Stratégie pour l'emploi en temps de crise : un tournant de l'OCDE ?

Ronald JANSSEN *

Réformes, réformes, réformes ! Cette injonction sert de fil rouge à une grande partie des travaux de l'OCDE : les États membres devraient intervenir pour réduire significativement les réglementations et laisser les marchés et le secteur privé faire leur travail. Ce serait la bonne méthode pour améliorer la situation ou faire face aux situations de crise, et elle concerne particulièrement les institutions du marché du travail, comme la législation de protection de l'emploi, le salaire minimum ou l'indemnisation du chômage.

En 1994, la première version de la « Stratégie pour l'emploi » de l'OCDE mettait déjà en avant des recommandations telles que la baisse du niveau de protection de l'emploi, une moindre générosité de l'indemnisation du chômage – avec le slogan « faire que le travail paie » (*making work pay*) –, la baisse du salaire minimum ou l'affaiblissement des systèmes de négociation collective (encadré). Plus tard, une autre étude phare de l'OCDE (OCDE, 2001) reliait le *boom* de la « nouvelle économie » aux États-Unis à la révolution des technologies de l'information et de la communication (TIC), et insistait sur la flexibilité des marchés du travail.

Dix ans plus tard, en 2006, l'évaluation de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE reprenait les résultats de recherches montrant que les performances des marchés du travail « corporatistes », comme ceux des pays scandinaves, étaient au moins aussi bonnes en matière d'emploi que les marchés du travail « flexibles » des pays anglo-saxons, d'où le slogan : « Il y a plusieurs chemins qui mènent à Rome ». Le rapport mettait en avant le concept de « flexicurité ». Mais sa mise en œuvre s'est surtout traduite, en pratique, par une baisse des niveaux de protection de l'emploi, plutôt que par une nouvelle *conception* de cette protection susceptible de compenser la tendance au « licenciement facile » par des indemnités plus généreuses.

Plus récemment, les dirigeants du G20 ont adopté un « cadre amélioré pour les réformes structurelles », lors de leur réunion de septembre 2016 sous présidence chinoise (G20, 2016). Cette fois encore, il apparaît que l'OCDE a joué un

* Conseiller économique au Comité consultatif des syndicats (TUAC, Trade Union Advisory Committee) auprès de l'OCDE. Cet article a été traduit de l'anglais par Michel Husson.

Encadré

Les 10 recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi

1. Élaborer une politique macroéconomique qui favorise la croissance et qui, conjuguée à des politiques structurelles appropriées, la rende durable, c'est-à-dire non inflationniste.

2. Améliorer le cadre dans lequel s'inscrivent la création et la diffusion du savoir-faire technologique.

3. Accroître la flexibilité du temps de travail (aussi bien à court terme que sur toute la durée de la vie) dans le cadre de contrats conclus de gré à gré entre travailleurs et employeurs.

4. Créer un climat favorable à l'entreprise en éliminant les obstacles et les entraves à la création et au développement des entreprises.

5. Accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualifications de chacun, en particulier des jeunes travailleurs.

6. Revoir les dispositions relatives à la sécurité de l'emploi qui freinent l'expansion de l'emploi dans le secteur privé.

7. Mettre davantage l'accent sur les politiques actives du marché du travail et les rendre plus efficaces.

8. Améliorer les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre en modifiant profondément les systèmes d'enseignement et de formation.

9. Revoir les systèmes d'indemnisation du chômage et de prestations connexes – et leurs interactions avec le système fiscal – de sorte que les objectifs fondamentaux en matière d'équité de la collectivité soient remplis sans porter atteinte au bon fonctionnement des marchés du travail.

10. Développer la concurrence sur les marchés de produits de manière à réduire les tendances monopolistiques et à atténuer l'opposition entre travailleurs intégrés et exclus, tout en contribuant à rendre l'économie plus novatrice et plus dynamique.

Source : OCDE (1999).

rôle essentiel en développant un nouvel ensemble d'indicateurs servant à mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des réformes structurelles dans neuf domaines prioritaires, dont l'« approfondissement des réformes du marché du travail ».

Si l'OCDE continue à plaider en faveur d'une mise en œuvre plus poussée des réformes structurelles, il lui est difficile dans le même temps d'ignorer le ralentissement des salaires et les phénomènes inquiétants que cette tendance engendre : creusement des inégalités, perte de contrôle sur les anticipations d'inflation de la part des banques centrales et risque potentiel de déflation. Le faible dynamisme des salaires empêche la

demande globale de décoller, et la reprise économique reste médiocre, comme le montre le dernier rapport de la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (UNCTAD, 2016).

Ce constat a conduit l'OCDE à s'interroger sur la question de savoir si les réformes du marché du travail ont un effet bénéfique immédiat sur l'emploi et la croissance ou si elles pourraient au contraire avoir des effets négatifs à court terme. L'objet de cet article est de présenter la variété de ces travaux de l'OCDE.

La première partie est consacrée aux publications récentes de l'OCDE distinguant les effets des réformes du marché du travail selon la dynamique temporelle (court terme et long terme) et selon le cadre conjoncturel dans lequel ces réformes sont mises en œuvre. La deuxième partie est consacrée à une ligne de recherche qui vient nuancer les précédentes études en trouvant non seulement des *effets négatifs à court terme* de la flexibilisation du marché du travail, mais aussi des *effets positifs à long terme* d'institutions telles que le salaire minimum et la négociation collective. La troisième partie montre que, malgré ces variations, les travaux de l'OCDE restent fondés sur un modèle sous-jacent, fortement inspiré d'une notion de « destruction créatrice » à la Schumpeter. Plusieurs axes de recherche visent à établir le bien-fondé des recommandations habituelles en faveur d'une plus grande déréglementation de certaines institutions du marché du travail, notamment l'extension des conventions collectives et la protection de l'emploi pour les travailleurs en CDI. La conclusion est consacrée à la prochaine révision de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE qui est en cours d'élaboration.

Les effets à court terme des réformes du marché du travail

L'impact des réformes du marché du travail « en temps normal »

Le point de départ est ici l'affirmation selon laquelle la « majorité des études suggère que les gains provenant des réformes structurelles favorables à la croissance introduites en temps normal sont en général supérieurs aux pertes potentielles à court terme ». Elle figure dans un document de travail de l'OCDE (Caldera Sánchez *et al.*, 2016).

Le postulat fondamental de l'OCDE est en effet que les réformes vont déclencher des effets compensatoires. D'un côté, les réformes entament le pouvoir d'achat des salariés en réduisant les salaires et l'indemnisation du chômage ou en rendant les licenciements plus faciles. Mais, d'un autre côté, ces réformes sont censées favoriser la création de nouveaux emplois qui vont compenser la perte initiale, même si l'effet positif peut être modeste. Pour citer à nouveau le document de travail de l'OCDE : « Les gains en emploi compensent et au-delà la baisse du pouvoir d'achat à court terme. »

L'OCDE identifie en détail les canaux de transmission par lesquels les réformes structurelles vont injecter un supplément de demande dans l'économie et stimuler ainsi la création d'emplois.

- Le premier canal est « automatique ». Un salaire minimum trop élevé et une négociation collective trop centralisée poussent les salaires à des niveaux qui excèdent la productivité des travailleurs et conduisent, par conséquent, à des destructions d'emplois, conformément au cadre économique néo-classique. La réduction de ces niveaux de salaires « imposés » devrait donc, « par principe », avoir un impact positif sur l'emploi. Le

document de travail déjà cité précise que « la plupart des études trouve que le salaire minimum a des effets négatifs sur l'emploi ».

Mais il faut quand même rappeler ici que cette assertion est contredite par une série d'études qui montrent que le salaire minimum n'a pas d'effet sur les performances d'emploi ou que cet effet est de très faible ampleur. Dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2015, l'OCDE avait déjà présenté une synthèse de sept méta-études qui ne trouvaient pas d'impact important sur l'emploi. De nouvelles études ont depuis examiné l'introduction du salaire minimum en Allemagne (Amlinger *et al.*, 2016) ou encore l'augmentation du salaire minimum au-delà du niveau fédéral dans plusieurs États américains (The Seattle Minimum Wage Study Team, 2016). Ces études constatent que les travailleurs concernés ont bénéficié d'une augmentation de salaire significative mais que ses effets négatifs sur l'emploi sont extrêmement difficiles à établir.

Une baisse du salaire minimum pourrait donc avoir l'effet inverse de celui annoncé par l'OCDE : elle conduirait à une baisse significative du pouvoir d'achat des travailleurs qui ne serait pas compensée par des créations d'emplois.

- Un deuxième canal passe par le jeu combiné de la confiance retrouvée et de l'action des marchés financiers. L'OCDE est fermement convaincue que les réformes sont porteuses de gains futurs, par exemple de gains de productivité qui conduiront, à terme, à des hausses de salaires. Un fonctionnement « efficace » des marchés financiers permettrait que les choix de consommation et d'investissement anticipent sur ces gains à venir. Mais il faut supposer que ce canal ne soit pas neutralisé par les restrictions de crédit ou par les contraintes financières pesant sur les ménages et les entreprises.

- Le troisième canal passe par les taux d'intérêt. Comme la réduction des salaires et de la protection de l'emploi menacent de faire baisser la demande globale, la banque centrale est supposée intervenir en menant une politique monétaire expansionniste qui augmente le crédit disponible à des taux d'intérêt (réels) inférieurs. Cette politique est censée engendrer des effets de richesse ou faire baisser le taux d'épargne, et donc stimuler les dépenses de consommation.

- Et il y a enfin l'effet de la « compétitivité » selon lequel les exportations vont augmenter grâce à la baisse des coûts salariaux et compenser ainsi le recul de la demande intérieure.

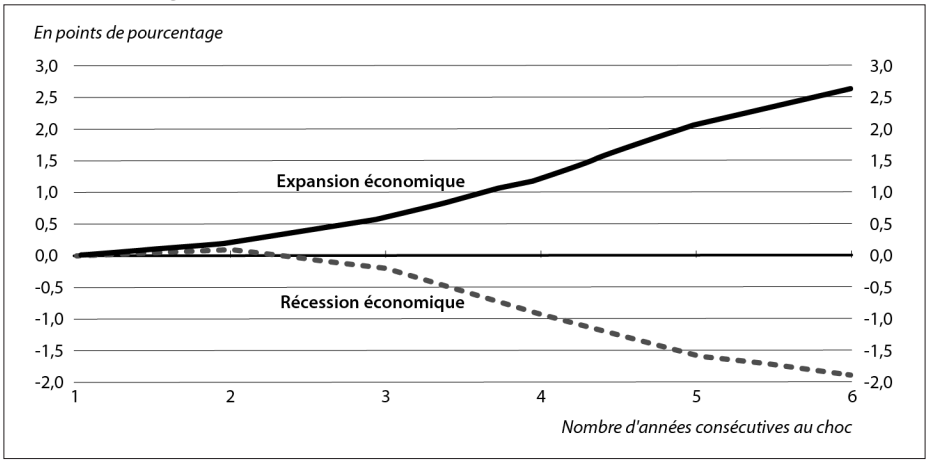
L'impact des réformes du marché du travail dans les périodes « difficiles »

Au-delà de cette analyse néo-classique traditionnelle, les choses deviennent beaucoup plus intéressantes lorsque l'OCDE commence à réfléchir sur l'impact des réformes dans les périodes difficiles, autrement dit quand la demande est faible et qu'il existe des capacités excédentaires dans l'économie. Dans ces conditions, plusieurs des mécanismes décrits plus haut ne fonctionnent plus ou sont grandement atténués.

En temps de crise, la finance réduit les flux de crédit si bien que les agents – ménages et entreprises – sont plus nombreux à subir des contraintes de liquidité. Ils réduisent leurs dépenses pour pouvoir se désendetter, d'autant plus que les effets de confiance ne se sont pas matérialisés et que cette incertitude accrue déclenche l'épargne de précaution.

Avec le blocage de ces canaux de demande, la question de l'impact des réformes sur l'emploi se pose en des termes différents. L'OCDE elle-même en donne une première illustration dans le cas d'une réforme réduisant la générosité

Graphique 1. Les gains d'emploi résultant d'une réforme des allocations de chômage peuvent se transformer en pertes en période de récession



Source : OCDE (2016a:80).

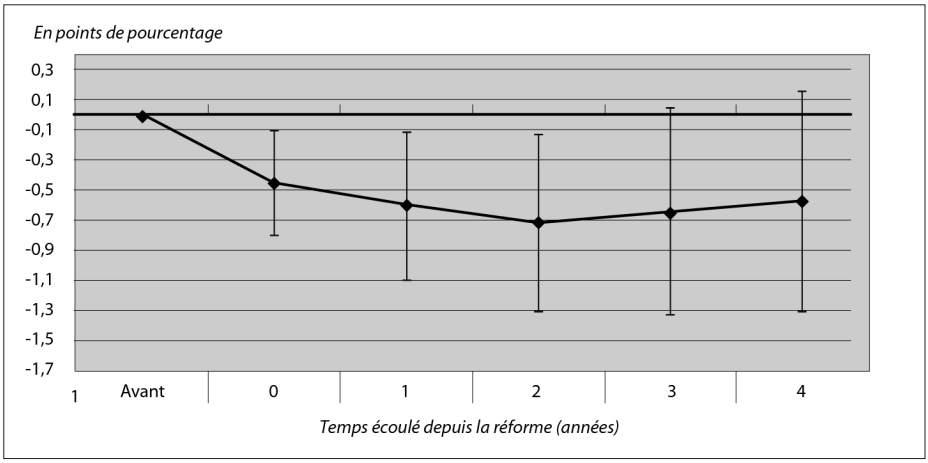
des allocations de chômage en période de récession : l'emploi commence à baisser dès la troisième année après la réforme et la perte d'emplois atteint 2 % à la sixième année (graphique 1).

Ce résultat s'explique de la manière suivante : l'effet sur la demande globale de la baisse des allocations de chômage n'est pas compensée par un retour plus rapide des chômeurs à l'emploi. Il renvoie à ce que les critiques adressées à ce genre de réformes ont constamment souligné : on ne peut pas forcer les chômeurs à occuper des emplois qui n'existent pas.

Une autre illustration tirée des dernières *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2016b) porte sur l'impact d'une réduction de la protection de l'emploi des CDI dans une conjoncture de récession. Les employeurs confrontés à une faible demande profitent de cette occasion pour se débarrasser facilement de leur force de travail excédentaire, alors que ceux qui souhaitent accroître leur production et embaucher ne sont pas assez nombreux. L'effet net est un recul de 0,7 % de l'emploi dans le secteur privé (graphique 2), un recul substantiel si on le rapporte à la croissance moyenne de l'emploi qui a été de 0,8 % sur la période 1990-2012. En outre, le profil de l'emploi reste plat après le creux des deux premières années (même si les chiffres ne sont plus statistiquement significatifs après quatre ans). Autrement dit, une réforme de la protection de l'emploi conduit à une baisse durable de l'emploi, si cette réforme est mise en œuvre durant une période de récession.

Que se passe-t-il si la « phase économique descendante » ne se limite pas à une seule économie, mais s'étend à l'ensemble du monde ? L'OCDE n'examine pas vraiment ce cas de figure où des économies étroitement intégrées par leurs échanges commerciaux réaliseraient en même temps des réformes structurelles du marché du travail qui déprimeraient à la fois la demande intérieure et les marchés à l'exportation. Elle se borne à admettre qu'un déplacement vers une croissance tirée par les exportations aurait de bonnes chances d'être neutralisée lors d'une récession mondiale (Decressin *et al*., 2015).

Graphique 2. Effet cumulé sur l'emploi d'une réforme réduisant la protection de l'emploi en phase économique descendante



Source : OCDE (2016b:155).

L'impact des réformes quand la politique macroéconomique est fortement contrainte

Quand la demande est déficiente, les responsables de la politique macroéconomique doivent injecter une demande supplémentaire de manière à ramener l'économie à son plein potentiel. Le même principe devrait s'appliquer dans le cas où le ralentissement est aggravé par une politique de réformes structurelles. Leur impact négatif sur la demande globale pourrait cependant être traité, à condition que ces réformes soient mises en œuvre de manière efficace et en temps opportun.

Mais les choses changent quand la politique macroéconomique est elle-même contrainte. Une politique budgétaire expansionniste peut être rendue impossible en raison des normes légales en matière de déficit public ou parce que l'accès aux marchés financiers est trop coûteux et qu'il n'existe pas de financement possible auprès de la Banque centrale, comme c'est le cas pour les pays de la zone euro.

Une autre limite est la borne zéro sur les taux d'intérêt (*zero lower bound*) que l'OCDE identifie correctement. On a vu que, pour l'OCDE, l'efficacité des réformes passe aussi par une baisse des salaires et des prix qui améliore la compétitivité et crée de nouveaux emplois. Mais si l'inflation et les taux d'intérêt nominaux sont déjà à zéro, alors la politique monétaire tourne à vide et peut même devenir récessionniste. La pression à la baisse sur les prix fait passer de l'inflation zéro à la déflation, et les taux d'intérêt réels augmentent puisque la Banque centrale ne peut pas durablement maintenir des taux d'intérêt nominaux négatifs. Et c'est assurément la pire des choses pour l'activité, puisque des taux d'intérêt réels en hausse favorisent l'épargne et découragent les dépenses.

L'une des conclusions que tire l'OCDE de cette discussion est un essai de hiérarchisation des réformes quand elles sont introduites en période de récession. Il faudrait dans ce cas privilégier les réformes qui ne se bornent pas à améliorer l'offre à long terme, mais procurent

des avantages immédiats du côté de la demande. De façon assez surprenante, cela conduit l'OCDE à donner la priorité à l'investissement dans le « capital fondé sur la connaissance [*knowledge based capital*] y compris par des dépenses d'infrastructure » mais aussi aux mesures visant à « aider les chômeurs à trouver un emploi » (Caldera Sánchez *et al.*, 2016). Or ces deux types de mesures dépendent de choix budgétaires et n'ont pas grand-chose à voir avec la flexibilisation du marché du travail habituellement mise en avant par l'OCDE.

Les avantages structurels d'institutions solides du marché du travail

Pour une institution qui a fait des réformes structurelles son fonds de commerce, l'OCDE a franchi un certain pas en reconnaissant que des réformes qui affaiblissent les institutions du marché du travail et contribuent à rétablir les prérogatives des employeurs en matière de salaires, d'emploi et de conditions de travail peuvent aggraver les effets d'une récession en cours.

Il arrive même que l'OCDE (ou plutôt certains de ses départements) aille encore plus loin en présentant des études qui montrent que de solides institutions du marché du travail améliorent effectivement les performances économiques à long terme. Un exemple récent de ce type de recherche se trouve dans le chapitre des *Perspectives de l'emploi* de 2016 qui traite de l'utilisation des compétences au travail [1].

L'étude commence par établir une distinction entre « l'offre » de compétences des travailleurs (lecture, calcul, résolution de problèmes) et « la demande », à savoir leur utilisation effective sur le lieu de travail. Les données mobilisées proviennent du programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes PIAAC [2] (OCDE, 2016c). L'une des principales conclusions est qu'une proportion importante de travailleurs, pouvant aller jusqu'à 25 %, est surqualifiée pour le travail qu'ils effectuent. Cela permet au passage de relativiser la plainte typique des employeurs quant à la difficulté de trouver des travailleurs ayant les qualifications requises pour répondre aux offres d'emploi non satisfaites, et par conséquent l'idée que le chômage serait structurel.

Les directions d'entreprise n'utilisent donc pas toujours au mieux les compétences de leur main-d'œuvre. Pour expliquer ce phénomène, l'OCDE met en avant deux résultats importants. Le premier est que les pratiques professionnelles performantes (plus répandues dans les pays nordiques) sont fortement corrélées avec une plus grande utilisation des compétences des travailleurs. La pleine mobilisation des compétences des travailleurs est favorisée par le travail d'équipe, l'autonomie, le mentorat et la rotation des tâches.

Le second résultat est que certaines institutions du marché du travail influent aussi sur l'utilisation des compétences au travail. L'OCDE constate ainsi que de solides institutions de négociation collective incitent les employeurs à organiser le

1. On pourrait aussi citer l'étude *Tous concernés* (OCDE, 2015), qui soutient que les inégalités nuisent à la croissance économique. Cependant son analyse est en partie faussée parce qu'elle repose sur la classique opposition entre *insiders* et *outsiders* qui rend la protection des CDI responsable de la précarisation.
2. Le programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes mène des enquêtes dans plus de 40 pays.

Tableau 1. Institutions du marché du travail et utilisation des compétences au travail

	Lecture	Écriture	Numératie	TIC	Résolution de problèmes
Niveau de compétences	-0,47**	-0,24	0,87***	-0,05	0,58*
Interaction du niveau de compétences avec :					
Coin fiscal	0,02***	0,02***	0,01**	0,04***	0,02***
Rapport du salaire minimum au salaire médian	1,36***	1,61***	0,33	3,12***	0,80
Centralisation de la fixation du salaire minimum	0,03*	0,12***	0,06***	0,03	0,06
Législation sur la protection de l'emploi (salariés permanents)	-0,20**	-0,52***	-0,27***	-0,54***	-0,36
Législation sur la protection de l'emploi (salariés temporaires)	0,16***	0,35***	0,19***	0,33***	0,32***
Taux de syndicalisation	0,02***	0,04***	0,02***	0,06***	0,04***
Extension obligatoire des résultats des négociations collectives	0,20***	0,40***	0,27***	0,50***	0,35***
Niveau de la négociation collective	-0,70***	-0,98***	-0,38***	-1,63***	-1,03***
Coordination des négociations salariales	0,24***	0,39***	0,14***	0,48***	0,34***
Place des négociations sectorielles	0,25***	0,17***	0,02	0,48***	0,25**
Réglementation des marchés de produits	-0,04	-0,63***	-0,67***	-0,90***	-1,07***
Taille de l'échantillon	76 324	76 325	76 324	55 005	54 943

* Significative à 10 %, ** significative à 5 %,*** significative à 1 %.
Source : OCDE (2016b:107).

travail d'une manière qui améliore l'utilisation des compétences des travailleurs. Celle-ci augmente notamment avec le niveau du salaire minimum (en particulier lorsqu'il est fixé au niveau interprofessionnel), le taux de syndicalisation, l'extension obligatoire des négociations collectives et une protection plus stricte pour les salariés temporaires (tableau 1).

Ce constat confirme l'argument selon lequel des institutions du marché du travail robustes jouent le rôle d'une « contrainte bénéfique » en incitant les directions d'entreprise à valider des salaires plus élevés par des gains de productivité. Il renvoie aussi à la réalité ultime de l'entreprise, où le travailleur est dans une position de subordination par rapport à l'employeur : c'est en fin de compte ce dernier qui décide de l'organisation du travail. Sans normes strictes établies par le salaire minimum ou la négociation collective, les entreprises peuvent rester enfermées dans un équilibre « bas salaires/faible productivité ». Le fait de négliger les améliorations potentielles de l'organisation du travail et les gains de productivité associés n'a pas vraiment d'importance si les employeurs peuvent facilement ajuster les salaires et les conditions de travail à la baisse.

Dans le même temps, l'OCDE, comme déconcertée par ses propres conclusions, cherche à en minimiser la portée. Elle suggère que ce mécanisme vertueux, selon lequel les institutions du marché du travail incitent les employeurs à mieux utiliser les compétences des salariés, pourrait se gripper. Des institutions qui conduisent à augmenter les coûts de main-d'œuvre pourraient avoir des effets négatifs importants sur l'emploi, en dépit d'une meilleure utilisation des compétences des salariés.

Cette inquiétude est pourtant surprenante, dans la mesure où les performances de l'emploi dépendent à la fois des salaires et de la productivité. Et elle va à l'encontre de la conclusion des *Perspectives de l'emploi* de 2006 selon laquelle « les salaires

minimums n'ont pas un impact clair sur le chômage [1] ». La formulation même de ces réserves autorise d'ailleurs une certaine flexibilité dans l'interprétation puisqu'elle se borne à évoquer un mécanisme « moins opérationnel ».

La fiche consacrée aux États-Unis annexée aux *Perspectives de l'emploi* de 2016 fait elle aussi référence aux avantages d'une politique salariale plus dynamique : « Une augmentation modeste du salaire minimum peut également inciter les employeurs à mieux utiliser les compétences acquises par leurs salariés » (OCDE, 2016b). Et dans la présentation faite à Washington des principaux résultats de ces *Perspectives*, l'OCDE avait même évoqué des « politiques en faveur d'une négociation collective renforcée et d'un niveau adéquat de salaire minimum ».

Les vieilles recettes toujours de saison

L'OCDE est en train de reconsidérer certaines de ses positions sur les réformes structurelles. Cela n'empêche pas que d'autres recherches menées au sein de l'organisation continuent à cibler particulièrement deux institutions du marché du travail : la protection de l'emploi pour les salariés en CDI et ce que l'OCDE appelle « couverture excédentaire » de la négociation collective.

Protection de l'emploi pour les salariés en CDI

La recommandation selon laquelle les États membres devraient réduire la protection de l'emploi ne date pas d'aujourd'hui. Déjà au milieu des années 1990, la première version de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OECD, 1994) avait mis en avant l'idée qu'une moindre protection de l'emploi augmenterait les performances d'emploi. Cette recommandation a cependant reçu un premier démenti avec l'examen ultérieur de la Stratégie pour l'emploi (OCDE, 1999) où l'OCDE s'est montrée incapable d'exhiber une preuve convaincante.

Un récent document de travail de l'OCDE (Gal, Theising, 2015) examine à nouveau les facteurs qui déterminent les taux d'emploi et ne parvient pas non plus à établir une liaison convaincante. Le signe est bien négatif (une plus grande protection de l'emploi réduit les taux d'emploi) mais il n'est pas statistiquement significatif. Le document reconnaît également que « cela reflète l'incertitude qui est présente dans la littérature sur les effets globaux à long terme de la protection de l'emploi ».

Le document cherche ensuite à expliquer cette absence de résultat convaincant en faisant valoir que la protection de l'emploi a des effets opposés sur différents groupes de travailleurs. L'étude met effectivement en lumière une liaison statistiquement significative entre une protection de l'emploi plus stricte et une baisse du taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés, tandis que l'effet est positif pour les travailleurs les plus qualifiés.

L'étude examine ensuite l'effet de la protection de l'emploi sur différentes catégories d'âge. La seule liaison significative concerne l'emploi des seniors (55-64 ans) pour lequel l'étude fait apparaître un effet clairement positif qui

1. Dans ce même document (OCDE, 2006) l'OCDE se déclarait « bien en peine de chiffrer le nombre d'emplois perdus compte tenu des niveaux auxquels se situent actuellement les salaires *minima* dans différents pays, certaines études faisant état d'effets significatifs alors que d'autres n'en détectent aucun ».

reflète, selon les auteurs, le rôle des restrictions apportées par la législation aux licenciements.

Ces résultats soulèvent la question de savoir quelles conclusions il faudrait en tirer pour les politiques publiques. Réduire la protection de l'emploi pourrait améliorer les perspectives d'emploi des salariés peu ou moyennement qualifiés mais aurait un effet désastreux sur les travailleurs âgés, sans qu'il soit possible de rien avancer quant à la résultante sur l'emploi total.

Mais l'OCDE n'abandonne pas si facilement. Ne réussissant pas à justifier la réforme par de meilleures performances d'emploi, elle se rabat sur un autre argument en mettant cette fois l'accent sur la productivité. Et c'est ici que l'OCDE redécouvre le vieux modèle de la « destruction créatrice » à la Schumpeter. L'idée centrale est la suivante : la protection de l'emploi inhibe le processus de « destruction créatrice ». Protéger les emplois existants reviendrait à maintenir les salariés dans des emplois moins efficaces. Si, au contraire, les travailleurs pouvaient être licenciés plus facilement, les offres d'emploi des entreprises les plus performantes pourraient être pourvues plus rapidement. De cette façon, le stock de travailleurs serait redéployé, des entreprises les moins performantes vers les entreprises les plus performantes. Ce mécanisme de transfert, que l'OCDE appelle « mobilité allocative », conduirait à une augmentation de la productivité moyenne de l'économie.

Certes, la mobilité de la main-d'œuvre peut parfois permettre aux travailleurs d'accéder à de meilleurs emplois mais il s'agit alors d'une mobilité professionnelle volontaire, qui n'est pas le produit de restructurations d'entreprises et de licenciements collectifs. L'OCDE a tendance à passer sous silence les avantages qui sont attachés à la stabilité des emplois. Celle-ci permet, par exemple, à l'entreprise d'investir dans la formation des travailleurs, de développer l'implication et la motivation du personnel et de réduire les frais liés à une rotation trop rapide des effectifs. Elle incite les directions d'entreprises à trouver des solutions innovantes pour augmenter la compétitivité, autrement que par une simple réduction des effectifs.

Il apparaît donc que l'OCDE s'intéresse à la réglementation de l'emploi en tant que frein à la « destruction créatrice », mais elle ignore les avantages de la « stabilité productive ».

Récemment, le département d'économie de l'OCDE a ajouté un élément nouveau à cette approche à la Schumpeter. L'analyse part à nouveau du constat selon lequel une proportion importante de salariés est souvent employée sur un poste de travail pour lequel leurs compétences ne sont pas pleinement utilisées. L'OCDE cherche alors à relier ce phénomène à la réglementation de protection de l'emploi, selon l'argument suivant : les travailleurs qualifiés préféreraient rester au même poste de travail, même s'ils n'utilisent pas pleinement leurs compétences, parce qu'ils ont acquis au fil des ans une sécurité de l'emploi associée à ce poste.

Cette ligne de recherche va même jusqu'à quantifier ce phénomène. Un document de travail (Adalet Mc Gowan, Andrews, 2015) assure qu'en ramenant le degré de protection de l'emploi du pays le plus protecteur au degré médian dans l'OCDE, l'indicateur mesurant l'inadéquation des compétences baisserait de 3 points, ce qui conduirait à un gain de productivité d'1 point pour ce pays. Il se trouve que ce pays le plus protecteur est l'Allemagne, que l'on peut difficilement considérer comme un cas désespéré en termes d'emploi, de productivité ou d'innovation.

Le même document de travail cherche à évaluer l'impact d'une réduction du taux de couverture de la négociation collective qui le ramènerait du niveau le plus élevé – celui de l'Autriche – au niveau médian des pays de l'OCDE qui correspond à la République tchèque.

Une telle réforme permettrait en même temps de réduire le degré d'inadéquation des compétences en affectant les travailleurs à des emplois utilisant pleinement leurs compétences, ce qui conduirait à un gain de 1,8 point de productivité (tableau 2).

Mais ce résultat, comme on l'a déjà signalé, est contredit par les *Perspectives de l'emploi* qui trouvent un résultat exactement inverse quand on prend en compte le degré de coordination de la négociation collective. En outre, même si l'OCDE ne le dit pas explicitement, ce type de réforme impliquerait une baisse significative du taux de couverture de la négociation collective en Autriche : il devrait baisser de 99 % à 40 % pour s'aligner sur la République tchèque.

Ce type d'analyse se retrouve aussi dans plusieurs des études par pays de l'OCDE. Par exemple, les dernières études sur les Pays-Bas et l'Italie contenaient des recommandations visant à réduire la protection de l'emploi en s'appuyant sur le même argument selon lequel la productivité augmenterait grâce au transfert de salariés vers des emplois faisant un meilleur usage de leurs compétences acquises.

La « couverture excédentaire » de la négociation collective

La négociation salariale est l'autre institution du marché du travail qui est scrutée sur les écrans radar de l'OCDE. Les préférences de l'organisation vont à un système de négociation collective « flexible », où les salaires s'adapteraient spontanément aux contraintes économiques, et en particulier à la grande dispersion des performances de productivité d'une entreprise à l'autre. L'OCDE

Tableau 2. Gains de productivité à attendre de diverses réformes visant à réduire l'inadéquation des compétences

En points de %

Mesures	Gain de productivité
Réduction de la réglementation des marchés de produits du maximum (Pologne) au niveau médian (Italie)	0,9
Réduction de la protection de l'emploi du maximum (Allemagne) au niveau médian (Norvège)	1,3
Réduction du coût de fermeture d'une entreprise du maximum (Italie) au niveau médian (Canada)	3,6
Réduction du taux de couverture des conventions collectives du maximum (Autriche) au niveau médian (République tchèque)	1,8
Augmentation de la participation à la formation continue du minimum (Italie) au niveau médian (Estonie)	2,2
Augmentation de la qualité de gestion des entreprises du minimum (Italie) au niveau médian (Canada)	2,5

Source : d'après Adalet McDonald, Andrews (2015).

s'empresse d'en conclure que l'idéal serait que les salaires soient déterminés au niveau de l'entreprise ou, à défaut, que les accords salariaux négociés au niveau de la branche ou de l'économie prévoient des procédures garantissant que les salaires s'adaptent aux performances de productivité de l'entreprise « représentative ».

Une opinion largement répandue dans le champ académique est au contraire que ce n'est pas le niveau de la négociation collective qui importe, mais son degré de coordination. Une étude récente (Braakmann, Brandl, 2016) a complété cette ligne de recherche en montrant que les systèmes de négociation collective « organisés » obtiennent de meilleurs résultats que des négociations « libres » entreprise par entreprise, et cela quel que soit le niveau de cette négociation. L'OCDE rejette pourtant cette approche centrée sur la coordination de la négociation collective. Dans le document de travail déjà cité (Gal, Theising, 2015), elle fait valoir que les indicateurs correspondants « ont un comportement erratique qu'il est difficile d'expliquer et d'intégrer dans notre cadre d'analyse, et c'est pourquoi ils ne seront pas pris en compte [1] ».

Le document de l'OCDE choisit plutôt d'utiliser une autre variable, baptisée « couverture excédentaire ». Elle mesure le degré d'extension des accords collectifs aux salariés qui ne sont pas syndiqués comme la différence entre le nombre de salariés couverts par les conventions collectives et le nombre de syndiqués. C'est principalement cette variable qui va être utilisée (ainsi que le ratio salaire minimum/salaire médian) pour caractériser le mode de formation des salaires et tester ses effets sur l'emploi.

Ce que l'OCDE cherche implicitement à tester ici, c'est une forme de « représentativité » des syndicats. Son hypothèse est que les syndicats qui négocient les salaires des non-syndiqués auraient tendance à ne pas tenir compte des intérêts de cette catégorie de salariés et les entreprises où ils travaillent, ce qui introduirait une rigidité dans le système. En particulier, les accords de branche conduiraient à fixer les salaires en fonction des possibilités des grandes entreprises, mais à un niveau trop élevé pour les petites entreprises. Cette doctrine n'a évidemment rien de nouveau et elle a clairement inspiré les réformes des systèmes de négociation salariale imposées par la troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international) aux pays les plus touchés par la crise.

Les résultats économétriques confirment que la couverture excédentaire a un impact négatif et statistiquement significatif sur le taux d'emploi global. Sans surprise, l'OCDE va plus loin en simulant l'effet de l'alignement d'un « mauvais élève » sur la moyenne des pays de l'OCDE. Comme on peut le voir dans le tableau 3, un tel déplacement permettrait au pays d'augmenter son taux d'emploi de 4,2 points. Un déplacement vers les pays les plus « vertueux » conduirait à une progression supplémentaire de 3,1 points. L'OCDE en tire donc cette conclusion : « La réforme des processus de négociation salariale (par réduction de la couverture excédentaire) apparaît

1. Cette clause, qui figure dans la note 13 du document, est un bon exemple de « deux poids, deux mesures ». Certes, le degré de coordination de la négociation collective n'est pas toujours facile à mesurer, mais une analyse en profondeur de l'indicateur phare de l'OCDE sur la protection de l'emploi révèle qu'il y a des trous et des incohérences dans la façon dont cet indicateur prend en compte la législation sur les licenciements dans les différents pays (Adams *et al.*, 2016a, 2016b). Cela ne dissuade pas pour autant l'OCDE d'utiliser cet indicateur dans son analyse.

comme ayant le plus grand potentiel pour augmenter l'emploi ».

Pour comprendre toutes les implications de cette démonstration, il faut examiner de plus près cet indicateur de « couverture excédentaire » et le positionnement de chaque pays. Ce sont les Pays-Bas qui ont le score le plus élevé (le « pire » selon l'OCDE), avec un taux de couverture de la négociation collective de 84 %, largement supérieur au taux de syndicalisation de 19 %. La « couverture excédentaire » est donc de 65 points, contre 26 points en moyenne dans l'OCDE. Par conséquent, il faudrait la faire baisser de 39 points pour rejoindre la moyenne et bénéficier ainsi d'une augmentation du taux d'emploi de 4,2 points. Mais cela supposerait, à syndicalisation constante, de réduire de presque de moitié la part des salariés néerlandais couverts par la négociation collective : de 84 % à 45 %.

On trouve les mêmes ordres de grandeur quand on examine le passage d'une position moyenne à la « meilleure » position. Celle-ci est occupée par le Japon, où le taux de couverture des négociations (15 %) est même un peu plus faible que le taux de syndicalisation (18 %). L'écart par rapport à la moyenne de l'OCDE est donc de 29 points, et sa résorption permettrait d'augmenter le taux d'emploi de 3,1 points.

Au total, il est clair que ce type d'exercice suggère d'introduire des ruptures importantes susceptibles de faire baisser de manière significative la proportion de salariés couverts par la négociation collective. Cela aurait des effets profonds sur d'autres variables comme les inégalités, la part des salaires dans le PIB, ou la capacité de coordonner les salaires avec l'environnement macroéconomique. Pour mieux mesurer les enjeux potentiels d'une telle orientation, il faut examiner comment les différents pays se situent selon l'indicateur de « couverture excédentaire » (graphique 3). On constate qu'en plus des Pays-Bas, la France, l'Autriche, la Belgique, le Portugal, la Slovénie seraient particulièrement visés par ce type de réforme.

Une réforme structurelle aussi drastique pourrait-elle néanmoins être justifiée par les créations d'emplois que semblent promettre les travaux de l'OCDE ? En réalité, ces résultats doivent être pris avec beaucoup de réserve, et cela pour plusieurs raisons. La première est que, comme cela a déjà été mentionné,

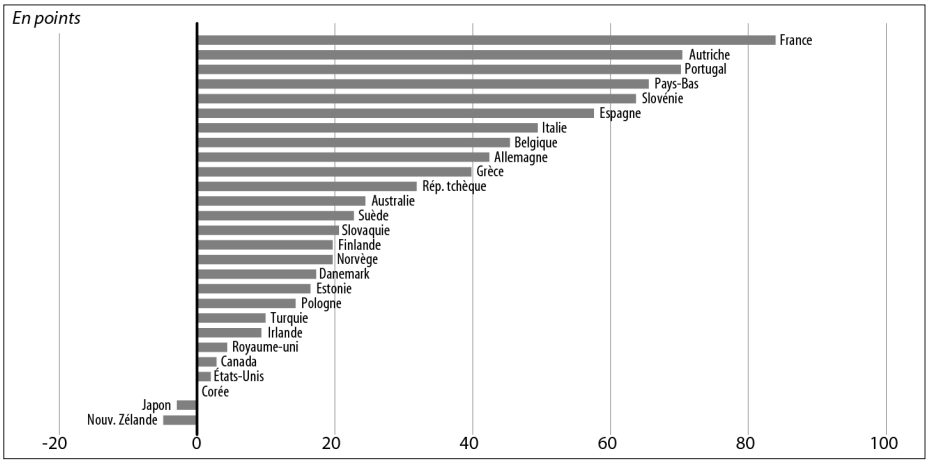
Tableau 3. Effets de différentes réformes sur le taux d'emploi

En points de %

Leviers d'action	De la pire performance à la moyenne	De la moyenne à la meilleure performance
Indemnisation du chômage	2,6	3,2
Politiques actives de l'emploi	0,9	1,8
Coin fiscal	2,4	2,7
Couverture excédentaire de la négociation salariale	4,2	3,1
Régulations énergie, transports, communication	0,8	0,7
Total	11,0	11,5

Lecture : voir p. 37.
Source : Gal, Theising (2015).

Graphique 3. Indicateur de « couverture excédentaire »



Lecture : voir ci-dessous.
Source : OCDE ; Visser (2016).

cette ligne de recherche de l'OCDE néglige d'autres dimensions de la négociation collective et de la formation des salaires. Si des arrangements institutionnels, comme par exemple le degré de coordination de la négociation collective, étaient introduits dans la régression, l'impact et le signe de l'extension de la négociation seraient probablement différents. Une institution permettant de mieux ajuster la négociation collective aux contraintes macroéconomiques pourrait notamment interagir avec des modalités d'extension de la négociation qui en renforceraient les effets positifs.

L'argument de l'OCDE selon lequel l'extension des accords conduit à des hausses de salaires qui ne sont pas forcément compatibles avec la situation des entreprises employant des non-syndiqués est d'ailleurs réversible : si en effet les syndicats sont conscients du fait que les salaires qu'ils négocient au nom de leurs mandants serviront de référence à l'ensemble de la branche et de l'économie, alors il y a là une incitation forte à internaliser les effets de la négociation étendus à l'ensemble de l'économie. De nombreuses études ont d'ailleurs montré que la coordination de la négociation collective améliore de manière significative les performances économiques et qu'elle se renforce avec l'institutionnalisation des procédures d'extension (Braakmann, Brandl, 2016).

Une autre raison, un peu plus technique, est néanmoins importante. Le document de l'OCDE est suffisamment transparent pour qu'on puisse y trouver tous les indices montrant que son principal résultat n'est pas du tout solide. Les tests de robustesse révèlent en effet que l'effet négatif sur l'emploi de la couverture excédentaire est le fait de trois pays : l'Allemagne, l'Espagne et la Nouvelle-Zélande. Il suffit de retirer de l'équation un seul de ces pays pour que le résultat ne puisse plus être reproduit : la couverture excédentaire ne serait donc pas un facteur de destruction d'emplois.

On ne devrait donc pas faire reposer des recommandations de politique sur des preuves aussi fragiles, surtout si, encore une fois, les mesures envisagées

s'accompagnent de graves dommages collatéraux : réduction du taux de couverture et inégalités croissantes. En outre, le fait que les résultats obtenus reposent en fait sur trois pays devrait faire naître de nouveaux doutes. Prenons par exemple le cas de l'Allemagne [1]. L'argument de l'OCDE est que la couverture excédentaire détruit des emplois parce que les accords collectifs sont étendus aux salariés non syndiqués. Or, la procédure d'extension est rarement utilisée en Allemagne, parce que les fédérations patronales disposent au niveau national d'un droit de veto sur une telle extension. Si la proportion des salariés allemands couverts par la négociation collective est sensiblement plus élevée (près de 60 %) que le taux de syndicalisation (20 %), ce n'est pas en raison de l'intervention publique, mais parce que les salariés sont couverts par des accords de branche qui s'appliquent dans les entreprises qui les emploient.

Les entreprises qui appliquent l'accord de branche (qu'elles adhèrent ou non à la fédération patronale) versent donc les salaires tels qu'ils ont été négociés, indépendamment du nombre de syndiqués dans leurs effectifs. L'argument de l'OCDE est que les salaires négociés au niveau de la branche s'imposeraient à de nombreuses entreprises où la présence syndicale est faible ou nulle, mais on voit bien qu'il ne résiste pas à l'examen dans le cas de l'Allemagne.

La vraie question est alors de savoir pourquoi les entreprises, qui sont pourtant membres de l'organisation patronale en charge des négociations, signeraient malgré tout des accords salariaux qui iraient à l'encontre des intérêts de l'entreprise représentative. La réponse classique à cette interrogation consiste à dire que les grandes entreprises dominent les négociations salariales menées par l'organisation patronale. Cependant, les enquêtes de terrain montrent qu'en Allemagne et en Espagne, les clauses d'ouverture au niveau de l'entreprise sont principalement utilisées par les grandes entreprises (Amlinger, Bispinck, 2016 ; Fernández Rodríguez *et al.*, 2016).

Les enjeux de la révision de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi

Que retenir finalement de ces publications et études qui coulent à flot de l'OCDE ? D'un côté, on pourrait dire que l'OCDE a eu une « illumination » en prenant conscience du danger qu'il pouvait y avoir à militer pour des réformes structurelles déflationnistes en ces temps de dépression économique. Elle a été amenée à redécouvrir la nécessité de faire redémarrer l'activité économique par une relance des investissements publics afin de sortir de cette phase de croissance faible. L'OCDE peut même aller jusqu'à reconnaître ouvertement les vertus du salaire minimum et de la négociation collective quand il s'agit de mieux utiliser les compétences des travailleurs [2].

1. Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, le nombre de travailleurs couverts par la négociation collective est même inférieur aux effectifs syndiqués. Une telle situation peut se produire en raison de lois interdisant la négociation collective dans certains secteurs. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une configuration bizarre et on peut à nouveau se demander si on peut y faire référence pour fonder des recommandations de portée générale pour l'ensemble de l'OCDE.
2. Une autre « illumination » de l'OCDE est de parler de la « productivité inclusive » (OCDE, 2016c).

Mais, d'un autre côté, on a vite fait de trouver d'autres travaux de l'OCDE où le récit est complètement différent : les institutions du marché du travail – depuis l'extension de la couverture de la négociation collective jusqu'à la protection de l'emploi – y sont considérées comme autant de rigidités et d'obstacles à une allocation efficace et à une augmentation des taux d'emploi.

Cette discordance des discours renvoie en partie à des divergences au sein de l'OCDE : les approches et les points de vue du département de l'Économie, d'une part, et du département de l'Emploi et des Affaires sociales, d'autre part, peuvent être tout à fait différents. Cela dit, les publications du département de l'Emploi ne sont pas à l'abri d'un biais en faveur de marchés du travail totalement dérégulés. Pour prendre un exemple, les *Perspectives de l'emploi* de 2016 mettent en lumière l'effet positif du salaire minimum et de la coordination de la négociation collective sur l'utilisation des compétences des salariés. Mais on trouve dans cette même publication un chapitre qui tient un tout autre discours : sur la base de données par ailleurs parcellaires et approximatives (Janssen, 2016), il affirme qu'on peut réduire la protection de l'emploi en période de récession sans détruire des emplois, à condition que la négociation salariale soit simultanément flexibilisée. Certes, le risque de licenciement augmenterait en raison d'une moindre protection de l'emploi, mais les travailleurs seraient alors amenés à accepter une baisse de salaire en échange du maintien de leurs emplois. En sens inverse, certaines publications du département de l'Économie ont adopté une approche plus mesurée que celle-ci qui consiste à promouvoir un approfondissement des réformes en négligeant les effets en retour sur les performances macroéconomiques.

Une explication complémentaire, mais importante, permet de comprendre la coexistence de conclusions aussi divergentes : l'OCDE est aussi un « animal politique ». C'est après tout le *think tank* des gouvernements et, en tant que tel, elle doit tenir compte jusqu'à un certain point des priorités de ces gouvernements, en particulier des plus influents. Ou encore, pour le formuler autrement, il est pratique de disposer d'un assortiment d'études qui peuvent être mobilisées de manière flexible, compte tenu d'un panorama politique et économique très diversifié au sein des pays de l'OCDE.

Dans le même temps, il serait simplificateur de soutenir que le lien fonctionne à sens unique, des États membres vers l'OCDE. Certes, les compétences et les pouvoirs de l'OCDE se limitent à fournir des analyses et des conseils, alors que la Commission européenne cherche à renforcer son poids dans la gouvernance économique européenne et à augmenter sa capacité à imposer centralement certaines politiques aux États membres. Le rôle de l'OCDE ne doit pas pour autant être sous-estimé. L'expérience historique montre en effet que les consensus politiques forgés à l'OCDE servent souvent de référence dans la mise en œuvre des politiques au niveau national.

Prenons par exemple la première version de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE du milieu des années 1990 : ses recommandations qui visaient à réduire la protection de l'emploi et l'indemnisation du chômage (« faire que le travail paie ») ont été suivies d'effet dans un certain nombre de pays. Un autre exemple est le consensus qui s'est établi au milieu des années 2000 autour de l'idée que les performances d'emploi des pays corporatistes étaient aussi bonnes que celles des

pays anglo-saxons à marchés du travail flexibles. Ce principe selon lequel « il y a plusieurs chemins qui mènent à Rome » a conduit, en tout cas en Europe, au fameux modèle de « flexicurité », un modèle que la Commission européenne continue à mettre en avant, même si son bilan est un sujet de débat au sein du mouvement syndical.

Ces remarques conduisent à insister sur les enjeux du débat autour de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE. En janvier dernier, les ministres du Travail réunis lors d'un conseil ministériel exceptionnel ont donné mandat au secrétariat de l'OCDE de mener une nouvelle évaluation de cette stratégie, qui devrait être achevée à la mi-2017. Le mandat définit quatre objectifs : « plus d'emplois », « des emplois de qualité », « des marchés du travail résilients et adaptables » et une « croissance inclusive plus juste ». Cet exercice pourrait être l'occasion de tirer pleinement les leçons de la crise et des réponses qui lui ont été apportées, y compris l'échec de l'austérité ou encore le succès de modalités de réduction du temps de travail comme le *Kurzarbeit* en Allemagne.

Mais cela n'est pas garanti. Comme l'a montré cet article, les études de l'OCDE reposent sur un certain nombre de postulats économiques qui doivent être remis en question. C'est pourquoi il est indispensable que les syndicats et les gouvernements progressistes suivent de près le travail qui se déroule au sein de l'OCDE autour de la troisième version de sa Stratégie pour l'emploi.

Sources :

Adalet McGowan M., Andrews D. (2015), « Skills Mismatch and Public Policy in OECD Countries », *OECD Economics Department Working Paper*, n° 28, April 28, https://goo.gl/4hCR3i.

Adams Z., Bishop L., Deakin S. (2016a), « CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries) », Centre for Business Research, University of Cambridge, June, https://goo.gl/mUyzYG.

Adams Z., Bishop L., Deakin S. (2016b), « The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws », Centre for Business Research, University of Cambridge, mimeo, September.

Amlinger M., Bispinck R., Herzog-Stein A., Horn G., Pusch T., Schulten T. (2016), « Stellungnahme zu den bisherigen Auswirkungen des Mindestlohn und seiner zukünftigen Anpassung », *WSI Policy Brief*, n° 6, https://goo.gl/0euqG7

Amlinger M., Bispinck R. (2016), « Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI – Betriebsrätebefragung 2015 », *WSI Mitteilungen,* n° 3/2016, https://goo.gl/PA7fYN.

Braakmann N., Brandl B. (2016), « The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe », *MPRA Paper*, n° 70025, February 8, https://goo.gl/kEPdRH.

Caldera Sánchez A., de Serres A., Yashiro N. (2016), « Reforming in a Difficult Macroeconomic Context: A Review of the Issues and Recent Literature », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1297, April 21, https://goo.gl/lQqgou.

Decressin J., Espinoza R., Halikias I., Leigh D., Loungani P., Medas P., Mursula S., Schindler M., Spilimbergo A., Xu T. (2015), « Wage Moderation in Crises: Policy Considerations and Applications to the Euro Area », *IMF Staff Discussion Note,* n° 15/22, November, https://goo.gl/FU3TW6.

Fernández Rodríguez C., Ibáñez Rojo R., Martínez Lucio M. (2016), « The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Metal and Chemicals Sector (2008-2015): The Ironies and Risks of Deregulating Employment Regulation », *in* Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M. (eds.), *Joint Regulation and Labour Market Policy in Europe During the Crisis*, Brussels, ETUI, p. 499-553, https://goo.gl/jHlYLB.

G20 (2016), G20 Enhanced Structural Reform Agenda, July 15, https://goo.gl/Bh68mn.

Gal P., Theising A. (2015), « The Macroeconomic Impact of Structural Policies on Labour Market Outcomes in OECD Countries:

A Reassessment », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1271, November 27, https://goo.gl/KScwg5.

Janssen R. (2016), « The OECD on Jobs Protection: New Findings but Old Policy Recipes on "Your wage or your job" », *Social Europe* column, July 7, https://goo.gl/vh7VOa.

OCDE (1999), *La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi : évaluation des performances et des politiques*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/kyk9OM.

OCDE (2001), *La nouvelle économie : mythe ou réalité ? Le rapport de l'OCDE sur la croissance*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/eAe4sj.

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Stimuler l'emploi et les revenus*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/tzn2T3.

OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/cP460G.

OCDE (2016a), *Réformes économiques 2016. Objectif croissance*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/ItfQZO.

OCDE (2016b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/F53Maz.

OCDE (2016c), L'évaluation des compétences des adultes (PIAAC), https://goo.gl/l6OaBo.

OCDE (2016d), *L'articulation entre productivité et inclusivité*, Paris, Éditions OCDE, https://goo.gl/uRwifU.

OECD (1994), *The OECD Jobs Study : Facts, Analysis,Strategies*, Paris, OECD Publishing.

OECD (2016), « How Does the United States Compare? », in *Employment Outlook 2016*, Paris, OECD Publishing, https://goo.gl/Na4taf.

The Seattle Minimum Wage Study Team (2016), *Report on the Impact of Seattle's Minimum Wage Ordinance on Wages, Workers, Jobs, and Establishments Through 2015*, Seattle, University of Washington, July, https://goo.gl/fy7kPU.

UNCTAD (2016), *Structural Transformation for Inclusive and Sustained Growth*, Trade and Development Report 2016, United Nations, https://goo.gl/MzORAC .

Visser J. (2016), Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pact (ICTWSS) in 51 Countries Between 1960 and 2014, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), https://goo.gl/2fmX3z.