Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Covoiturage : le Grand Avignon poursuit son partenariat avec l'application « Klaxit »



Ce jeudi 25 mai, le Grand Avignon a présenté le bilan de son partenariat avec « Klaxit », l'application de covoiturage qui met en relation des conducteurs et des passagers dans le cadre de déplacements domicile-travail.

Pour répondre aux enjeux de mobilité du quotidien, améliorer la qualité de l'air et apaiser les centres urbains, le Grand Avignon a pour objectif de développer les modes de transport alternatifs à la voiture individuelle, notamment via le covoiturage. En 2021, un marché a été passé pour expérimenter cette solution de déplacement sur le territoire et c'est le prestataire Klaxit qui a été retenu. Après une nécessaire phase de développement, l'application a été déployée le 15 mars 2022 et a connu un essor immédiat dû à la situation internationale (guerre en Ukraine, inflation, prix du carburant à 2.30 €/L).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Bilan de l'expérimentation

Application de mise en relation entre conducteurs et passagers dans le cadre de déplacements domicile-travail, Klaxit a d'abord été expérimenté auprès des principaux employeurs du territoire. Le principe est simple : les uns réservent les trajets proposés par les autres. Pour inciter financièrement les usagers à opter pour ce mode de transport, le Grand Avignon a choisi de financer les conducteurs entre 1 € et 3 € en fonction de la distance du trajet, complété par une participation de 0,50 € du passager.

En 2022, le bilan de l'expérimentation est plutôt positif. L'application compte 3 814 inscrits, 1 780 covoitureurs et 28 000 trajets effectués pour un coût moyen, financé par le Grand Avignon, de 2,06 €. Côté environnement, 74 tonnes de CO2 ont été économisées.

La poursuite du projet en 2023

En 2023, la volonté du Grand Avignon est d'étendre cette offre de covoiturage à l'ensemble des déplacements réalisés sur le territoire et de la compléter par le réseau de transport en commun. Pour financer les trajets des covoitureurs, le Grand Avignon prévoit une enveloppe de 40 000 €.

Pour poursuivre l'incitation financière, le modèle a été revu. Pour tous les passagers, les 10 premiers trajets seront gratuits, puis une participation de 0,50 € par trajet sera demandée. Les conducteurs recevront quant à eux 1€ par passager transporté durant les 10 premiers kilomètres, puis 0,10 € par km et passager. Enfin, ils recevront 3 € par passager transporté au-delà 30 km.

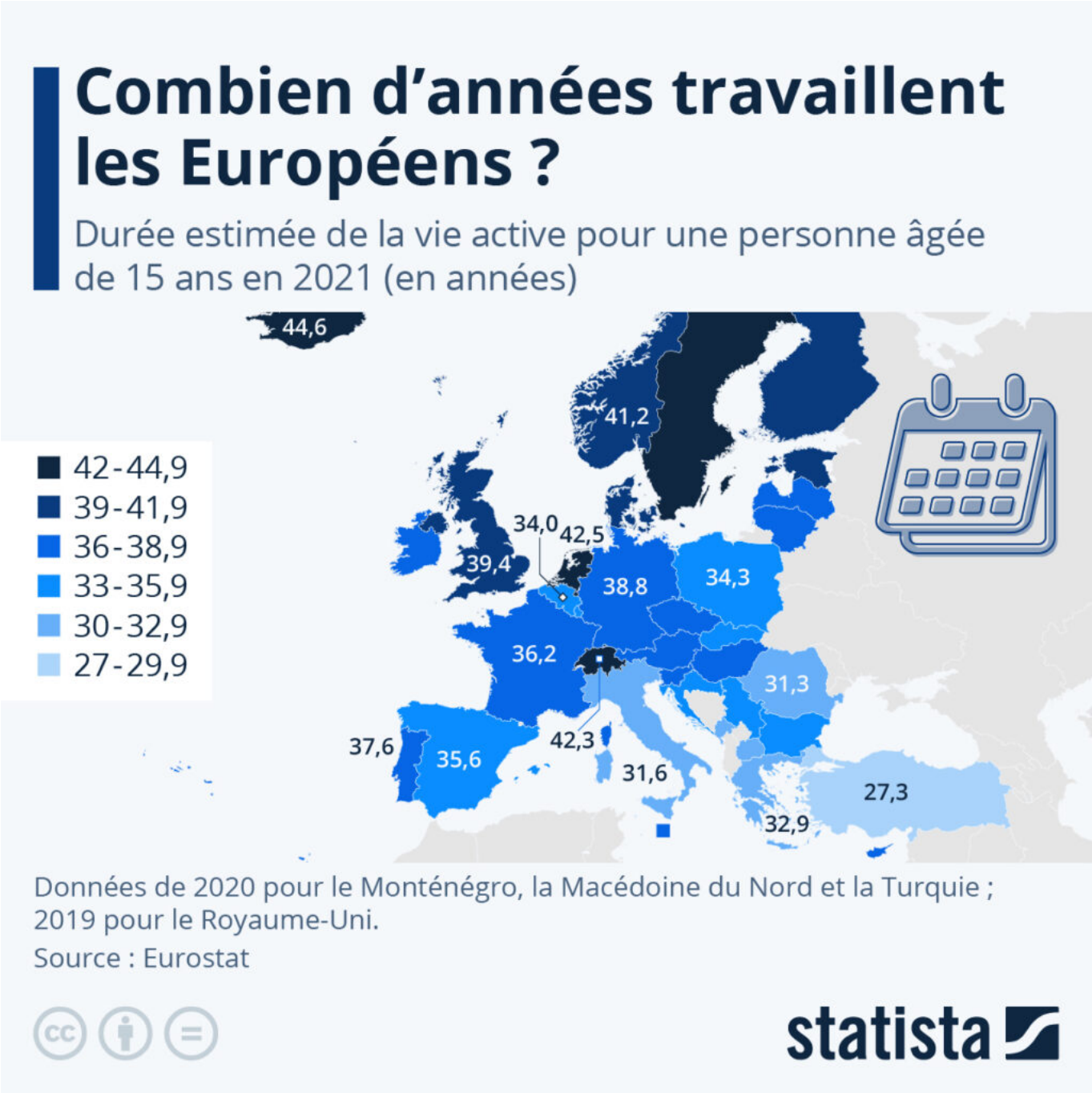
Un opérateur unique pour 2024 ?

Le Grand Avignon et ses partenaires du pôle métropolitain se mobilisent actuellement pour proposer un opérateur unique de covoiturage sur l'ensemble du territoire à compter du 1er janvier prochain. Cette homogénéisation devrait permettre d'augmenter le volume de covoitureurs et de limiter les impacts environnementaux de l'autosolisme. Pour l'heure, les modalités sont en cours de définition.

Combien d'années travaillent les Européens ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Selon les dernières statistiques publiées par Eurostat, les nouveaux entrants sur le marché du travail dans l'Union européenne (UE) devraient passer en moyenne 36 ans de leur vie à travailler, soit environ 3 ans et demi de plus qu'en 2000. Ces estimations s'appliquent plus spécifiquement à une personne âgée de 15 ans en 2021.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

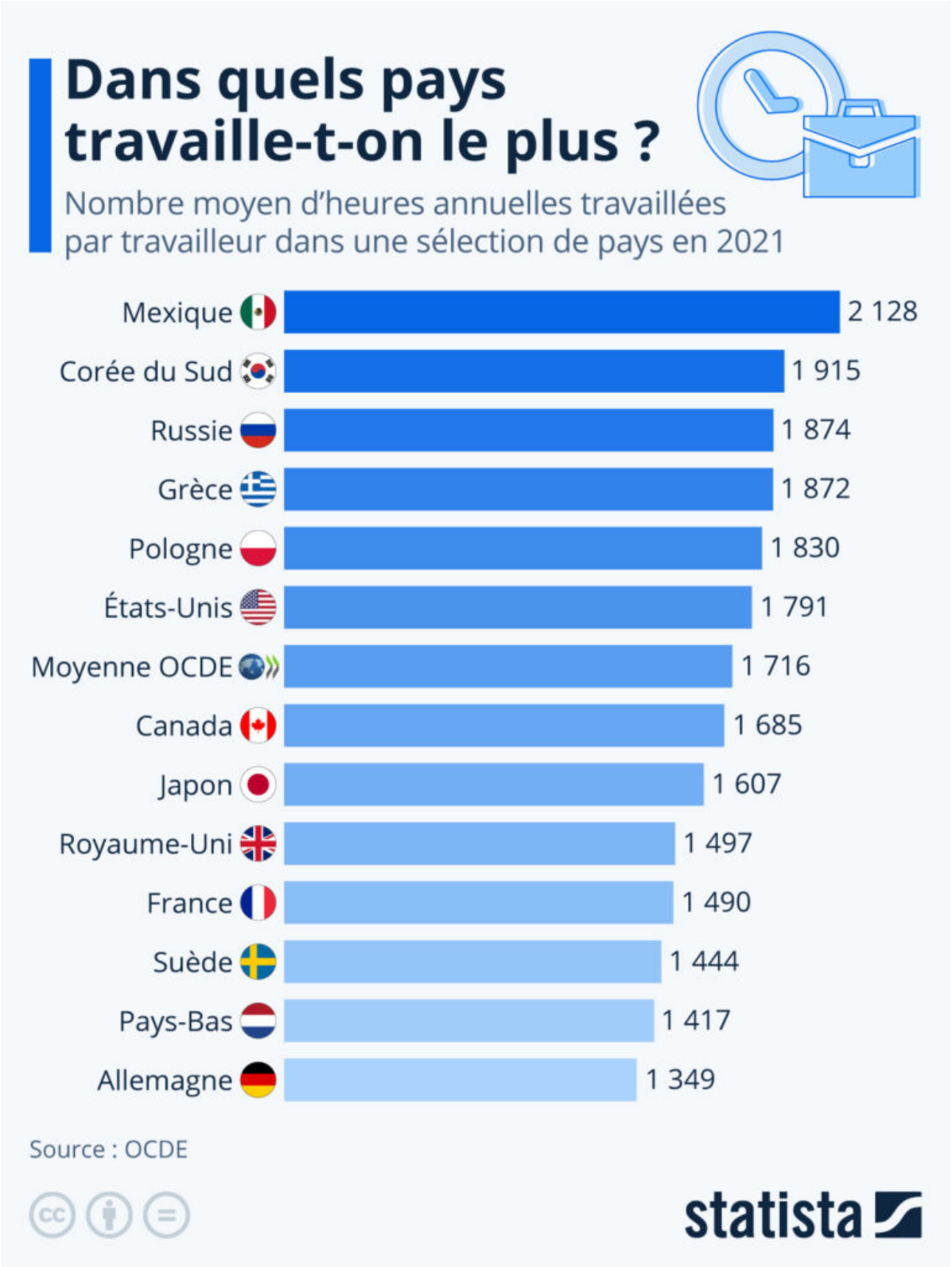
Comme le montre notre carte, la durée de la vie active varie toutefois considérablement entre les États européens. Elle se situe par exemple autour de 32 ans en Roumanie, en Italie et en Grèce, mais dépasse 40 ans dans les pays scandinaves, aux Pays-Bas et en Suisse. Quant aux Français, ils se situent dans la moyenne de l'UE avec une durée estimée de la vie active qui s'établit à un peu plus de 36 ans en 2021.

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Dans quels pays travaille-t-on le plus ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Selon les statistiques de l'OCDE, le Mexique et la Corée du Sud font partie des nations les plus laborieuses de la planète, avec une moyenne annuelle respective de 2 128 et 1 915 heures travaillées par travailleur, soit parmi les durées les plus élevées enregistrées auprès des 35 États membres de l'organisation. Si ces deux nations figurent en haut du classement (avec le Costa Rica et le Chili), c'est en partie car les conditions de travail y sont beaucoup moins avantageuses que dans la plupart des pays d'Europe. Les salariés de ces pays bénéficient de relativement peu de congés payés (12 à 15 jours) et la durée maximale hebdomadaire de travail atteint 48 heures au Mexique et 52 heures en Corée du Sud.

Si l'on compare le nombre d'heures travaillées par an en France à celui dans le reste du monde, on constate que les Français se situent en dessous de la moyenne de l'OCDE (1 716 heures), avec 1 490 heures effectuées en moyenne par travailleur en 2021. Toutefois, cette durée est à peine plus élevée au Royaume-Uni (1 497 heures) et elle est même inférieure dans plusieurs nations européennes parmi les plus développées : Pays-Bas, Allemagne, pays scandinaves. C'est l'Allemagne qui ferme ce classement avec 1 349 heures ouvrées par an par travailleur, une donnée qui s'explique en partie par un important recours au temps partiel pour les femmes dans ce pays.

De Tristan Gaudiaut pour Statista.

Grande démission, mythe ou réalité ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Nouvelle année nouveaux projets : 71% des cadres souhaiteraient changer d'emploi d'ici les deux prochaines années selon la dernière enquête Robert Walters ici. Mais quels éléments les poussent vers la sortie ? Dans ce contexte de pénurie de talents, comment les entreprises peuvent-elles agir ?

Le management, 1er motif de démission

Près de 9 cadres sur 10 ont songé à démissionner au cours de l'année 2022, une tendance particulièrement forte chez les 30-39 ans (91%). Plusieurs raisons les ont incités à envisager de quitter leur entreprise, la première étant le désaccord avec le management et la culture d'entreprise, pour 51% d'entre eux. Dans ce contexte inflationniste et alors que les entretiens annuels s'achèvent, les cadres sont également nombreux à souhaiter démissionner en raison de leur rémunération (43%), ou dans l'espoir d'évoluer dans leur carrière (33%).

Quête de sens et bien-être au travail

La quête de sens et de bien-être au travail font partie du questionnement. En effet, 26% des cadres déclarent envisager démissionner pour trouver une mission avec davantage de sens, et 25% afin de réduire la pression et le stress au travail. D'autres vont encore plus loin et envisagent de changer de secteur (46%), voire de métier (21%). Quitter un secteur en crise, obtenir une meilleure rémunération ou réaliser des missions avec plus de sens sont les principales raisons évoquées par ces professionnels. Les entreprises devront donc réunir leurs efforts autour de ces sujets pour tenter de retenir ou attirer leurs talents.

S'adapter pour mieux retenir

«Face à cette potentielle vague de démissions, les entreprises ont tout intérêt à s'ouvrir à l'écoute des besoins de leurs collaborateurs, relève le cabinet Robert Walters. En effet, dans ce contexte d'incertitudes économiques et géopolitiques, ces-derniers ont besoin d'être rassurés. La rémunération sera donc clé, notamment pour faire écho à l'inflation : 53% des cadres renonceraient à démissionner s'ils obtenaient une augmentation ou promotion. Pour parvenir à revoir les salaires à la hausse, certaines entreprises mettent en place de nouveaux dispositifs, comme le step increase, leur permettant d'accorder des révisions de salaires plusieurs fois par an.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Ne pas perdre sa vie à la gagner DR

Jouer sur d'autres critères que la rémunération

Toutefois, ces entreprises ne pourront pas continuellement adapter leurs grilles de rémunération, et devront donc se montrer innovantes en jouant sur d'autres leviers. Ainsi, 32% des cadres déclarent qu'ils pourraient renoncer à quitter leur entreprise si elle prenait davantage en compte leur bien-être au travail. La communication des entreprises, les efforts portés sur la marque employeur et la flexibilité seront donc essentiels en 2023.

Plus de flexibilité pour davantage de productivité ?

En 2022, plus de 8 cadres sur 10 ont repensé leur relation au travail. Plusieurs sujets ont ainsi été remis en question : équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (83%), sens du travail et des missions (59%), ou encore relation avec le manager (43%). Parmi les cadres ayant réévalué leur équilibre vie pro/vie personnelle, 66% ont avant tout fait le choix de respecter davantage leurs horaires de travail, 28% d'entre eux refusent désormais de travailler sur des sujets en-dehors de leur périmètre, et 27% s'investissent moins dans leurs missions.

Peut-on alors parler de désengagement de leur part ?

Si ces cadres ont fait le choix de placer le travail au second plan de leur vie, ils n'en restent pas moins productifs et impliqués. En effet, aménager son temps de travail et l'optimiser leur permet également d'être plus efficaces sur le temps qu'ils accordent à leurs missions. Le quiet quitting n'est donc pas forcément synonyme de fatalité pour les entreprises.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Un marché de l'emploi ultra-favorable aux cadres

«Le marché de l'emploi n'a jamais été aussi favorable pour les cadres, l'occasion pour eux de rêver à de nouvelles expériences professionnelles : toutefois il subsiste une grande différence entre déclarer vouloir quitter son entreprise et le faire réellement. Les entreprises ont donc leurs cartes à jouer pour les retenir, soit en actionnant le levier rémunération, toujours stratégique, soit en proposant des initiatives innovantes et adaptées à leurs attentes », conclut Coralie Rachet, du Cabinet Robert Walters.

Enquête menée auprès de 1900 cadres en France au cours du troisième trimestre 2022 par le cabinet de recrutement Robert Walters

MH



La grande démission a touché toute l'Europe DR

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

Baisse du chauffage au travail : quel impact sur les salariés ?



L’opérateur de bureau Deskeo vient de réaliser une étude autour de la baisse de température à 19°c dans les bureaux. Cette mesure est-elle bien acceptée par les Français ? Quel impact sur la productivité des salariés ?

Les entreprises tendent à baisser la température au sein de leurs bureaux en réponse au gouvernement qui a appelé les Français à plus de sobriété énergétique. D’après l’enquête de Deskeo, plus de la moitié des salariés Français, c’est-à-dire 59,4%, ont été informés de cette mesure. Les 40,6% restants expliquent qu’ils n’ont pas été mis au courant.

58,4% des salariés interrogés ont plus ou moins remarqué qu’il faisait plus froid dans leur bureau, alors que 41,6% n’ont pas constaté de différence. En très grande majorité, à 67,4%, les répondants acceptent

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

cette préconisation du gouvernement et pensent qu'il est « normal de faire des efforts. » 24,2% avouent ressentir « un mal-être » à cause du froid, et 8,4% se disent en colère car selon eux, « ça ne changera rien à la crise économique et environnementale. »

Au niveau de la productivité des salariés, 54,2% estiment que cette diminution de température n'affecte en rien leur efficacité, tandis que 29% pensent que cela affecte « un peu » leur productivité et 16,8% que cela l'affecte beaucoup. Pour 22,4% des sondés, 19°c est la température optimale pour travailler. Pour 26,9%, la température idéale se situe entre 19 et 20°c. Entre 20 et 21°c pour 36,5%, et à plus de 21°c pour 14,2%.

En réponse à la baisse des températures dans les bureaux, 3 collaborateurs sur 4, c'est-à-dire 74,8% des salariés interrogés, ne comptent pas demander de jour de télétravail supplémentaire afin de travailler dans une température plus élevée chez eux.

V.A.

Le maintien en emploi : des aides financières et techniques pour soutenir employeurs et salariés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Jeudi 17 novembre, l'Aist84 organise une réunion d'information, d'échanges et de prévention est organisée sur le sujet du maintien en emploi.

Toute personne peut connaître, au cours de sa vie, des évènements, personnels ou professionnels, susceptibles d'impacter sa santé. Face à ces problématiques, il est essentiel, tant pour le salarié que pour l'entreprise, d'éviter une perte d'emploi et de compétences. Le maintien en emploi est précisément là pour ça, et ce tout au long du parcours professionnel du salarié.

Le maintien en emploi ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail. C'est une démarche qui peut être mise en œuvre dès lors qu'un salarié éprouve des difficultés à réaliser son travail et que l'activité de l'entreprise en est impactée. De nombreuses aides financières et techniques, ainsi que des outils spécifiques, existent pour soutenir employeurs et salariés.

Marie-Pierre Barrière, médecin du travail, Nathalie Suard, infirmière en santé au travail, et Julie Amoureux, assistante sociale du travail, vous proposent une réunion d'information et d'échanges pour vous donner les clés du maintien en emploi.

Programme

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

- Qu’est-ce que le maintien en emploi ?
- Zoom sur la réglementation.
- Quels impacts pour l’entreprise ?
- Les dispositifs : aides pour l’employeur, aides financières, aides techniques, outils spécifiques.
- Ce qu’il faut retenir.

Réunion le jeudi 17 novembre de 8h30 à 10h, 40 rue François Premier à Avignon. Inscription gratuite en suivant ce lien.

J.R.

Assurance chômage : nouvelles règles de calcul depuis le 1er octobre

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Après trois années de rebondissements, la réforme de l'assurance chômage est intégralement entrée en vigueur le 1er octobre 2021, avec des dispositions qui pourront évoluer au 1er décembre 2021 si la conjoncture s'améliore.

Quatre évolutions sont mises en place : un bonus-malus pour les entreprises de sept secteurs, un nouveau mode de calcul de l'allocation chômage ainsi que de nouvelles règles sur les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage et la dégressivité de l'allocation chômage pour les plus hauts revenus.

Nouveau mode de calcul

Les règles de calcul du salaire journalier de référence servant à déterminer le montant de l'allocation chômage sont modifiées. La période prise en compte pour calculer l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) des demandeurs d'emploi est désormais de 24 mois au lieu de 12 mois et le calcul tient compte des périodes d'inactivité entre contrats. Consultez le décret paru au Journal officiel le 30 septembre 2021.

Le nouveau calcul du salaire journalier de référence prend désormais en compte les salaires bruts perçus

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

entre le début du premier contrat et la fin du dernier contrat sur une période de référence de 24 mois (36 mois si vous avez 53 ans ou au-delà). Le montant total de ces rémunérations est ensuite divisé par le nombre de jours calendaires, travaillés et non travaillés, pendant cette période de référence. Les jours non travaillés pris en compte sont plafonnés (à 75 % du nombre de jours travaillés), afin de limiter les conséquences des nouvelles modalités de calcul de l'allocation pour les salariés dont les périodes d'activité antérieures étaient particulièrement fractionnées. Par ailleurs, la durée théorique durant laquelle un salarié peut toucher des droits est allongé de 11 mois en moyenne à 14 mois. Il reste possible de cumuler la rémunération provenant d'une activité professionnelle avec l'allocation chômage.

Si vous étiez déjà au chômage avant le 1er octobre 2021, rien ne change pour vous. Vous continuerez de percevoir la même allocation jusqu'à ce que vos droits actuels soient épuisés ou jusqu'à ce que vous retrouviez un emploi. Si vous avez fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant avant le 1er octobre , ce seront les anciennes règles qui s'appliqueront.

Rappel **:** depuis le 1er juillet 2021, une mesure de dégressivité de l'allocation s'applique aux allocataires concernés par un certain niveau d'allocation (85,18 € par jour) après un délai de 8 mois d'indemnisation (243 jours) au lieu des 6 mois (182 jours) initialement prévus lors de la première entrée en vigueur de la mesure le 1er novembre 2019.

Bonus-malus

La période d'observation du comportement des entreprises pour le « bonus-malus » sur la cotisation chômage dans sept secteurs grands consommateurs de contrats courts a elle commencé le 1er juillet, pour une application sur les cotisations à partir de septembre 2022. Une incitation, selon le Ministère du Travail, à proposer des contrats de meilleure qualité aux salariés. Elle concerne les secteurs suivants :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Ces secteurs ont été sélectionnés en mesurant, au cours de la période comprise entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019, leur taux de séparation moyen, un indicateur qui correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi rapporté à l'effectif de l'entreprise. Tous ces secteurs ont un taux supérieur à 150%.

« Ce sont 21 000 entreprises de 11 salariés et plus qui ont été concernées par cette mesure dès le 1er juillet et qui voient ainsi leur comportement en matière d'embauche observé. Si, à l'issue de ces douze

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

mois d'observation, elles ont recouru aux contrats courts davantage que la médiane des autres entreprises de leur secteur, une contribution supplémentaire au financement de l'assurance chômage, pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale, leur sera demandée. À l'inverse, si, en comparaison avec les autres entreprises de leur secteur, elles ont proposé des contrats plus durables, elles pourront bénéficier d'un allègement de leur contribution », a déclaré le ministère du Travail. À noter que les entreprises les plus impactées par la crise, comme les hôtels, cafés et restaurants (HCR), qui devaient initialement être soumises au bonus-malus, en ont été exclues à titre temporaire.

Par ailleurs, si la conjoncture continue de s'améliorer, deux catégories de dispositions, soumises à une clause de retour à meilleure fortune, entreront en vigueur au 1er décembre : la durée d'affiliation minimale pour ouvrir un droit à l'assurance chômage passera de 4 mois à 6 mois ; la dégressivité de l'allocation pour les plus hauts salaires s'appliquera au terme du 6e mois, et non plus du 8e mois.

Ces clauses de retour à meilleure fortune prévoient : un nombre total de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois qui dépasse le seuil de 2 700 000 sur une période de 4 mois consécutifs ; un nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A qui diminue d'au moins 130 000 au cours des 6 derniers mois.

Textes de loi et références

- Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage
- Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

L.M.

RSE : Enedis et le Châtaigner promeuvent un monde plus juste

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Enedis, gestionnaire de réseau de distribution d'électricité (ex ERDF) et le Châtaigner, entreprise adaptée pour le travail des personnes handicapées située à Cavaillon ont renouvelé leur partenariat acté en 2019. En 2020, l'entreprise d'électricité a investi 14M€ dans les entreprises du secteur protégé et adapté et 2,80M€ dans l'insertion par l'activité économique.

Les personnes employées par le Châtaigner œuvreront à réparation et au changement de portes de coffrets électriques ainsi qu'au débroussaillage de postes de distribution publique d'électricité. Dans la foulée la société Enedis s'est engagée dans l'achat solidaire, responsable et de proximité en Vaucluse.

Dans le détail

La convention de partenariat, établie entre Enedis et le Châtaigner, d'une durée d'un an, consiste en la professionnalisation de personnes handicapées –volets sécurité et environnement- pour la réparation de 600 portes de coffrets. La société d'électricité versera également 10 000€ au Châtaigner, hors fourniture

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

de matériel et selon les interventions réalisées et dans le cadre de l'accord Handicap 2021-2023. Enedis s'est également engagée à organiser des visites à caractère industriel dans le cadre du projet pédagogique de découverte des métiers.

La RSE en pratique

«Les enjeux de développement durable sont au centre de la démarche RSE (Responsabilité sociétale des entreprises), a souligné Emilie Blondel, adjoint au directeur Enedis en Vaucluse dans le cadre du Projet Industriel et Humain 2020-2025, qui vise à concilier performance industrielle et approche durable, au plus près des territoires et des clients, en faveur de la transition écologique. Cette démarche responsable et solidaire est une action concrète qui contribue, aux travers de nos achats, à faire changer les regards sur la question du handicap, ainsi qu'à inclure les personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel. D'autre part, nous dédions certains de nos marchés au secteur protégé. Par exemple, le recyclage des compteurs Linky et le nettoyage de vêtements 'image de marque'. Enfin, 3 marchés d'élagages sur les 17 dernièrement passés sont dévolus au secteur protégé, les travaux débuteront le 1er janvier 2022.»

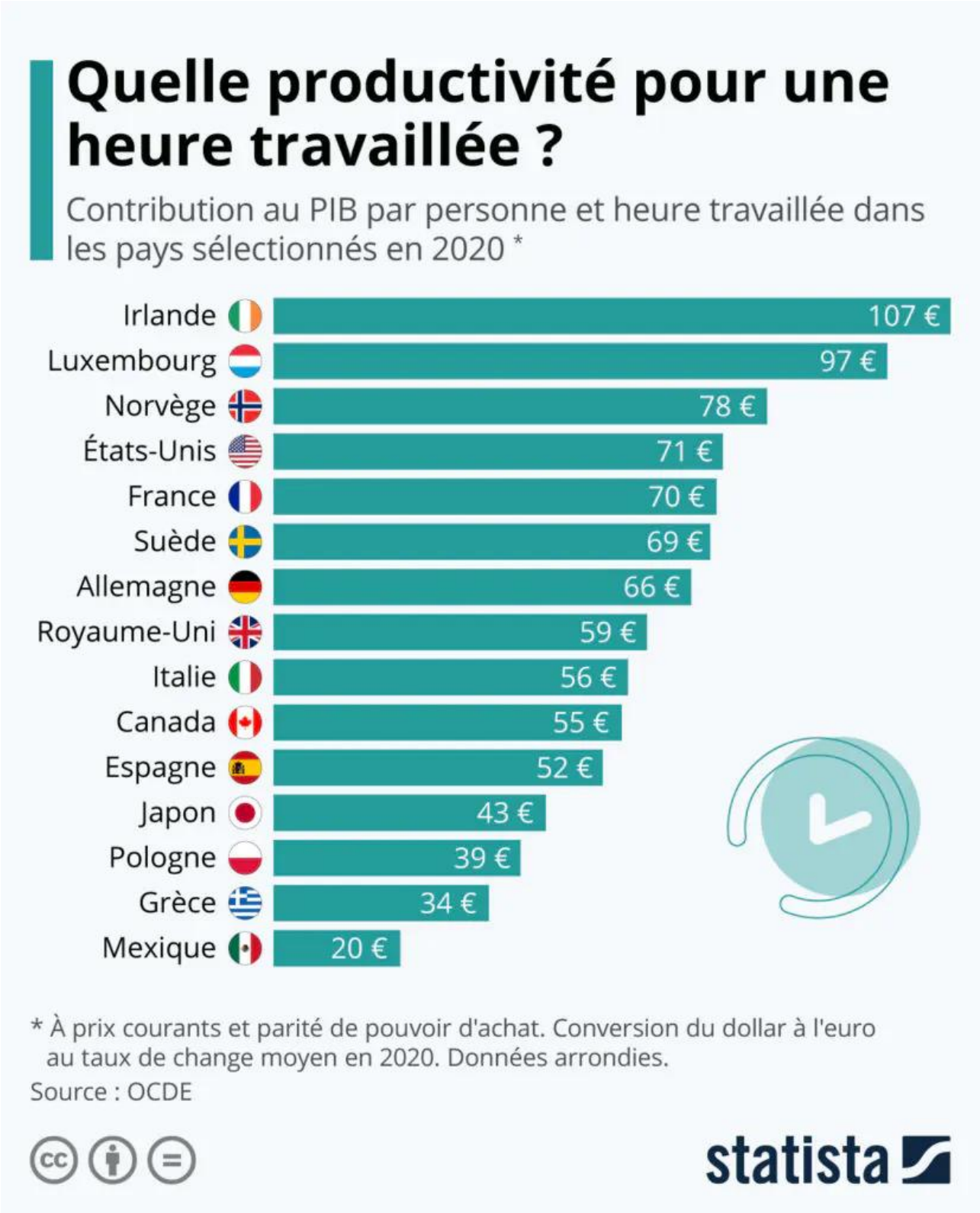
Le Châtaigner

L'entreprise adaptée le Châtaigner, ancien atelier autonome, a été créée par l'association Vauclusienne d'entraide aux personnes handicapées. C'est une société par action simplifiée unipersonnelle (Sasu). Elle est agréée Entreprise solidaire et sociale. Elle salarie et accompagne les travailleurs handicapés en facilitant leur adaptation et leur apprentissage au poste de travail tant en terme de savoir être que de savoir-faire ; La production de biens ou de services dans le souci de la satisfaction des clients -délai et qualité- ; L'accompagnement lié à la santé et à la sécurité du personnel et socio-professionnel dans le respect de la personne. Les salariés interviennent dans la sphère du multi services en second œuvre bâtiment : peinture, électricité, plomberie, maçonnerie, carrelage, climatisation ; en espace vert ; dans la prestation en atelier et en entreprises. L'entreprise adaptée se situe 199, route de Cavaillon à Robion.

Où la productivité horaire est-elle la plus (et la moins) élevée ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

En remettant à plat notre façon de travailler, la pandémie pourrait bien redonner de la vigueur à l'idée de la semaine de travail de 32 heures. Déjà expérimentée dans plusieurs pays nordiques (Suède, Islande,…), d'autres États, comme l'Espagne et le Japon, réfléchissent actuellement à mener des tests allant dans le sens d'une réduction du temps de travail. Les partisans de la semaine de 32 heures avancent que cette mesure permettrait une création massive d'emplois, sans impacter la productivité économique.

Le PIB par heure travaillée est l'un des indicateurs utilisés par les économistes pour mesurer la productivité du travail dans un pays, ainsi que l'efficacité avec laquelle le facteur travail et d'autres facteurs de production interviennent dans le processus de création de richesse. Comme le révèlent les dernières données de l'OCDE, si l'on calcule la productivité moyenne en divisant le produit intérieur brut, c'est-à-dire la valeur annuelle des biens et services produits, par le nombre total d'heures travaillées, alors on constate que la France se situe au dessus de la moyenne des pays développés en matière de productivité horaire. La contribution moyenne des employés français au PIB est estimée à environ 70 € par heure en 2020, soit à peu près au même niveau qu'aux États-Unis et en Allemagne.

Plusieurs facteurs peuvent influencer cet indicateur. On remarque, par exemple, que les économies de petite taille ou à faible population qui reposent sur des structures productives spécifiques ont tendance à obtenir les valeurs de PIB par heure travaillée les plus élevées. Le trio de tête de L'OCDE est ainsi constitué de l'Irlande (107 €/heure), du Luxembourg (97 €/heure) et de la Norvège (78 €/heure). Ces résultats tordent également le cou à l'idée reçue selon laquelle la durée du travail serait un facteur déterminant pour obtenir une productivité élevée. En effet, ce sont les pays où la moyenne annuelle d'heures travaillées est la plus haute qui ont tendance à se retrouver en bas du classement, et inversement.

De Tristan Gaudiaut pour Statista