

Flash Economie

12 mai 2020 - 571

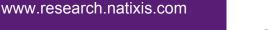
Comment compenser la perte de productivité due aux nouvelles normes sanitaires ?

Les nouvelles normes sanitaires mises en place dans les entreprises de la zone euro en raison de l'épidémie de Covid vont conduire à une nette baisse de la productivité horaire du travail et, si rien n'est fait pour la corriger, à une nette hausse des coûts unitaires de production donc des prix.

Comment les entreprises de la zone euro pourraient-elles compenser la perte de productivité horaire et la hausse des coûts unitaires dues aux nouvelles normes sanitaires ?

- en accroissant la productivité du capital pour compenser la baisse de la productivité du travail, avec par exemple un recours accru au travail en équipe qui accroît la durée d'utilisation du capital;
- en demandant aux salariés un allongement de la durée (horaire, annuelle) du travail sans compensation salariale ;
- là où c'est possible, en utilisant davantage le télétravail ; dont les études montrent qu'il accroît la productivité, au moins pour certains types d'activités.

Patrick Artus
Tel. (33 1) 58 55 15 00
patrick.artus@natixis.com
@PatrickArtus

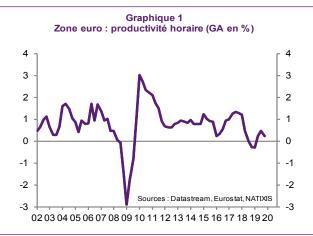




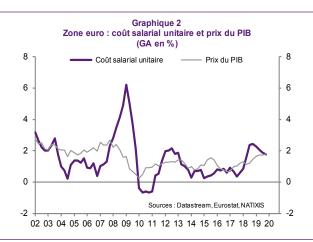


Recul de la productivité horaire du travail

Tous les pays européens mettent en place de nouvelles normes sanitaires (distanciation physique des salariés, désinfection des locaux...) en raison de l'épidémie de Covid. Ces normes sanitaires vont faire baisser la productivité horaire du travail (graphique 1) dans l'industrie, la construction, la distribution, la restauration, la culture...



Il doit donc en résulter, si aucune mesure correctrice n'apparaît, une hausse du coût unitaire de production conduisant à une hausse des prix (graphique 2).



La hausse des prix pourrait avoir des effets très négatifs : recul des salaires réels, hausse des taux d'intérêt.

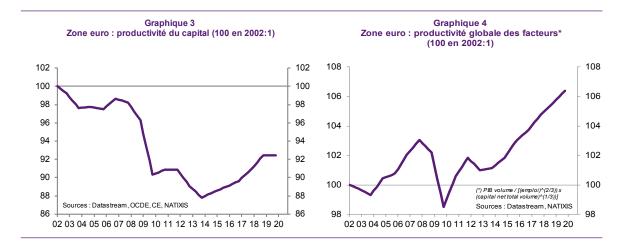
Comment les entreprises de la zone euro peuvent-elles alors compenser la perte de productivité horaire du travail et la hausse des coûts unitaires de production dues aux nouvelles normes sanitaires ?

Correction de la perte de productivité horaire : trois pistes

1- Pour corriger la perte de productivité horaire du travail due aux nouvelles normes sanitaires, la première piste est d'accroître la productivité du capital (graphique 3), afin d'éviter une baisse de la Productivité Globale des Facteurs (graphique 4).

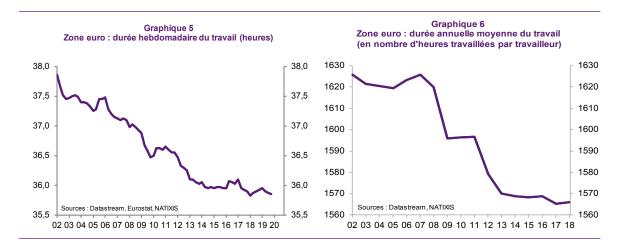
2





Ceci peut se faire en augmentant la durée d'utilisation du capital, par exemple avec un recours accru au travail en équipe. Aujourd'hui, en Europe, 17,3% des salariés travaillent en équipe (source : EU Survey on working conditions).

2- La seconde piste est de négocier avec les salariés un allongement de la durée du travail (graphiques 5 et 6) sans compensation salariale.



3- La troisième piste est d'utiliser davantage le télétravail, là où c'est possible.

Avant la crise en moyenne en Europe, 29% des salariés pratiquaient le télétravail, en moyenne pour 33% de leur temps de travail.

Ceci correspond à 10% des heures de travail réalisées en télétravail, alors que le potentiel est estimé à 37% des heures.

Pendant le confinement, en moyenne 39% des salariés ont été à 100% en télétravail.

Toutes les études disponibles sur le télétravail (voir références en annexe) montrent :

- qu'il accroît la productivité du travail (de 7% à 13% selon les études) ;
- que le télétravail est plus efficace pour les travaux « créatifs » que pour les travaux répétitifs, peu intéressants. La motivation des salariés « créatifs » n'est pas amputée et leurs conditions de travail sont meilleures ;
- que la durée optimale de télétravail semble être de 3 jours par semaine.



Synthèse : il serait très positif que les entreprises parviennent à corriger la perte de productivité horaire du travail

Les nouvelles normes sanitaires dues à l'épidémie de Covid vont, s'il n'y a pas de réaction des entreprises, conduire à une perte de productivité horaire du travail et à des hausses de prix.

Il faudrait donc que les entreprises corrigent cette perte de productivité, il y a essentiellement trois pistes :

- un recours accru au travail en équipes ;
- un allongement de la durée du travail sans compensation salariale ;
- le recours accru au télétravail, là où c'est possible.

4



ANNEXE Références sur le télétravail

AIRTASKER (2019) - enquête faite aux Etats-Unis

- N. BLOOM, J. LIANG, J. ROBERTS, ZJ. YING (2013) "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese experiment" NBER Working Paper 18871 et The Quarterly Journal of Economics, Vol 130 N°1, 2015
- E. DUTCHER (2012) "The Effects of Telecommuting on Productivity: an Experimental Examination. The Role of Dull and Creative tasks" Journal of Ecnonomic Behavior and Organization, Septembre
- J. DINGEL, B. NEIMAN (2020) "How Many Jobs Can Be Done at Home" NBER Working Paper, 16 Avril
- N. BLOOM (2020) "The Bright Future of Working from Home" Stanford University, Institute for Economic Policy Research, Mai
- A. BRÜGGEN, C. FEICHTER, K. HAESEBROOK (2017) "The Effect of Telecommuting on Productive Effort and Reporting Behavior" Working Paper, Maastricht-University