Italie

La flexibilité du marché du travail : débat politique, pratiques de terrain

Giovanna ALTIERI *

La flexibilité du marché du travail est au centre du débat politique italien et européen de la dernière décennie, même si l'ouverture vers une régulation du travail moins rigide était un thème qui préoccupait déjà fortement les acteurs sociaux dans les années 1980. L'Italie à qui l'on attribue facilement un retard dans ce domaine a adopté en 1984 les premières normes destinées à réguler les nouvelles formes de contrats de travail plus flexibles.

Le marché du travail italien des années 2000 est toutefois très différent de celui du milieu des années 1980. Au cours des dernières années, on a assisté à une profonde mutation de la structure de l'emploi. Entre 1994 et 2000, les contrats de travail standard ont augmenté de 1 % tandis que le travail temporaire et le temps partiel ont, tous deux, progressé de 26 %. Entre 1994 et 2000, la part de l'emploi standard (à durée indéterminée et à temps plein) dans l'emploi total a reculé de 63,8 % à 60,5 %. En même temps, on a vu se dégager un large consensus sur le fait que « ni les politiques excessivement régulatrices, ni l'opposition flexibilité-rigidité ne rendent correctement compte du problème » [1].

La croissance, la flexibilité et l'emploi

Ce sont des raisons structurelles qui poussent dans le sens de la flexibilité. Derrière l'exigence de marchés du travail flexibles se profilent tout d'abord la nécessité d'améliorer la compétitivité, mais aussi les nouvelles technologies qui à la fois imposent et autorisent une utilisation plus flexible du travail. De ce point de vue, les entreprises sont inexorablement poussées sur la voie de la flexibilisation. Mais les modèles de travail plus flexibles peuvent aussi répondre à de nouvelles aspirations des salariés, hommes et femmes, qui sont aujourd'hui plus instruits, ont des niveaux d'éducation plus élevés et qui expriment des besoins différents au cours de la vie.

* Giovanna Altieri est économiste du travail et directrice de l'IRES, institut de recherches économiques et sociales de la CGIL à Rome.

1. M. Zoccatelli, « Crescita, occupazione, politiche attive », *Prospettiva Sindacale*, 86, vol. XXIV, 1994.

L'aspect peut-être le plus controversé du débat concerne le rapport entre protection de l'emploi et évolution du marché du travail. On entend souvent l'argument selon lequel la diffusion de formes flexibles d'emploi ne répondrait pas seulement aux besoins des entreprises ou aux aspirations des salariés, mais serait aussi un moyen d'agir sur la préservation de l'emploi, de lutter contre le chômage et de créer de nouveaux postes de travail.

Bien que l'OCDE elle-même ait relevé « l'absence d'une relation univoque entre la rigidité de la régulation en vigueur dans les différents pays et leurs niveaux d'emploi », on continue de comparer les performances européennes et américaines dans le domaine de l'emploi en les rapportant de façon plutôt simplificatrice aux deux modèles de marché du travail. Certains auteurs défendent au contraire l'hypothèse selon laquelle l'effet de la régulation se réduirait à une redistribution de l'emploi.

Certes, la société de l'information est en train de modifier le rapport entre croissance économique et croissance de l'emploi d'un point du vue tant qualitatif que quantitatif. Mais la direction de cette relation ne change pas. C'est ce que montrent clairement les derniers chiffres du marché du travail italien. En seulement trois ans (entre 1997 et 2000) on a enregistré une hausse de l'emploi de 873 000 unités. En 2001, le travail salarié à temps plein et à durée indéterminée a augmenté de 335 000 unités par rapport à 2000, alors même que le travail à durée déterminée et/ou à temps partiel n'a augmenté que de 55 000 unités. Ce qui veut dire que pour 86 % la croissance est due à la progression de l'emploi stable.

Cette croissance importante de l'emploi interroge à plus d'un titre la thèse (soutenue au cours de ces dernières années aussi par d'éminents économistes) selon laquelle on assisterait désormais à une « croissance sans emplois ». Le fait que l'emploi ait progressé en présence d'une faible augmentation du PIB montre au contraire que la croissance économique agit intensément sur l'emploi – observation qui relativise dans une certaine mesure le rôle des institutions du marché du travail.

Il importe dans ce contexte de mener une réflexion sur la nature et la qualité de la croissance. Nombre d'organisations font en effet l'expérience que les modèles traditionnels de management ne sont plus adaptés au nouveau contexte stratégique caractérisé par l'intensification et la complexification de la compétition.

« La nature même de la compétition change. L'efficacité seule ne suffit plus si d'autres facteurs ne sont pas réunis : capacité d'innovation, qualité, service, flexibilité ». Ces évolutions influent aussi sur les attentes placées dans les travailleurs appelés à être compétitifs « dans un marché individualisé du travail »[3].

Le travail atypique : ce qu'en disent les employeurs

L'IRES-CGIL (Istituto Ricerche Economiche e Sociali) a voulu verser au débat quelques nouveaux éléments empiriques, en menant une enquête sur les modes de flexibilité du travail adoptés dans les entreprises. Des interviews ont été conduites auprès d'un échantillon d'entreprises représentatif de la réalité italienne (*cf.* encadré).

L'originalité de cette recherche par rapport à la plupart des informations déjà disponibles réside dans le fait que l'enquête porte sur les motivations et sur les caractéristiques de la flexibilité du point de vue des chefs d'entreprise. Ils devaient répondre à de nombreuses questions sur les types de travail flexible utilisés, sur les motivations qui ont guidé leurs choix, sur les professions concernées, sur les conditions d'exécution du travail, et enfin sur leurs opinions quant aux nouvelles politiques de l'emploi et aux institutions du marché du travail.

La confrontation avec la réalité oblige à complexifier quelque peu le cadre de référence. On voit ainsi clairement coexister dans le monde entrepreneurial des façons différentes d'approcher et de réaliser la flexibilité. Ces choix sont étroitement liés au secteur économique, au territoire, à la forme d'organisation et aussi à l'ancienneté de l'entreprise. Mais en même temps on voit apparaître, au-delà des stratégies et opinions divergentes sur des aspects particuliers, une grande homogénéité d'approche du problème de la flexibilité. Il se dégage de l'enquête une vision avant tout pragmatique et utilitaire du phénomène, qui s'inscrit en faux contre les hypothèses préconçues. Tout se passe comme si les entrepreneurs avaient fortement conscience du fait que la flexibilité est un moyen pour répondre à des problèmes concrets auxquels l'entreprise doit faire face.

La résistance du contrat de travail standard

Ainsi, quand on entre dans le monde des entreprises, on voit s'effondrer nombre de stéréotypes qui marquent le débat sur la flexibilité. Parmi eux l'idée selon laquelle il y aurait dans les entreprises une poussée irrésistible vers la flexibilité et la précarisation du travail.

L'utilisation du travail dans les entreprises italiennes est de fait peu déstructurée. Il existe toujours une part importante de travail stable que l'on trouve dans 96 % des entreprises (tableau 1). Un tiers des entreprises n'a recours à aucune forme de travail flexible. C'est le cas notamment des petites entreprises. Pour des raisons structurelles, celles-ci connaissent une organisation interne du travail extrêmement flexible et sont donc moins incitées à avoir recours à des contrats de travail atypiques. Dans ces réalités, la flexibilité est en quelque sorte inscrite dans les gènes mêmes de l'entreprise, tant du point de vue des rapports avec l'environnement (fournisseurs et clients) que des modes de gestion des salariés. La situation est tout autre dans les entreprises plus grandes. En effet, si 60 % des entreprises les plus petites (avec 8 à 20 salariés) n'ont recours à aucune forme de travail flexible, près d'un tiers des unités occupant plus de 100 travailleurs utilisent jusqu'à trois formes de flexibilité différentes. Plus l'entreprise est de grande dimension, plus elle tend vers une organisation mobilisant des modes de flexibilité diversifiés. Du point de vue sectoriel on observe une utilisation plus forte de la flexibilité dans le tertiaire (notamment dans des activités telles que l'intermédiation financière et immobilière, l'informatique et la recherche). L'industrie manufacturière fait au contraire figure de secteur peu flexibilisé ; en dehors de la production à flux tendus ce secteur reste en quelque sorte le plus proche – ou le moins éloigné – du modèle fordiste d'utilisation de la main-d'œuvre.

Malgré une faible diffusion, en apparence, du temps partiel dans le système

Encadré

L'enquête de l'IRES-CGIL

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 467 entreprises de huit salariés et plus, localisées dans quatre régions : Lombardie, Emilie-Romagne, Latium et Campanie. L'échantillon a été construit à partir des données ISTAT sur les entreprises (recensement intermédiaire de 1996 sur l'industrie et le commerce). L'échantillon dont sont exclus certains secteurs traditionnels (industrie extractive, bâtiment hors second œuvre, commerce hors super et hypermarchés) tient compte du poids des différents secteurs économiques dans la réalité productive de chaque région.

La recherche avait pour objectifs d'étudier :

- la part, les formes et les associations des différents types de travail flexible : quelles sont les motivations de recours au travail flexible selon les secteurs, la taille et la localisation des entreprises ;

- les relations qui s'instaurent entre l'entreprise, les salariés et les travailleurs indépendants : tâches professionnelles, organisation du travail, espaces d'intervention concrets, horaires, lien avec les processus de *outsourcing ;*

- l'hypothèse selon laquelle on assiste à une déstructuration des entreprises du fait d'un moindre recours aux contrats « typiques » ; dans quelle mesure les travailleurs « indépendants » sont-ils intégrés dans les processus productifs des entreprises ;

- les professions les plus concernées par les contrats flexibles ; existe-t-il un lien entre la profession exercée et la forme de contrat atypique ;

- la question de savoir si la flexibilité des contrats de travail constitue pour les travailleurs concernés une phase de transition débouchant sur un contrat de travail stable ;

- les préférences, les choix et les exigences qu'expriment les entreprises en ce qui concerne les instruments et les politiques de l'emploi ; leurs rapports avec les syndicats.

d'emploi italien, on observe que le temps partiel est de fait utilisé par la plupart des entreprises. L'enquête confirme aussi la forte attraction exercée par les contrats de « collaboration continue et coordonnée » (*collaborazioni coordinate e continuative*), forme de « para-subordination » particulière à l'Italie [1]. Il s'agit là de rapports de travail que les statistiques signalent comme étant en forte progression.

Il est aussi intéressant de noter qu'une infime minorité seulement des entrepreneurs signale des obstacles liés à la réglementation ou encore à la résistance des travailleurs quand il s'agit d'introduire des formes de travail flexible ; 90 % des

Tableau 1. Les contrats de travail utilisés dans les entreprises *

	%
CDI à temps plein	96,1
CDI à temps partiel	35,1
Contrats de collaboration coordonnée et continue	12,4
CDD à temps plein	10,9
Contrats formation-travail à temps plein	8,6
Consultants et professions libérales	7,9
Contrats de collaboration coordonnée occasionnelle	7,7
Consultants soumis à une obligation de cotisation sociale auprès de l'INPS [1]	6,6
CDD à temps partiel	4,7
Apprentissage	4,3
Recours aux petites firmes externes	3,9
Contrats formation-travail à temps partiel	3,0
Travail intérimaire	3,0
Prestataires de service	2,4
Bourses et stages rémunérés	2,4
Contrats d'association en participation [2]	0,9
Recours aux entreprises d'insertion (*Cooperative di lavoratori socialmente utili, LSU*)	0,4
Plans d'insertion professionnels (PIP)	0,2

* Plusieurs réponses étaient possibles
1. Istituto nazionale previdenza sociale

entreprises n'ont rencontré aucun obstacle lors de processus de flexibilisation (tableau 2).

Forte internalisation des travailleurs « indépendants »

L'enquête fait aussi ressortir la forte internalisation de la flexibilité. Une grande partie des travailleurs flexibles travaille la plupart du temps dans l'entreprise (le télétravail est extrêmement rare). Dans plus des deux tiers des entreprises les travailleurs indépendants sont « inter-

1. Les contrats de « collaboration coordonnée et continue » (*collaborazione coordinata e continuativa*) constituent une sous-catégorie du travail indépendant. Ils couvrent des activités productives et intellectuelles très hétérogènes mais qui ont en commun d'associer l'autonomie formelle du prestataire avec une forte dépendance socio-économique à l'égard du donneur d'ordre. Le contrat qui fonde une relation de travail stable donne accès à certains droits minima. Fin 2001, les contrats de collaboration continue concernent près de 2 millions de personnes; ils sont en voie de progression notable et de fémi nisation. Depuis 1993, les gouvernements ont pris des initiatives pour assurer aux travailleurs en situation de « para-subordination » une certaine couverture sociale, afin de réduire l'écart avec le statut des salariés en même temps que le risque de « dumping social ». La réforme des retraites de 1995 a institué un fonds propre, alimenté par un prélèvement de 10 % sur la rétribution, versé à parts égales par le collaborateur et son donneur d'ordre. Parmi les collaborateurs « coordonnés et continus » (« co.co.co ») on trouve des figures professionnelles aussi diverses que les gérants de sociétés, les professions médicales et paramédicales, les vendeurs, conseillers fiscaux, consultants, traducteurs, journalistes, publicitaires, standardistes etc.

Tableau 2. Obstacles à l'introduction au travail atypique

Principaux obstacles mentionnés*	%
Aucun obstacle	90,0
Contraintes légales et conventionnelles	9,6
Résistance des travailleurs	6,4
Obstacles bureaucratiques venant de l'administration	6,4
Opposition des syndicats	3,2
Résistances au sein de la direction	1,6
Résistances de la hiérarchie intermédiaire	0,8
Autres	0,4

nalisés » ; plus d'un tiers se rend tous les jours dans l'entreprise. Une majorité des collaborateurs indépendants travaille jusqu'à 15 heures par semaine dans l'entreprise, et un tiers environ y passe entre 16 et 30 heures. Plus l'entreprise est grande, plus elle tend à « internaliser » les travailleurs indépendants, surtout quand ils se trouvent dans une relation de « collaboration coordonnée » (*collaborazione coordinata*), soit continue soit occasionnelle.

La part des travailleurs indépendants qui passent beaucoup de temps dans l'entreprise est d'ailleurs plus élevée dans le Sud et le Centre. On peut penser que c'est parce que les entreprises ont besoin de travailleurs très intégrés dans l'entreprise, qu'elles tendent à internaliser également les travailleurs indépendants et à « abuser » dans certains cas des formes de contrats autonomes. Ce phénomène qui concerne en particulier les contrats de collaboration coordonnée (*collaborazione coordinata*) a donné lieu à beaucoup de débats en Italie. L'enquête a donc essayé de faire une estimation du phénomène en déterminant la part qui revient effectivement à une utilisation impropre du travail indépendant. Pour cela, une variable synthétique a été construite à partir de trois critères : lieu prédominant d'exercice de l'activité, fréquence de la présence dans l'entreprise, horaires fixés à l'avance. L'enquête révèle que 45 % des entreprises font un usage abusif des travailleurs indépendants qui sont en fait des « salariés déguisés » – un taux important mais plutôt inférieur à ce lui qui est souvent avancé.

Tous les travailleurs se voient toutefois reconnaître une certaine autonomie, indépendamment de leur statut juridique. On assiste à une certaine rupture avec les canons de l'entreprise fordiste qui concédait aux travailleurs une autonomie faible mais assumait en même temps elle-même les risques et les responsabilités liés au travail. Aujourd'hui, l'espace d'autonomie tend à s'agrandir tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants. C'est une autonomie opérationnelle, dans la mesure où les travailleurs (notamment dans les plus grandes entreprises) sont nombreux à obéir à des directives « très précises ».

Les raisons de la flexibilité

Parmi les motivations principales des chefs d'entreprise pour introduire des modèles flexibles de travail figurent, dans l'ordre, la recherche de profils professionnels particuliers, la nécessité de faire face à des pics de la demande, et – assez

loin derrière – la volonté de réduire les coûts de travail (tableau 3). Il est intéressant de noter que la réduction des contraintes liées au droit du licenciement, très présente dans le débat actuel, occupe le dernier rang dans la liste des motivations.

Ces motivations se vérifient à quelques petites variations près, dans les entreprises de toutes tailles. Les seuils inscrits dans le Statut des travailleurs ne semblent donc pas modifier le jugement ; l'attitude des entrepreneurs à l'égard du licenciement et de la syndicalisation ne varie pas dans les entreprises de taille différente. De la même façon, la possibilité d'échapper aux contraintes de la régulation ne figure pas parmi les motivations principales pour introduire le travail flexible.

Derrière chaque forme de travail flexible se trouvent des motivations prédominantes : le temps partiel vise à rationaliser l'organisation, tandis que le travail à durée déterminée et les contrats de « collaboration coordonnée » ont pour objectifs de faire face à la demande. Mais on constate aussi beaucoup de recoupements.

Dans tous les cas, on assiste bel et bien à l'existence d'un double marché dans lequel les voies du travail flexible et du travail stable ne se rencontrent pas. Ainsi les contrats de « collaboration coordonnée » tant occasionnelle que continue ne sont pratiquement jamais utilisées en guise de période d'essai en vue d'une embauche future. Le secteur et l'organisation de l'entreprise influent toutefois sur les préférences en matière de modèles de flexibilité.

En général, la forme de flexibilité jugée la plus attrayante est le contrat formation-travail. Viennent ensuite le contrat à durée déterminée à temps plein, puis celui à temps partiel. La préférence va donc vers la flexibilisation du travail salarié dans toutes ses formes. Ce n'est que dans un deuxième temps que l'on se tourne vers le travail indépendant, surtout sous la forme de la « collaboration coordonnée continue », donc de la forme la plus proche du travail salarié. Les petites entreprises expriment une préférence pour l'apprentissage et les contrats à durée déterminée tandis qu'avec l'aug-

Tableau 3. Motivations des employeurs, par taille des entreprises

Les employeurs recherchent la flexibilisation …	Taille des effectifs			
	8-20	21-100	> 100	Total
… pour recruter des profils professionnels particuliers	22,7	26,7	34,6	27,0
… pour faire face aux fluctuations du marché	27,3	21,8	20,0	23,4
… pour réduire les coûts salariaux	17,0	19,8	14,5	17,6
… pour tester les travailleurs en vue d'une embauche	15,9	6,9	16,4	12,3
… pour instituer des régimes d'horaires diversifiés	8,0	11,9	10,9	10,2
… pour d'autres raisons	8,0	4,0	3,6	5,3
… pour éviter les contraintes liées au droit du licenciement	1,1	8,9	-	4,1

mentation de la taille de l'entreprise, le recours à des fir mes ex ter nes tend à s'accentuer. On note aussi des différences liées aux sec teurs. Par exemple le ter tiaire a da van tage re cours à des con trats moins régulés comme les collaborations occasionnelles.

On peut cons ta ter que les con trats de col la bo ra tion oc ca sion nelle, les plus pauvres du point de vue des pro tec tions légales, sont en général réservés aux travailleurs intellectuels et aux per sonnels non qualifiés (huissiers, commis, porteurs, agents de la propreté, sur veillants, gardiens ...). Cette polarisation donne à ré flé chir. Pour les tra vail leurs intellectuels, les contrats de collaboration occasionnelle initient souvent un cercle ver tueux sur le plan de l'in té gra tion profes sion nelle ; ils of frent un ca nal d'ac cès possible à l'entreprise et, en règle générale, une ex pé rience pro fes sion nelle qualifiante. Pour les tra vail leurs non qua li fiés par contre, le con trat de col la bo ra tion occa sion nelle équi vaut sou vent à une in sertion précaire ; il est susceptible de dé clen cher un cercle vi cieux qui fait obstacle tant à l'ac qui si tion de qua li fi ca tions plus éle vées qu'à la sta bi li sa tion de la situa tion éco no mique.

On ne cons tate pas par ail leurs de lien im mé diat entre la pro fes sion exercée et le type de contrat retenu par l'employeur. Le choix d'une forme de con trat au dé triment d'une autre dé pend plu tôt des modes d'organisation des entreprises. Ainsi voit-on co ha bi ter dans les en tre pri ses des con trats de tra vail dif fé rents pour des métiers identiques. Comme les différents rapports de travail ne donnent pas accès aux mê mes pro tec tions et droits, cette situation peut favoriser la compétition entre les tra vail leurs.

Tra vail aty pique et cli vage Sud-Nord

Un autre résultat de l'en quête mérite d'être souligné : la flexibilité du travail est le nou veau *cre do* des en tre pre neurs du Sud de l'Italie. Dans le Sud on ren contre plus fré quem ment l'idée se lon la quelle le travail flexible rend les travailleurs plus pro duc tifs et per met d'aug men ter la productivité. Ces convictions se reflètent aus si dans les com por te ments, en tout cas anticipés, des entreprises du Mez zo gior no qui ont l'in ten tion d'aug men ter si gnificativement le recours à des formes flexi bi li sées du tra vail.

L'enquête met aussi en évi dence des attitudes différenciées à l'égard des contrats de « collaboration coordonnée ». Alors qu'el les per met tent aux gran des entreprises du Centre-Nord de re cru ter des personnels ayant un profil professionnel par ti cu lier, les pe ti tes en tre pri ses et celles du Sud en par ti cu lier ad hè rent à l'idée selon la quelle l'avan tage de ces con trats réside avant tout dans le moindre coût.

Les cadres productifs et institutionnels diversifiés offrent aux besoins de flexibilité des entreprises des solutions con tras tées. Cela a pour consé quence que les combinaisons territoriales du travail atypique va rient de contexte en contexte et que les pro fils so ciaux des tra vail leurs concernés changent eux aussi. Il est par exemple re la ti ve ment évi dent main te nant que les entreprises du Centre-Nord tendent à uti li ser le CDD comme ins tru ment de sélection du personnel et de gestion des pics de de mande, avec une pro ba bi li té rai son nable qu'à échéance ces con trats se trou vent trans for més en con trats sta bles. Dans le Sud les pers pec ti ves de sta bi li sation sont par contre fai bles. De la même fa çon, on voit pro gres ser dans le Nord les for mes vo lon tai res du temps par tiel ; dans le Sud, le temps partiel est plutôt l'ex-

pression d'une forte présence féminine dans les segments précaires du marché du travail. Et c'est également dans le Sud que l'on a le plus de chances de rencontrer un entrepreneuriat pour lequel le concept de flexibilité se conjugue avec l'idée de liberté dans l'utilisation de la main-d'œuvre : plus de 65 % des employeurs méridionaux enquêtés affirment recruter des travailleurs flexibles parce qu'ils sont moins syndiqués.

Les attentes à l'égard de l'Etat et des syndicats

L'enquête s'est également intéressée aux suggestions que les entreprises adressent à l'Etat pour créer des emplois. Ici aussi, le résultat est plutôt instructif. Les employeurs sont avant tout demandeurs d'aides aux entreprises pour offrir des vrais emplois, et proposent de favoriser les embauches en en réduisant le coût. Un tiers se montre très intéressés par des aides à la formation comme instrument de stabilité et d'employabilité, afin de préserver le « capital social » de l'entreprise. L'assouplissement du licenciement ne figure qu'au sixième rang, ce qui vient encore une fois confirmer que les entrepreneurs n'accordent pas une importance aussi grande à cette question.

L'enquête s'intéresse enfin au jugement qu'expriment les employeurs à l'égard des syndicats. Le verdict n'est pas univoque. En additionnant les appréciations qui signalent des attitudes d'ouverture ou d'hostilité, on constate que les chefs d'entreprises se répartissent équitablement sur les deux camps (tableau 4). Il est peut-être intéressant de noter que les employeurs du Sud ont une image plus ou verte du syndicat, peut-être à cause des concessions plus importantes qui ont été faites dans la négociation et à cause des expériences de concertation territoriale. Un jugement positif vient aussi des entreprises avec de bonnes performances économiques. Dans tous les cas de figure, qu'ils jugent les syndicats « ou verts » ou « hostiles », plus de 60 % des employeurs suggèrent aux syndicats de s'adapter aux temps présents. Le signal, relativement clair, qui vient des entreprises consiste à demander aux syndicats de faire quelques pas en avant, d'accepter des innovations, de prendre acte des mutations du système productif. En même temps on voit très nettement que les perspectives de voir se réaliser ces recommandations sont évaluées de façon plus positive dans les entreprises et les secteurs qui connaissent une bonne implantation syndicale et qui ont une expérience solide de la négociation collective. Ce qui relève d'un pa-

Tableau 4. Les syndicats face au travail flexible : ce qu'en disent les employeurs

Effectifs employés	Concernant la flexibilité du travail, le syndicat est…				
	Presque toujours hostile	Toujours hostile	Parfois ouvert	En général ouvert	Total
8-20	26,2	26,2	31,7	15,9	100,0
21-100	24,7	28,1	26,7	20,5	100,0
101 et plus	13,4	29,9	22,4	34,3	100,0
Total	23,7	27,3	28,6	20,4	100,0

radoxe ap pa rent : les ju ge ments à l'égard des syndicats sont plus sévères dans les sec teurs (l'hô tel lerie-res tau ra tion) et dans les en tre pri ses (de pe tite taille) où les syn-di cats sont le moins pré sents.

Article tra duit de l'ita lien
par Adel heid Hege