > 40.

^ Pour 1 000 anc. Lt. Lires (approx. 1/2 Euro).

^^ Création potentielle d'emploi remplacée par des heures supplémentaires: (a*e) / durée statutaire moyenne de l'échantillon.

^^^ f/e.

nés. L'estimation *tobit* des valeurs inconditionnelles attendues montre qu'une heure en moins dans les durées statutaires de travail augmente le nombre d'heures supplémentaires de 0,16 heures si HSTAN est supérieur à 30 et de 0,07 si HSTAN est supérieur à 35. Pour les hommes une diminution d'une heure de la durée statutaire augmente le nombre d'heures supplémentaires de 0,19 heure si HSTAN est supérieur à 30 et de 0,1 heure si HSTAN est supérieur à 35. Pour les femmes les valeurs sont respectivement de 0,1 heure et de 0,02 heure. Dans tous les cas les effets doublent pour HSTAN1.

Si le salaire horaire augmente de 1 %, les heures supplémentaires diminuent de moins de 1 %.

Examinons maintenant la relation entre le salaire et les heures supplémentaires. Le résultat indique qu'un accroissement du salaire horaire engendre une réduction des heures supplémentaires. Cela témoigne de la prédominance de l'effet de revenu. Plus exactement, en utilisant les valeurs inconditionnelles attendues du *tobit* pour calculer les élasticités, pour une augmentation de 1 % du salaire horaire, on a une diminution du nombre d'heures supplémentaires de -0,68 % si HSTAN est supérieur à 30 et de -0,78 % si il est supérieur à 35. Les effets marginaux indiqués par le *probit* sont en moyenne une diminution d'un point de la probabilité de faire des heures supplémentaires pour une augmentation de la rémunération horaire de ½ € (1 000 anciennes Lires italiennes), un peu plus pour les hommes, un peu moins pour les femmes.

5. Utiliser ces résultats pour expérimenter des politiques : reproduire le cas français

Ces résultats peuvent être interprétés à la lumière du débat sur la réduction du temps de travail. Comme on l'a vu, plusieurs études soutiennent l'idée d'un certain degré de substitution entre la durée statutaire et les heures supplémentaires, ce qui veut dire qu'une réduction de la durée statutaire pourrait être plus ou moins compensée par des heures supplémentaires et ne pas conduire à la création de nouveaux emplois. Cette conclusion semble être confirmée par nos analyses.

On s'inspire ici du cas français. Juste après l'élection de François Mitterrand en mai 1981, le gouvernement décidait d'augmenter le salaire minimum de 5 %. Puis, en conformité aux promesses de son programme électoral, le gouvernement socialiste décidait de réduire la durée hebdomadaire du travail de 40 à 39 heures. Ainsi une première expérimentation applique une réduction de 1 heure au modèle d'heures supplémentaires italien. Ensuite on simule une réduction du temps de travail à 35 heures comparable à celle instaurée par les lois Aubry.

La question suivante est donc : quel serait l'impact d'une réduction des heures travaillées sur l'emploi ? Autrement dit, sous les hypothèses d'échantillonnage adoptées, on cherche à mesurer le nombre d'heures supplémentaires qui serait engendré par une réduction de la durée statutaire du travail, et à transformer ce nombre en équivalent d'emplois non créés (en divisant le nombre d'heures supplémentaires par la durée statutaire moyenne des échantillons après la réduction de la durée du travail).

Cette méthode n'est valide que sous l'hypothèse que les personnes ne changent pas leurs préférences et leurs comportements après la mise en œuvre des nouvelles mesures ¹.

L'encadré ci dessous indique les formules utilisées.

Encadré 2.

Effet de substitution

$$\text{Newjoblost} = \frac{H_{\text{coeff}} \times \text{NOBS}}{\text{HOURS}_{\text{new}}}$$

$$\% \text{EMPL.EFF} = \frac{W_{\text{coeff}} \times \text{NOBS} \times \Delta W}{\text{HOURS}_{\text{new}}}$$

où dans le modèle *tobit*, H_{coeff} est le coefficient pour les horaires statutaires, NOBS est le nombre d'observations, $\text{HOURS}_{\text{new}}$ est le nouvel horaire hebdomadaire statutaire.

Effet revenu sous l'hypothèse de totale compensation de la réduction du temps de travail

$$\Delta W = \left(\frac{\text{HOURS}_{\text{old}}}{\text{HOURS}_{\text{new}}} - 1 \right) W_{\text{old}}$$

$$\% \text{EMPL.EFF} = \frac{W_{\text{coeff}} \times \text{NOBS} \times \Delta W}{\text{HOURS}_{\text{new}}}$$

où dans le modèle *tobit*, W_{coeff} est le coefficient de salaire horaire, NOBS est le nombre d'observations, $\text{HOURS}_{\text{new}}$ et $\text{HOURS}_{\text{old}}$ respectivement le nouveau et l'ancien horaire statutaire, ΔW est la variation du salaire, W_{old} est le salaire avant la réduction du temps de travail.

1. Nous ne pouvons malheureusement pas utiliser de méthodes plus sophistiquées d'évaluation des politiques, puisque sur la période d'observation, aucune mesure n'a été adoptée en ce domaine.

5.1. L'expérimentation de trois politiques différentes

Nous utilisons la formule ci-dessus pour simuler trois options politiques différentes, inspirées de l'expérience française.

1. Une réduction généralisée d'une heure hebdomadaire appliquée à tous les contrats de travail.

Cela signifie en d'autres termes, une réduction de 1 heure de la durée statutaire dans tous les secteurs et professions, et appliquée à toutes les personnes ayant la possibilité de travailler en heures supplémentaires (c'est à dire, selon nos hypothèses, celles dont les durées statutaires sont supérieures à 30 ou 35 heures).

2. Une réduction de 1 heure appliquée seulement aux travailleurs qui travaillent plus que la durée statutaire de 35 heures.

3. En suivant les exemples de la France et de l'Allemagne, on calcule l'effet de substitution d'une réduction à 35 heures de la durée hebdomadaire.

Pour chacune des expérimentations, on calcule les effets sous chacune des deux hypothèses : 1) le salaire horaire ne change pas ; 2) le salaire horaire s'ajuste pour compenser la perte de revenu due à la réduction du temps de travail. Cette dernière hypothèse implique l'égalité entre le taux d'accroissement du salaire horaire et le taux de réduction de la durée du travail ¹. Sous cette hypothèse les deux effets, revenu et substitution, s'ajoutent. Etant donné que le signe du coefficient du salaire horaire est négatif, comme cela a été observé ci-dessus, l'effet revenu domine après un accroissement du salaire, et l'effet total en pertes de création d'emploi serait plus faible que dans le cas de salaires horaires constants.

Résultats de la première option

Le tableau 4 présente les résultats de la première option de politique.

Une réduction généralisée d'une heure de la durée hebdomadaire du travail engendre un effet de substitution qui varie d'une valeur minimum de 0,10 % de pertes en création d'emplois, relativement à l'emploi total qui précède la mise en application de la nouvelle politique, et un maximum de 0,82 % qui dépend des hypothèses sous jacentes concernant les comportements individuels. La différence suivant le genre est marquée : la valeur minimum est de 0,20 % et le maximum 0,93 % pour les hommes, 0,05 % et 0,56 % pour les femmes.

1. Sur la base de l'identité : $w_o H_o = w_n H_n$, où w est le revenu, H est la durée du travail et les indices $_o$ et $_n$ voulant dire respectivement ancien et nouveau.

Tableau 4. Expérimentation d'une politique, réduction générale de une heure (% effets sur l'emploi)		
	Effet de substitution	Effet de substitution + effet - revenu
Echantillon	Ensemble	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
Durée statutaire > 30	-0,39%	-0,33%
Durée statutaire > 35	-0,15%	-0,10%
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>		
Durée statutaire > 30	-0,82%	-0,75%
Durée statutaire > 35	-0,38%	-0,33%
	Hommes	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
Durée statutaire > 30	-0,46%	-0,38%
Durée statutaire > 35	-0,20%	-0,15%
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>		
Durée statutaire > 30	-0,93%	-0,66%
Durée statutaire > 35	-0,51%	-0,45%
	Femmes	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
Durée statutaire > 30	-0,25%	-0,22%
Durée statutaire > 35	-0,05%	-0,02%
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>		
Durée statutaire > 30	-0,56%	-0,52%
Durée statutaire > 35	-0,18%	-0,15%

Résultats de la deuxième option

Tableau 5. Réduction d'une heure appliquée uniquement aux salariés travaillant plus de 35 heures (effets sur l'emploi)		
	Effet de substitution	Effet de substitution + effet sur le salaire
Echantillon : durée statutaire > 30*	Ensemble	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>	-0,34%	-0,29%
	-0,71%	-0,66%
	Hommes	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>	-0,39%	-0,33%
	-0,81%	-0,74%
	Femmes	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>	-0,22%	-0,19%
	-0,49%	-0,46%

*Les résultats avec l'échantillon « durée statutaire > 35 » sont les mêmes que dans le tableau 4.

Le tableau 5 montre que si la réduction d'une heure est appliquée seulement aux salariés qui travaillent plus de 35 heures par semaine, l'effet est plus faible que lorsqu'elle est appliquée à tous les salariés (tableau 4). L'effet revenu contribue à réduire l'effet total : l'hypothèse sous jacente est qu'il devrait augmenter d'environ 2,5 % afin de maintenir constant le revenu total du travail.

Résultats de la troisième option

Tableau 6. Expérimentation d'une politique : réduction à 35 heures (% effets sur l'emploi)		
	Effet de substitution	Effet de substitution + effet - revenu
Echantillon	Ensemble	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
Durée statutaire > 30	-2,08%	-1,75%
Durée statutaire > 35	-0,91%	-0,61%
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>		
Durée statutaire > 30	-2,98%	-2,73%
Durée statutaire > 35	-1,57%	-1,35%
	Hommes	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
Durée statutaire > 30	-2,62%	-2,17%
Durée statutaire > 35	-1,34%	-0,93%
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>		
Durée statutaire > 30	-3,50%	-3,17%
Durée statutaire > 35	-2,19%	-2,19%
	Femmes	
<i>Spécification avec HSTAN</i>		
Durée statutaire > 30	-1,11%	-0,95%
Durée statutaire > 35	-0,25%	-0,10%
<i>Spécifications avec HSTAN1 et HDIF40</i>		
Durée statutaire > 30	-1,91%	-1,77%
Durée statutaire > 35	-0,69%	-0,56%

La dernière expérimentation montre qu'une réduction à 35 heures a le plus large impact : la perte maximum en emploi atteindrait 3,5 % pour les hommes et 1,91 % pour les femmes, sous l'hypothèse d'heures supplémentaires non rémunérées indépendantes (tableau 6). L'effet revenu limite les pertes d'emploi, mais une politique de maintien du revenu à niveau constant après la réduction du temps de travail impliquerait une augmentation des salaires d'environ 15 % (en considérant les durées statutaires réelles) : une option politique irréaliste.

5.2. Comment pondérer ces effets dans la phase actuelle de croissance de l'emploi ?

Nous avons maintenant besoin de bases de comparaison pour évaluer ces résultats.

Au cours de l'année 2000, l'emploi total en Italie s'est accru de 2 %¹. Faisons une hypothèse extrême de partage du travail, c'est à dire une compensation de la réduction de la durée du travail par un accroissement comparable des emplois (en équivalent heures – emploi). La production est supposée constante, et la substitution heures – emplois est totale : pas d'effet d'échelle, pas de substitution au capital, pas de gain en efficacité, pas d'accroissement des coûts du travail.

Première option de politique

Une réduction générale d'une heure implique une augmentation de l'emploi que l'on estime de 2.5 % à 2.1 %² selon les hypothèses d'échantillonnage et la spécification du modèle. Sous ces hypothèses, cette politique contribuerait au doublement du taux de croissance de l'emploi. Cette base de comparaison peut être confrontée aux résultats présentés dans le tableau 4. Il faut soustraire de la fourchette d'estimation de 2,5 % à 2,1 % un effet négatif sur l'emploi (pour tous, hommes et femmes) variant de 0,82 % à 0,10 % en fonction des spécifications de l'échantillon et des hypothèses sur le salaire horaire. Dans le pire des cas, le pourcentage d'augmentation de l'emploi réalisé par cette première option serait d'environ 1,3 point (2,1 - 0,82). Cela représenterait de toute façon une augmentation hypothétique de 50 % du taux de croissance de l'emploi pour l'année 2000.

Deuxième option de politique

Une réduction d'une heure appliquée aux salariés qui travaillent plus de 35 heures impliquerait un accroissement de l'emploi estimé à environ 2 %³. Cette base de comparaison peut être confrontée aux résultats présentés dans

-
1. Banque d'Italie, Rapport annuel du Gouverneur pour l'année 2001.
 2. Ceci est calculé de la façon suivante. D'abord on divise le total de la réduction exprimé en heures (c'est à dire l'effectif observé dans l'enquête de 4 234 travailleurs ayant des durées statutaires supérieures à 30 heures, effectif multiplié par une heure) par la durée hebdomadaire moyenne par travailleur de l'échantillon après réduction de la durée (38,7 heures). Cela donne le nombre de nouveaux salariés potentiels sous l'hypothèse d'un partage intégral du travail. Puis on divise ce nombre par le nombre total de salariés de l'échantillon en incluant ceux qui n'ont pas la possibilité de faire des heures supplémentaires (4 507).
 3. Ceci est calculé de la façon suivante. D'abord on divise le total de la réduction exprimé en heures (c'est à dire l'effectif observé dans l'enquête de 3 754 travailleurs dont les durées statutaires sont supérieures à 35 multiplié par une heure) par la durée hebdomadaire moyenne par travailleur de l'échantillon après réduction de la durée (39,4 heures). Cela donne le nombre de nouveaux salariés potentiels, dans l'hypothèse de partage intégral du travail. Puis on divise ce nombre par le nombre total de salariés de l'échantillon en incluant ceux qui n'ont pas la possibilité de faire des heures supplémentaires (4 507).

le tableau 5. On doit alors soustraire des 2 % estimés un effet négatif sur l'emploi (pour tous, hommes et femmes) variant de 0,71 % à 0,29 %, selon les spécifications de l'échantillon et des hypothèses sur le salaire horaire. Dans le pire des cas, l'augmentation en pourcentage de l'emploi imputable à cette deuxième option politique serait d'environ 1.3 point (2 - 0,71), analogue à celle de la première option.

Ainsi, l'effet de compensation des heures supplémentaires à la suite d'une réduction modérée de la durée hebdomadaire du travail, pour tous les contrats ou pour les contrats impliquant plus de 35 heures de travail hebdomadaire, serait relativement minime comparé à l'effet bénéfique pour la croissance de l'emploi.

Troisième option de politique

Si, au contraire, les durées de travail étaient fortement réduites, comme dans le cas d'une réduction à 35 heures pour tous les salariés, le partage du travail devrait devenir plus efficace. Notons que la même hypothèse d'*output constant* (toutes les heures sont remplacées par des nouveaux salariés, pas de changement dans le salaire horaire), comme dans le cas d'une réduction d'une heure, impliquerait une augmentation absolument irréaliste de l'emploi variant de 9 % à 13 % et cela parce que, en Italie, beaucoup de salariés travaillent plus de 35 heures (presque 80 % dans notre échantillon). Cependant, comme le montre le tableau 6, la substitution des heures statutaires par des heures supplémentaires est assez importante, elle augmente considérablement l'effet négatif sur l'emploi, d'environ 3 %. Dans le pire des cas, l'effet net sur l'emploi obtenu en suivant cette politique serait d'environ 6 points de pourcentage. Bien sûr, l'effet négatif serait largement réduit si le salaire horaire augmentait. Mais cela est vrai sous l'hypothèse extrême que la demande de travail n'est pas négativement corrélée aux coûts du travail. La mise en application de cette politique demanderait une évaluation précise de tous les effets de substitution et d'échelle, sans oublier l'indispensable choix d'une politique salariale.

6. Conclusion

Les critiques des politiques de réduction du temps de travail semblent s'accorder sur le fait qu'une réduction du temps de travail peut conduire à un accroissement des heures supplémentaires et limiter ainsi la création de nouveaux emplois. Notre analyse économétrique des heures supplémentaires en Italie tente de contribuer à ce débat.

Les données que nous avons présentées montrent que les heures supplémentaires sont une caractéristique permanente du marché du travail italien.

Nous avons situé cette étude dans un contexte plus général que celui qu'admettent la majorité des autres recherches, en élargissant l'analyse aux femmes et à tous les secteurs où les heures supplémentaires sont régulièrement utilisées. Les données montrent que les heures supplémentaires des femmes ont toujours été en nombre plus faible et plus variable que celles des hommes. Lors d'une reprise de l'activité, les entreprises ont d'abord recours au travail en heures supplémentaires des hommes, et seulement ensuite à celui des femmes, lorsque la reprise est consolidée, si bien que l'écart entre les genres a tendance à diminuer lorsque l'on approche du sommet du cycle économique. L'autre observation importante est que les réductions constantes de la durée hebdomadaire effective (incluant les heures supplémentaires) et des durées statutaires, observées entre 1989 et 2000, sont menées par la main-d'œuvre féminine.

Abandonner la perspective exclusivement masculine dans le débat sur l'utilisation des heures supplémentaires rend moins crédible l'argument selon lequel la réduction du temps de travail conduirait à une forte augmentation des heures supplémentaires et neutraliserait ainsi les effets bénéfiques sur la création d'emplois.

Du point de vue de la compensation des heures supplémentaires, ce qui distingue le système italien est qu'elles ont un coût moins élevé que les heures statutaires. C'est une des raisons pour lesquelles les entreprises ont souvent choisi de répondre à la pression du marché en utilisant massivement les heures supplémentaires. Certaines d'entre elles ont ainsi réduit l'embauche et travaillé en sous effectifs sur de longues périodes.

Notre question principale était : quel impact une réduction du temps de travail aurait-elle sur les heures supplémentaires et dans quelle mesure celles-ci deviendraient un substitut de la création d'emplois ? L'analyse économétrique *tobit* et *probit* des données transversales, a montré qu'existe une relation inverse entre les durées statutaires de travail, les salaires horaires et les heures supplémentaires.

Nous avons utilisé les estimations pour simuler des expérimentations simples de politiques, inspirées de l'expérience française.

Nous avons montré que l'effet de compensation par les heures supplémentaires après une réduction faible d'une heure de la durée hebdomadaire du travail pour tous les contrats ou pour les contrats supérieurs à 35 heures de travail, serait relativement mince comparé aux effets bénéfiques pour la croissance de l'emploi. Cette politique, même si le PIB augmente lentement, aiderait à se rapprocher des objectifs de l'Union européenne.

Au contraire, l'effet de compensation par les heures supplémentaires d'une réduction à 35 heures est relativement important. Compte tenu de la

spécificité italienne (large proportion des salariés travaillant plus de 35 heures, faible taux de participation féminine) et de la complexité de sa mise en application, ce chemin semble moins fiable, au moins dans le contexte de la structure actuelle du marché du travail. Dans un contexte différent, les prédictions seraient peut être très différentes. Pour la France, en 1982, la réduction d'une heure de travail pour toutes les entreprises semble avoir produit des effets très modestes sur l'emploi (négatifs même, d'après certaines études). La plus récente réduction du temps de travail à 35 heures, a conduit à une augmentation substantielle de l'emploi, mais compte tenu du coût des mesures, on peut penser que les bénéfices en termes d'emplois créés auraient dû être beaucoup plus importants.

Deux points supplémentaires sont à souligner : premièrement, les effets sur l'emploi des heures supplémentaires ont été calculés en prenant comme base de référence les salariés de notre échantillon. Si on avait pris l'ensemble des salariés (en incluant le temps partiel, le travail temporaire etc.) les effets seraient encore plus restreints. Plus important encore : lorsqu'on évalue ces effets il conviendrait de donner plus de poids à l'emploi féminin. En Italie, 70 % de la croissance de l'emploi de 1996 à 2004 est imputable à la main-d'œuvre féminine. L'effet sur l'emploi féminin étant en moyenne la moitié de celui des hommes, au final, la perte d'emploi induite par l'accroissement des heures supplémentaires qui suit une réduction du temps de travail ne devrait pas être considérée comme un obstacle à la mise en place de cette politique.

ANNEXE 1

Réglementation des heures supplémentaires en Italie

La réglementation de base du temps de travail renvoie à la R.D.I. n°692 du 15 mars 1923, qui introduisait une durée maximale de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine, « partout où il y a salariat ou travail dépendant sous le contrôle direct de quelqu'un d'autre » (article 1, alinéa 1). Ce décret de 1923 prévoyait aussi les possibilités d'allonger la durée journalière statutaire. L'article 5 réglementait le recours aux heures supplémentaires en précisant que les allongements consensuels du temps de travail sont autorisés, rémunérés par un supplément d'au moins 10 %, pourvu qu'ils ne dépassent pas 2 heures par jour et 12 heures par semaine, plafonnant ainsi la durée hebdomadaire de travail à 60 heures.

Les règles concernant le temps de travail sont restées inchangées durant de nombreuses années mais en même temps, en opposition à cet état de paralysie, les syndicats devinrent très actifs. Entre 1962 et 1972 les syndicats italiens de la métallurgie renouvellent à la suite trois conventions collectives nationales, pour aboutir à une réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail de 48 heures à 40 heures.

Le but de réduire l'ampleur des heures supplémentaires pour libérer au moins en théorie quelques postes de travail est au fondement de la nouvelle réglementation des heures supplémentaires introduite dans la Loi 549 (art. 2) du 20 décembre 1995.

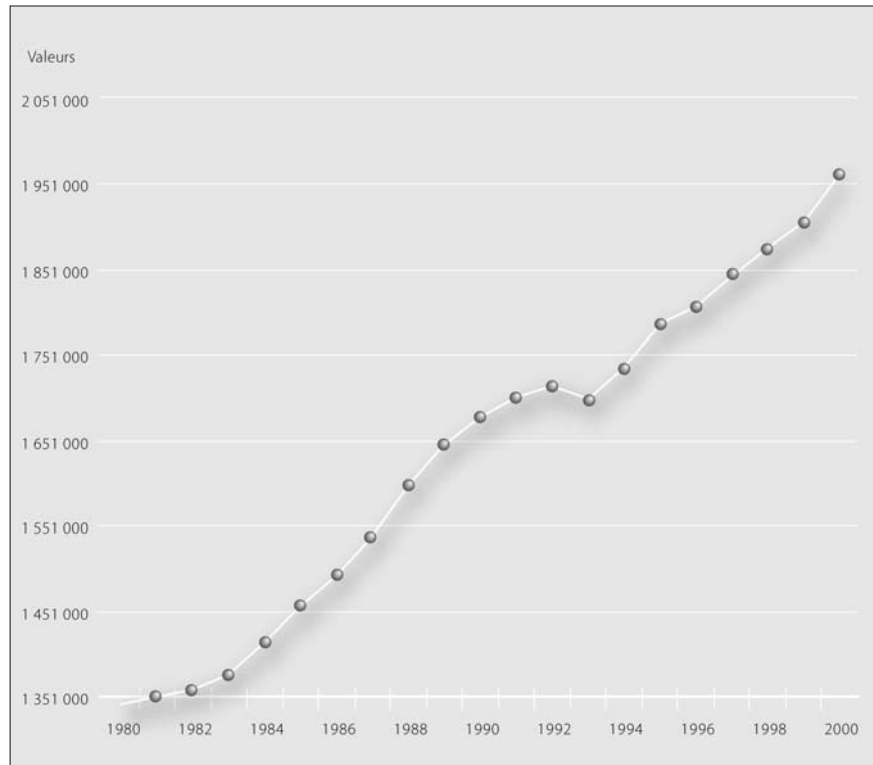
La réglementation du temps de travail a été récemment mise à jour par la loi 196 du 24 juin 1997. Cette loi établit expressément que « les heures normales de travail sont de 40 heures par semaine ». La loi se limite ainsi à reconnaître ce qui a été depuis longtemps adopté dans les entreprises.

Le décret-loi 335 du 29 septembre 1998, sous le titre « Instructions urgentes traitant des heures supplémentaires », amende de nouveau les règles des heures supplémentaires. Le décret reprend partiellement ce qui a déjà été négocié avec les syndicats dans l'accord interprofessionnel du 12 novembre 1997¹. Ce décret, lui même substantiellement amendé par la loi 409 du 27 novembre 1988, a complètement repris l'article 5 (A) du décret royal 692/1923, introduit par la loi 1079 du 30 octobre 1955. La nouvelle réglementation établit un maximum d'heures supplémentaires qui ne peut, en l'absence d'accord collectif, dépasser 250 heures par an et 80 heures par trimestre. Ceci se réfère principalement à la législation. En Italie, l'essentiel des règles sur les heures supplémentaires est fixé par les accords collectifs. La circulaire du ministère du Travail n°10/99 stipule bien que ces limites légales du nombre d'heures supplémentaires ne concernent que les entreprises qui ne disposent pas d'accord collectif différent.

1. Cf. l'accord collectif du 12 novembre 1997 entre la CONFINDUSTRIA et la CGIL, la CISL et l'UIL. Il s'agit d'un accord sur la mise en œuvre de la Directive européenne 93/104/ECJ sur le temps de travail.

ANNEXE 2

Produit Intérieur Brut aux prix de 1995 (milliers de lires)



ANNEXE 3

Sélection de l'échantillon

Nous avons dû sélectionner des personnes ayant la possibilité de faire des heures supplémentaires. Nous avons d'abord exclu les travailleurs indépendants. Nous avons alors suivi deux stratégies.

- Vérifier la situation professionnelle des salariés qui travaillent en heures supplémentaires, puis inclure dans l'échantillon toutes les catégories professionnelles représentées dans l'ensemble des salariés ayant fait des heures supplémentaires. Toutes les catégories professionnelles incluses dans l'enquête ont été représentées, aucune n'ayant été exclue *a priori*. Nous avons fixé un critère : si la proportion des salariés qui effectue des heures supplémentaires relativement au nombre total de salariés de cette catégorie est exceptionnellement petite, cela doit indiquer que des règles particulières limitent l'utilisation des heures supplémentaires. Sur cette base, nous n'avons exclu qu'une seule catégorie, l'ensemble des enseignants.

- Nous pouvions aussi choisir une autre stratégie : utiliser la question 4 du questionnaire : « En 2000 avez-vous eu la possibilité de faire des heures supplémentaires rémunérées ? » Si « oui », l'interviewé devait répondre à la question 5 : - « combien d'heures avait vous travaillé en moyenne par semaine ? » Certains répondaient 0, indiquant qu'ils avaient eu la possibilité de faire des heures supplémentaires mais qu'ils n'en avaient pas saisi l'occasion. En fait, la variable ORESTRA (nombre d'heures supplémentaires) porte sur 2 041 observations valides. Seulement 1 641 sont supérieures à 0.

Nous avons expérimenté les deux stratégies. En appliquant la seconde, nous avons obtenu des résultats moins significatifs qui contredisaient les faits stylisés bien établis (comme par exemple le fait que les heures supplémentaires soient plus fréquentes dans le nord que dans le sud de l'Italie). C'est parce que la question était mal posée. En fait, on pouvait répondre « non » pour des raisons personnelles et « non » uniquement pour une question de règles statutaires. Nous avons donc décidé de choisir la première stratégie. Elle s'est avérée donner des résultats pertinents concernant les données connues de tous sur les heures supplémentaires en Italie.

ANNEXE 4
Données statistiques et résultats
pour la coupe transversale de 2000

Variables	Hommes (34% travaillent en heures sup.)						Femmes (20% travaillent en heures sup.)					
	Moyenne		Ecart type		Moyenne		Ecart type		Moyenne		Ecart type	
N. d'heures sup.	0	0	4,54	3,74	0	0	3,51	2,70	0	0	3,51	2,70
Horaire standard (HSTAN)	41,2	5,9	37,8	3,9	39,5	4,5	37,2	4,4	39,5	4,5	37,2	4,4
Salaire horaire (HWAGE)	14,02	7,07	14,01	4,58	12,30	4,44	12,81	3,79	12,30	4,44	12,81	3,79
Age	39,56	10,52	40,10	9,42	37,75	9,91	37,07	8,76	37,75	9,91	37,07	8,76
N. de revenus par foyer	2,06	0,91	2,02	0,92	2,37	0,83	2,17	0,84	2,37	0,83	2,17	0,84
Mariés	0,66	0,47	0,70	0,46	0,60	0,49	0,59	0,49	0,60	0,49	0,59	0,49
19 < n. salariés dans l'entreprise < 50	0,13	0,33	0,17	0,37	0,12	0,33	0,13	0,33	0,12	0,33	0,13	0,33
49 < n. salariés dans l'entreprise < 100	0,09	0,29	0,16	0,37	0,11	0,32	0,10	0,30	0,11	0,32	0,10	0,30
99 < n. salariés dans l'entreprise < 500	0,13	0,33	0,14	0,35	0,09	0,29	0,14	0,35	0,09	0,29	0,14	0,35
499 < n. de salariés dans l'entreprise	0,14	0,34	0,15	0,36	0,08	0,28	0,17	0,38	0,08	0,28	0,17	0,38
Entreprise du secteur public	0,22	0,42	0,18	0,39	0,28	0,45	0,21	0,41	0,28	0,45	0,21	0,41
Diplôme école élémentaire	0,10	0,30	0,08	0,27	0,06	0,24	0,02	0,16	0,06	0,24	0,02	0,16
Diplôme école secondaire	0,38	0,49	0,39	0,49	0,30	0,46	0,23	0,42	0,30	0,46	0,23	0,42

Tableau A4.2. Coefficients <i>PROBIT</i> et <i>TOBIT</i> - Ensemble (Salariés travaillant plus de 30 heures)						
	<i>PROBIT</i>			<i>TOBIT</i>		
	Coef.	Ecart- type	Z	Coef.	Ecart- type	Z
HWAGE	-0,033	0,006	-5,1	-0,236	0,037	-6,4
HSTAN	-0,116	0,006	-18,3	-0,579	0,037	-15,6
Sexe	0,579	0,052	11,1	3,726	0,315	11,8
Age	0,080	0,018	4,5	0,512	0,106	4,8
Age sq.	-0,001	0,000	-4,2	-0,006	0,001	-5,0
N. de revenus	-0,095	0,027	-3,5	-0,505	0,155	-3,3
Mariés	0,039	0,056	0,7	0,567	0,319	1,8
19<n. salariés dans l'entreprise<50	0,157	0,073	2,1	0,888	0,423	2,1
49<n. salariés dans l'entreprise<100	0,241	0,079	3,1	1,080	0,453	2,4
99<n. salariés dans l'entreprise<500	0,159	0,078	2,0	0,996	0,452	2,2
499<n. de salariés dans l'entreprise	0,237	0,079	3,0	1,362	0,453	3,0
Entreprise du secteur public	-0,187	0,077	-2,4	-1,011	0,451	-2,2
Diplôme école élémentaire	-0,309	0,134	-2,3	-1,407	0,772	-1,8
Diplôme école secondaire	-0,161	0,101	-1,6	-0,538	0,581	-0,9
Diplôme universitaire ou equiv. (3-4 years)	-0,089	0,109	-0,8	-0,301	0,633	-0,5
Diplôme universitaire ou equiv. (5 years)	-0,028	0,089	-0,3	-0,291	0,513	-0,6
Secteur industriel	0,144	0,054	2,7	0,454	0,316	1,4
Bâtiment	-0,206	0,112	-1,8	-0,625	0,644	-1,0
Employé bas niveau	-0,007	0,063	-0,1	0,127	0,368	0,4
Employé haut niveau	0,045	0,103	0,4	0,736	0,604	1,2
Cadre	0,337	0,166	2,0	2,738	0,946	2,9
Habitant le Nord-Ouest	0,296	0,068	4,4	3,089	0,403	7,7
Habitant le Nord-Est	0,740	0,071	10,4	4,536	0,420	10,8
Habitant le Centre	0,406	0,070	5,8	2,158	0,419	5,2
_Cons	2,173	0,452	4,8	8,446	2,660	3,2
N. observations	4234					
Dont observations écartées	1225					
Dont observations retenues	3009					
Pseudo R ²	0,15			0,06		

Tableau A4.3. Coefficients <i>PROBIT</i> et <i>TOBIT</i> - Hommes (Salariés qui travaillent plus de 30 heures)						
	<i>PROBIT</i>			<i>TOBIT</i>		
	Coef.	Ecart- type	Z	Coef.	Ecart- type	Z
HWAGE	-0,037	0,007	-5,1	-0,254	0,042	-6,0
HSTAN	-0,121	0,008	-16,1	-0,585	0,043	-13,5
Age	0,093	0,021	4,4	0,593	0,125	4,8
Age sq.	-0,001	0,000	-4,2	-0,007	0,001	-4,9
N. de revenus	-0,057	0,032	-1,8	-0,431	0,182	-2,4
Mariés	0,145	0,071	2,0	1,151	0,403	2,9
19<n. salariés dans l'entreprise<50	0,186	0,087	2,1	1,041	0,499	2,1
49<n. salariés dans l'entreprise<100	0,335	0,094	3,6	1,315	0,536	2,5
99<n. salariés dans l'entreprise<500	0,087	0,093	0,9	0,817	0,537	1,5
499<n. de salariés dans l'entreprise	0,148	0,094	1,6	0,835	0,541	1,6
Entreprise du secteur public	-0,120	0,097	-1,2	-0,559	0,562	-1,0
Diplôme école élémentaire	-0,379	0,156	-2,4	-1,254	0,898	-1,4
Diplôme école secondaire	-0,216	0,122	-1,8	-0,562	0,702	-0,8
Diplôme universitaire ou equiv. (3-4 years)	-0,178	0,136	-1,3	-0,354	0,783	-0,5
Diplôme universitaire ou equiv. (5 years)	-0,085	0,109	-0,8	-0,283	0,629	-0,5
Secteur industriel	0,193	0,065	3,0	0,590	0,375	1,6
Bâtiment	-0,178	0,119	-1,5	-0,514	0,696	-0,7
Employé bas niveau	-0,063	0,078	-0,8	-0,102	0,447	-0,2
Employé haut niveau	-0,068	0,123	-0,6	0,147	0,718	0,2
Cadre	0,316	0,191	1,7	2,655	1,092	2,4
Habitant le Nord-Ouest	0,358	0,078	4,6	3,562	0,467	7,6
Habitant le Nord-Est	0,783	0,083	9,4	4,832	0,491	9,8
Habitant le Centre	0,454	0,081	5,6	2,286	0,483	4,7
_Cons	2,563	0,537	4,8	9,946	3,136	3,2
N. observations	2893					
Dont observations écartées	1930					
Dont observations retenues	963					
Pseudo R ²	0,16			0,05		

Tableau A4.4. Coefficients <i>PROBIT</i> et <i>TOBIT</i> - Femmes (Salariés travaillant plus de 30 heures)						
	<i>PROBIT</i>			<i>TOBIT</i>		
	Coef.	Ecart- type	Z	Coef.	Ecart- type	Z
HWAGE	-0,025	0,014	-1,8	-0,211	0,075	-2,8
HSTAN	-0,092	0,012	-7,7	-0,539	0,068	-7,9
Age	0,066	0,038	1,7	0,415	0,208	2,0
Age sq.	-0,001	0,000	-1,8	-0,006	0,003	-2,2
N. de revenus	-0,153	0,054	-2,8	-0,338	0,289	-1,2
Mariés	-0,104	0,094	-1,1	-0,736	0,498	-1,5
19<n. salariés dans l'entreprise<50	0,111	0,141	0,8	0,494	0,760	0,7
49<n. salariés dans l'entreprise<100	0,001	0,153	0,0	0,411	0,821	0,5
99<n. salariés dans l'entreprise<500	0,407	0,147	2,8	1,594	0,790	2,0
499<n. de salariés dans l'entreprise	0,540	0,151	3,6	2,924	0,793	3,7
Entreprise du secteur public	-0,255	0,131	-2,0	-1,638	0,719	2,3
Diplôme école élémentaire	-0,295	0,301	-1,0	-3,553	1,669	-2,1
Diplôme école secondaire	-0,078	0,188	-0,4	-0,953	1,001	-1,0
Diplôme universitaire ou equiv. (3-4 years)	0,051	0,188	0,3	-0,555	1,005	-0,6
Diplôme universitaire ou equiv. (5 years)	0,043	0,158	0,3	-0,691	0,829	-0,8
Secteur industriel	0,027	0,105	0,3	0,116	0,564	0,2
Bâtiment	-0,466	0,411	-1,1	-2,234	2,170	-1,0
Employé bas niveau	0,112	0,119	0,9	0,511	0,643	0,8
Employé haut niveau	0,321	0,200	1,6	2,161	1,068	2,0
Cadre	0,545	0,344	1,6	2,888	1,849	1,6
Habitant le Nord-Ouest	0,036	0,141	0,3	1,541	0,778	2,0
Habitant le Nord-Est	0,500	0,144	3,5	3,127	0,787	4,0
Habitant le Centre	0,184	0,147	1,3	1,445	0,811	1,8
_Cons	1,939	0,912	2,1	11,757	4,989	2,4
N. observations	1341					
Dont observations écartées	1079					
Dont observations retenues	262					
Pseudo R ²	0,11			0,06		

Références bibliographiques :

- Askenazy P. (2004), « 35 Hours and Employment: A Critical Review of First Ex Post Estimations », Paper presented at the International Symposium on Working Time-9th conference, CNAM, February, Paris.
- Bank of Italy (2002), *Yearly Report of the Governor on 2001*, Rome.
- Bank of Italy (2000), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, Banca d'Italia, Centro Stampa.
- Bank of Italy (2000), *Supplemento al Bollettino Statistico. Note metodologiche e informazioni statistiche*, Banca d'Italia, Centro Stampa.
- Bauer T., Zimmermann K.T. (1999), « Overtime Work and Overtime Compensation in Germany », *IZA Discussion paper* n°48.
- Bell D.N.F., Hart R.A. (1999), « Overtime Working in an Unregulated Labor Market », *IZA Discussion paper*, n°44.
- Boisard P. (2004), « Working Time Policy in France », Centre d'études de l'Emploi, WP n. 34, Noisy-le-Grand, October.
- Calmfors L., Hoel M. (1988), « Worksharing and Overtime », *Scandinavian Journal of Economics*, 90 (1), 45-52.
- Calmfors L., Hoel M. (1989), « Work Sharing, Employment and Shiftwork », *Oxford Economic Papers*, n° 41, pp. 758-773.
- Cette G. (2000), « Employment, Unemployment and Reducing Working Time The General Framework and the Case of France », Conseil d'analyse économique, n° WP 02 - April, France.
- Crépon B., Kramarz F. (2002), « Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek », *Journal of Political Economy*, 110(6), pp. 1355-1389.
- Ehrenberg R.G. (1971), « Heterogeneous Labor, the Internal Labor Market and the Dynamics of Employment-Hours Decisions », *Journal of Economic Theory*, 3, 85-104.
- Frederiksen A., Graversen E. K., Smith N. (2001), « Overtime Work, Dual Job Holding and Taxation », *IZA Discussion paper* n° 323.
- Gregory M., Kalwij A.S. (2000), « Overtime Hours in Great Britain Over the Period 1975-1999: A Panel Data Analysis », *IZA Discussion paper* n° 153, May.
- Hart R.A. (1987), *Working Time and Employment*, Allen & Unwin, Boston.
- Hart R.A. (2004), *The Economics of Overtime Working*, Cambridge University Press.
- Hunt J. (1996), « The Response of Wages and Actual Hours Worked to the Reduction of Standard Hours in Germany », *CEPR Discussion paper*, n°1526, Centre for Economic Policy Research.

- Hunt J. (1999), « Has Work Sharing Worked in Germany? », *Quarterly Journal of Economics*, February, pp.117-148.
- Pannenberg M., Wagner G.G. (2001), « Why Do Overtime Work, Overtime Compensation and the Distribution of Economic Well-Being. Evidence for the West Germany and Great Britain », *IZA Discussion paper* n° 318.
- Trejo S.J. (1993), « Overtime Pay, Overtime Hours, and Labor Unions », *Journal of Labor Economics*, vol. 11, no. 2, pp. 253-278.
- Trejo S.J. (2001), « Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Work-weeks? », *IZA Discussion paper* n° 373.

revue
semestrielle

 de boeck

Négociations

N°4 - Automne 2005

Christian DEFÉLIX

Définir et reconnaître les compétences des salariés dans les organisations : la négociation invisible

Marc MOUSLI

Éloge du conflit. Mary Parker Follett et le conflit constructif

Catherine BOEMARE, J.-Ch. PÉREAU et

Tarik TAZDÀÏT

Des difficultés de l'analyse économique à appréhender les problèmes environnementaux globaux

« Délibération et négociation »

Jon ELSTER

L'usage stratégique de l'argumentation

Boris HAURAY

Négociation et argumentation dans la relation de contrôle : les autorités sanitaires face aux laboratoires pharmaceutiques

Philippe URFALINO

La délibération n'est pas une conversation.

Délibération, décision collective et négociation

Michel CALLON et Yannick BARTHE

Décider sans trancher. Forum autour de l'ouvrage

Agir dans un monde incertain

Gilles-Laurent RAYSSAC, Mathieu BRUDIGOU,

Isabelle DUBIEN et Arthur JOBERT

Penser l'ingénierie des débats publics

« Grand Entretien »

Jean-Daniel REYNAUD

Ce que produit une négociation collective, ce sont des règles

Au sommaire du n° 3 :

Articles de L. Mermet, L. Fillietaz, J.-M. Bonvin et É. Moachon,
G. Groux, J. Poitras et V. Wiseman,

J. Rémy, F. Schoenaers, A. Amato O. Arifon, P. Goguelin

« Grand Entretien » : Michel ROCARD

Recensions / Relectures

**Négociations est disponible en texte intégral
sur WWW.CAIRN.INFO**

Négociations. Une nouvelle revue en langue française, dont l'ambition est d'instruire la question de la négociation dans la diversité de ses dimensions, en favorisant la confrontation interdisciplinaire et en faisant se rejoindre plusieurs traditions d'étude.

Éditorial et conditions d'abonnement sur le site de la revue :

<http://universite.deboeck.com/revues/negotiations/>

Négociations. CRIS, Département de sciences sociales.

Faculté d'Économie, de gestion et de sciences sociales, bd du Rectorat, 7, B-4000 Liège

Directeurs de la publication : Olgierd KUTY (Université de Liège), Christian THUDEROZ (INSA de Lyon)