© OCDE 2016

PARTIE I

Chapitre 2

Compétences et emplois : des territoires restent à la traîne

Un bon dosage des programmes et des politiques peut contribuer à atténuer les déséquilibres entre compétences professionnelles et postes à pourvoir, et à favoriser la croissance. Pour définir ce dosage au niveau local, il convient toutefois de compléter les indicateurs traditionnels du marché du travail par des informations sur l'adéquation locale entre les compétences professionnelles de la main-d'œuvre et les emplois disponibles. Le présent chapitre s'intéresse à la manière dont les données infrarégionales sur les compétences et les emplois permettent aux économies locales de mieux comparer leur performance par rapport aux autres territoires d'un même pays ou au niveau international. Il mesure également la dispersion géographique des compétences et des emplois au sein des pays afin de déterminer si les écarts entre les territoires augmentent ou diminuent.

Les compétences sont un levier essentiel de la croissance économique, mais les économies locales n'ont pas la même aptitude à développer, attirer et retenir une main-d'œuvre qualifiée. Si le niveau de l'offre de compétences revêt une grande importance, la demande de compétences exprimée par les employeurs, et l'utilisation qu'ils font de ces compétences, peut varier significativement d'un employeur à l'autre. La plupart des indicateurs de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences évaluent dans quelle mesure le poste d'un individu correspond à ses compétences et à ses qualifications. Toutefois, il importe également de pouvoir mieux appréhender dans quelle mesure l'économie locale dans son ensemble fait un bon usage des compétences de la main-d'œuvre locale.

Dans certains territoires, on observe une inadéquation significative entre les compétences de la main-d'œuvre et les postes à pourvoir. Les emplois peuvent alors rester non pourvus ou les compétences de la main-d'œuvre peuvent être insuffisamment utilisées. Ailleurs, un taux de chômage bas peut masquer les difficultés qu'engendrent la prévalence d'emplois peu productifs et ne nécessitant pas ou peu de qualification. Une telle situation peut compromettre les perspectives locales de croissance et de création d'emplois. Pour y remédier, il convient de définir des stratégies globales ambitieuses pour assurer le développement de l'économie et des compétences, notamment en utilisant les compétences différemment et en stimulant l'innovation (Froy, Giguère et Meghnagi, 2012).

Une meilleure compréhension des rapports entre l'offre et la demande de compétences au sein des territoires peut aider les pouvoirs publics locaux à identifier le bon « dosage des politiques » de manière à améliorer la compétitivité, réduire le chômage et remédier à l'exclusion sociale. Dans le but de contribuer à ces efforts, le présent chapitre utilise des données collectées à l'échelon local dans les différents pays de l'OCDE pour comparer la performance locale à celle de territoires comparables aux niveaux national et international sous l'angle de l'offre et de la demande de compétences.

Faits saillants

- Le marché des compétences et des emplois se mondialise de plus en plus, et certains territoires risquent de demeurer à la traîne à mesure que la main-d'œuvre très productive et les employeurs qui la recherchent se concentrent en un plus faible nombre de lieux.
- S'il a globalement progressé dans tous les pays de l'OCDE, le niveau de qualification de la main-d'œuvre a généralement augmenté davantage dans les régions les plus performantes que dans celles les moins performantes, ce qui a contribué à creuser les disparités géographiques au sein des pays. En revanche, si l'on s'intéresse à l'évolution de la localisation au sein des territoires nationaux des emplois requérant des compétences de niveau moyen ou élevé, la situation est plus mitigée et les changements sont moins prononcés au fil du temps.

Faits saillants *(suite)*

- L'utilisation de l'outil de diagnostic des compétences de l'OCDE conjointement avec d'autres indicateurs relatifs au marché du travail local permet de se faire une idée plus précise de la santé de ce dernier et d'identifier les domaines dans lesquels les pouvoirs publics peuvent réaliser des investissements ciblés susceptibles de produire les effets les plus bénéfiques.
- Les comparaisons internationales montrent que certains territoires affichent une performance relativement faible aussi bien du point de vue de l'offre que de la demande de compétences, ce qui conduit à une situation d'équilibre à faible niveau de compétences. Ces régions peuvent se trouver engluées dans une situation économique caractérisée par une prévalence d'activités à faible valeur ajoutée, sans possibilité de se développer dans des activités économiques plus productives et utilisant une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Les écarts persistent, et dans certains cas augmentent, d'un territoire à l'autre en termes de compétences et d'emploi

Au cours de la dernière décennie, le phénomène de polarisation des emplois a particulièrement retenu l'attention : la croissance de l'emploi s'est concentrée sur les rémunérations les plus basses et les plus élevées, tandis que les rémunérations moyennes ont connu une érosion. Toutefois, cette tendance à la polarisation des emplois varie d'un pays de l'OCDE à l'autre (voir Autor et al., 2006 ; Goos et Manning, 2007 ; Goos et al., 2009 ; Goos et al., 2014 ; Autor et Dorn, 2013 ; Ceda, 2015). On a pu l'observer dans certains pays tels que les États-Unis, le Canada et l'Australie, mais de manière plus contrastée en Europe.

Tous les pays européens ont connu une augmentation du nombre d'emplois très qualifiés entre 2000 et 2010, mais la croissance des postes nécessitant un niveau de qualification moyen ou faible diffère d'un pays à l'autre (IPPR, 2014). Au cours de cette décennie, on a assisté à une polarisation accrue des emplois dans 14 pays[1], avec d'un côté davantage d'emplois peu et très qualifiés et de l'autre moins d'emplois moyennement qualifiés. Parmi ces 14 pays, six (Autriche, Espagne, France, Grèce, Italie et Slovénie) ont vu le nombre d'emplois peu qualifiés augmenter plus rapidement que celui des emplois très qualifiés, tandis que huit autres (Allemagne, Belgique, Finlande, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suède et Suisse) ont connu l'évolution inverse, les emplois très qualifiés affichant la progression la plus rapide. Dix autres pays n'ont pas connu une telle polarisation mais ont enregistré soit une diminution des postes moyennement et peu qualifiés soit une augmentation des postes moyennement qualifiés.

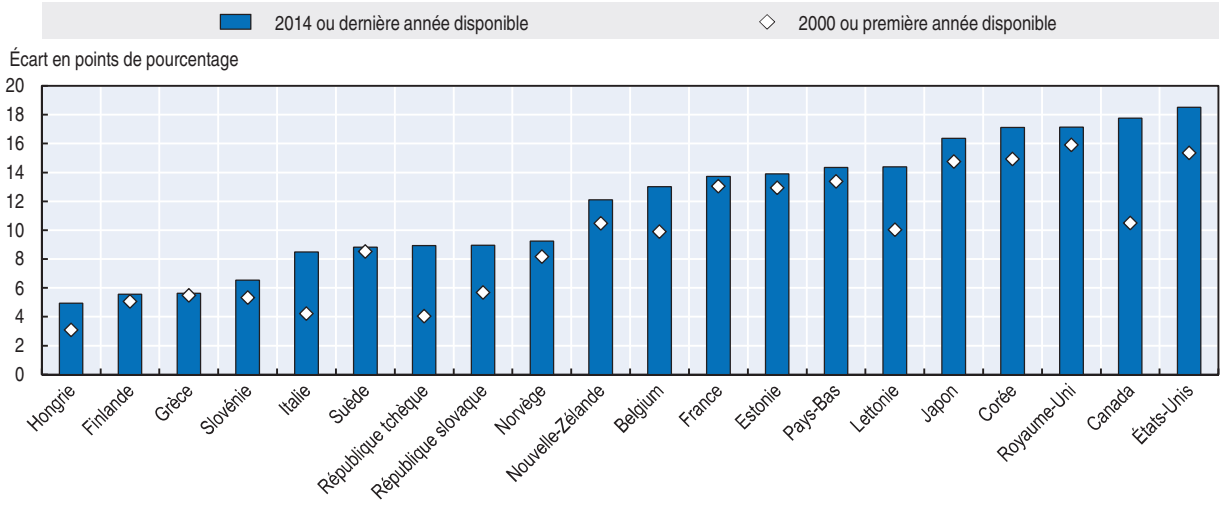
Les tendances décrites ci-dessus montrent que la croissance de l'emploi peut se concentrer sur certains types de postes, mais ce phénomène de polarisation peut également se produire au niveau géographique. En d'autres termes, il se peut qu'on assiste à une évolution de la répartition spatiale des travailleurs et des emplois plus qualifiés, qui se concentrent alors de plus en plus dans certains territoires. Des travaux antérieurs de l'OCDE portant sur la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur au sein de la main-d'œuvre ont mis en évidence d'importants écarts inter-régionaux au sein des pays de l'OCDE (c'est-à-dire au niveau TL2 d'agrégation géographique, entre le niveau local et le niveau national). Entre 2000 et 2013, ces écarts ont diminué dans la plupart des pays, sous l'effet d'un rattrapage de la part des régions où la part des diplômés de l'enseignement supérieur était initialement plus faible (OCDE, 2016a).

Globalement, les écarts de niveaux d'études se creusent

Si l'on analyse les marchés du travail en-deçà du niveau régional pour s'intéresser au niveau infrarégional (qui correspond mieux aux bassins d'emploi et zones de mobilité pendulaire), il semble en réalité qu'on assiste à une polarisation croissante. Pour évaluer les écarts entre les marchés du travail locaux du point de vue de la part de la population ayant suivi des études supérieures, le graphique 2.1 montre l'écart entre les sous-régions les plus performantes (haut de la distribution) et celles les moins performantes (bas de la distribution). Cette analyse s'intéresse à l'ensemble des sous-régions (villes, zones rurales et zones intermédiaires) pour la période comprise entre 2000 et 2014[2], mais se limite aux pays de l'OCDE disposant de données comparables au niveau territorial 3 (qui correspond au découpage territorial NUTS3 pour l'Union européenne).

Graphique 2.1. **Écarts entre sous-régions, niveau d'études supérieures, 2000 et 2014**

Écart en points de pourcentage entre les sous-régions les plus et les moins performantes



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933426027

Globalement, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté dans la plupart des territoires, quels que soient leur taille ou leur degré d'urbanisation. Cette situation n'est pas surprenante compte tenu de l'augmentation générale du niveau global d'études dans les pays de l'OCDE au cours de cette période. Toutefois, la part de la population ayant suivi des études supérieures a eu tendance à augmenter plus rapidement dans certains territoires que dans d'autres. En l'occurrence, les sous-régions qui affichaient déjà de bons résultats ont connu une amélioration plus marquée encore au cours de cette période. De ce fait, dans la plupart des pays de l'OCDE, l'écart a augmenté entre les régions les plus avancées et les régions les moins avancées.

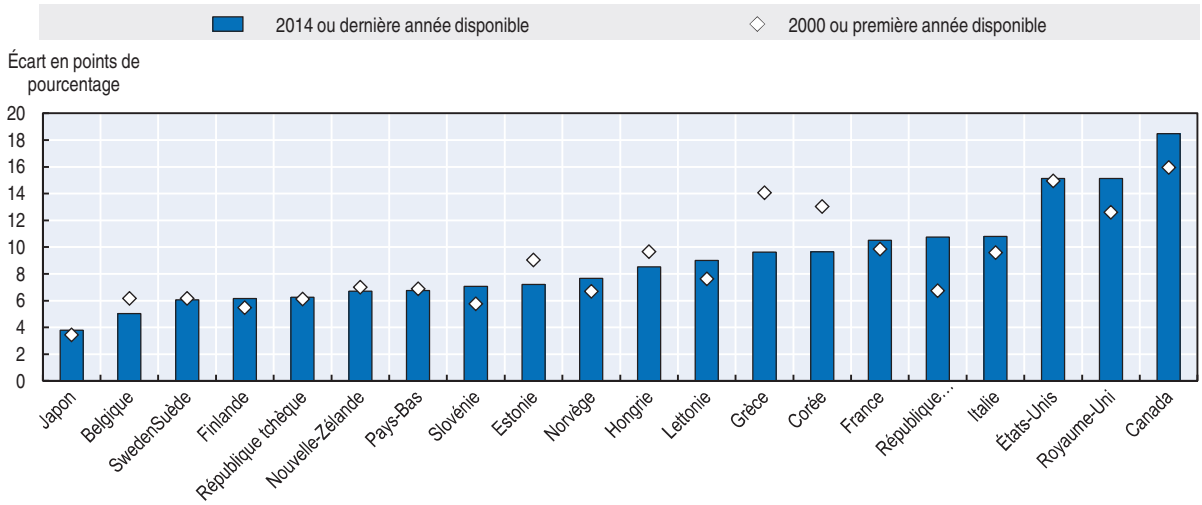
En particulier, cet écart s'est accru au Canada, en République tchèque, en Lettonie et en Italie, où l'on a assisté à une amélioration plus marquée du niveau d'études dans les régions les plus avancées que dans les régions les moins avancées. Il n'y a guère que dans quelques pays, notamment la Grèce et la Suède, que cet écart est resté stable au cours de la période : dans ces pays, les régions les plus avancées et les régions du bas de la distribution ont enregistré une augmentation similaire de la part de la population ayant suivi des études supérieures au cours de cette période.

Mais le tableau est plus contrasté pour les emplois moyennement qualifiés et très qualifiés

Si l'on s'intéresse à la proportion d'emplois moyennement qualifiés et très qualifiés, le tableau est plus nuancé. Le graphique 2.2 présente l'écart entre les sous-régions les plus performantes et celles les moins performantes dans ce domaine. Entre 2000 et 2014[3], cet écart a augmenté dans dix des vingt pays analysés. Toutefois, même dans ces pays, la variation a été globalement moins prononcée que celle concernant la part de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Dans les pays où l'écart se creuse, il est possible d'identifier deux tendances générales. Un groupe de pays (Canada, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Royaume-Uni et Slovénie) a connu une augmentation globale de la part d'emplois qualifiés au fil du temps, mais les territoires les plus avancés ont bénéficié d'un accroissement plus rapide que les territoires situés en queue de distribution. Un deuxième groupe de pays (Lettonie et République slovaque) a connu une diminution globale de la part d'emplois qualifiés, les territoires du bas de la distribution perdant une part plus importante d'emplois qualifiés que les territoires les plus performants. Ces deux évolutions conduisent à un creusement des écarts.

Graphique 2.2. **Écarts entre sous-régions, emplois moyennement et très qualifiés, 2000 et 2014**

Écart en point de pourcentage entre les sous-régions les plus et les moins performantes



Note : Le graphique 2.1 indique la différence de proportion de la population ayant suivi des études supérieures dans les sous-régions les plus et les moins avancées. Le graphique 2.2 indique l'écart entre les sous-régions les plus avancées et les moins avancées en termes de proportion de la population occupant un emploi moyennement et très qualifié. Pour réduire au minimum l'influence des valeurs extrêmes (grands centres urbains, régions reculées très peu peuplées), la comparaison a été effectuée entre les sous-régions aux 90e et 10e centiles de la distribution, et non pas aux maximum et minimum absolus. Lorsque les données n'étaient pas disponibles pour toute la période 2000-14 au même niveau de découpage territorial, les années les plus anciennes et les plus récentes ont été utilisées. Seuls les pays pour lesquels les données étaient disponibles pour une période de plus de six ans ont été pris en compte. Les années utilisées pour l'analyse sont : 2000 et 2012 pour le Japon ; 2000 et 2013 pour la Corée, la Finlande, la République slovaque et la République tchèque ; 2000 et 2014 pour les États-Unis ; 2001 et 2012 pour l'Italie ; 2001 et 2013 pour la Belgique, le Royaume-Uni et la Suède ; 2002 et 2013 pour la Slovénie ; 2002 et 2014 pour la Grèce ; 2003 et 2013 pour la Hongrie ; 2003 et 2014 pour les Pays-Bas ; 2005 et 2013 pour la Norvège ; 2006 et 2012 pour la France ; 2006 et 2013 pour la Nouvelle-Zélande ; 2006 et 2014 pour le Canada ; 2007 et 2013 pour l'Estonie et la Lettonie.
Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données fournies par les offices statistiques nationaux. Ce graphique se fonde sur les données collectées pour les profils de pays, la liste complète des sources figurant en annexe A.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933426039

Dans six pays, l'écart entre les sous-régions les plus performantes et les moins performantes a diminué, la Grèce et la Corée affichant les variations les plus marquées. Dans ces deux pays, de même qu'en Estonie et en Hongrie, les sous-régions situées en bas et en haut de la distribution ont connu une diminution de la part d'emplois qualifiés, mais la

diminution a été plus marquée pour les territoires les plus avancés. En Belgique et en Nouvelle-Zélande, les sous-régions du bas de la distribution ont connu une augmentation plus marquée de la part d'emplois qualifiés que les sous-régions situées en haut de la distribution, et l'écart s'est donc resserré.

Pour quatre pays (États-Unis, Pays-Bas, République tchèque et Suède), l'écart entre les territoires situés en haut et en bas de la distribution est resté relativement stable au fil du temps, ce qui signifie que dans ces pays, les différents territoires ont tous suivi des évolutions similaires.

Une évaluation de l'adéquation locale entre les emplois et les compétences peut compléter d'autres indicateurs du marché du travail

Les indicateurs traditionnels du marché du travail ne suffisent pas à se faire une idée précise de la santé du marché du travail local, et il convient donc de les compléter par d'autres mesures. Par exemple, le taux d'emploi est couramment employé pour mesurer le degré d'utilisation de la main-d'œuvre disponible (personnes susceptibles de figurer dans la population active), et il peut servir d'indicateur du caractère inclusif des marchés du travail locaux. Toutefois, cet indicateur ne rend pas compte de la qualité et de la capacité productive des postes à pourvoir. Les territoires affichant un taux d'emploi relativement élevé peuvent se caractériser par une prépondérance d'emplois faiblement rémunérés et de piètre qualité qui ne contribuent guère à la croissance économique, obèrent la compétitivité future et piègent les travailleurs du bas de l'échelle économique. À titre d'exemple, au Royaume-Uni, les taux d'emploi sont restés relativement élevés pendant la crise de 2008, mais l'économie s'est caractérisée par des salaires plus bas et une croissance sous-optimale de la productivité (Banque d'Angleterre, 2014).

De même, un faible taux de chômage n'est pas nécessairement le signe qu'un marché du travail est performant, car cela peut masquer d'autres problèmes sur ce dernier. Le chômage peut diminuer parce que les demandeurs d'emploi déménagent, reprennent une formation ou se découragent et cessent de chercher du travail. Aux États-Unis, par exemple, la crise économique s'est accompagnée d'une hausse des inscriptions universitaires et du nombre de travailleurs découragés, deux évolutions qui peuvent contribuer à réduire le taux de chômage (OCDE, 2013 ; OCDE, 2015b).

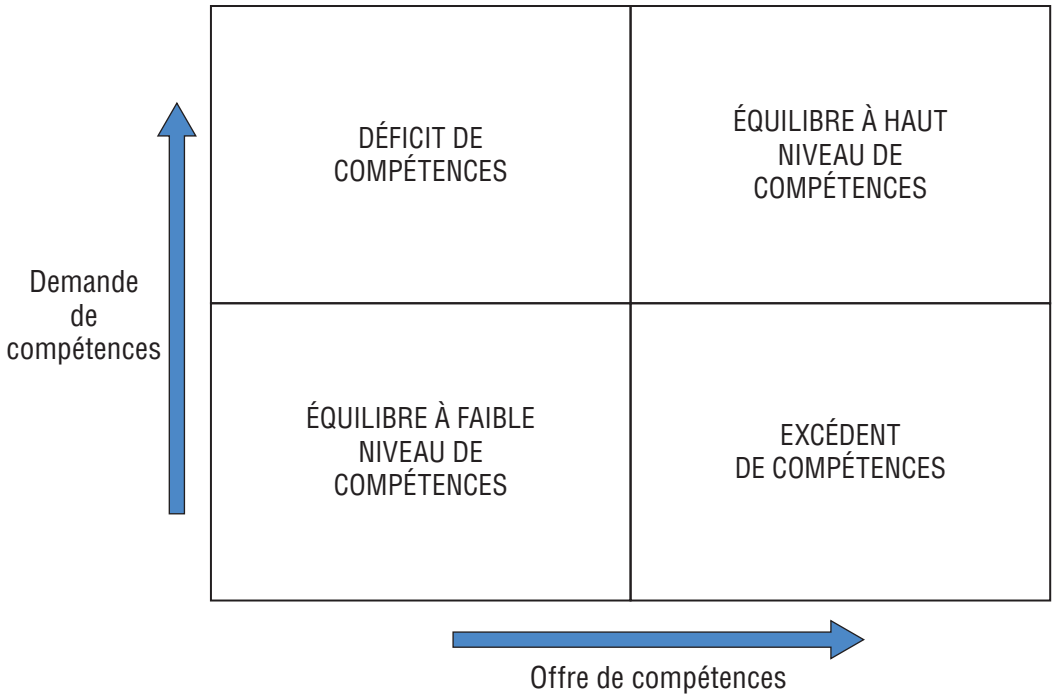
Les évolutions démographiques telles que le vieillissement de la population peuvent également influencer le taux de chômage. Il en va tout particulièrement des pays de l'OCDE se caractérisant par un vieillissement rapide de la population active, tels que le Japon et l'Allemagne. Étant donné que les travailleurs plus âgés tendent à être moins mobiles sur le marché de l'emploi (OCDE, 2006a), les régions où ils sont plus nombreux peuvent afficher des taux de rotation plus faibles, ce qui réduit le chômage frictionnel. Toutefois, une fois qu'ils sont au chômage, les travailleurs plus âgés ont moins de chances de trouver un nouvel emploi que leurs cadets (OCDE, 2006a). Cette situation peut se traduire par une augmentation du taux de chômage de longue durée à la suite de chocs externes de type rupture technologique, évolution sur les marchés de produits ou même crise économique mondiale. Par ailleurs, les travailleurs plus âgés peuvent se décourager et sortir définitivement de la population active, ce qui abaisse artificiellement les chiffres du chômage.

Pour évaluer la santé du marché du travail, l'évaluation de la relation entre le niveau de compétences de la population active locale (offre) et le niveau de compétences nécessaire pour les postes à pourvoir localement (demande) peut compléter les informations collectées

au travers des indicateurs traditionnels du marché du travail. Cette analyse peut fournir une indication du potentiel de création d'emplois des économies locales. L'OCDE a élaboré un outil de diagnostic qui répartit les territoires en quatre catégories en fonction de la relation entre l'offre et la demande de compétences par rapport aux autres territoires du pays (voir la présentation des profils de pays pour de plus amples informations méthodologiques).

Comme le montre le graphique 2.3, un déficit de compétences peut apparaître lorsqu'une demande relativement élevée de compétences fait face à une offre réduite de compétences (carré supérieur gauche du diagramme). À l'inverse, lorsque la demande de compétences est relativement faible et que l'offre de compétences est élevée, les compétences disponibles sur le marché du travail local peuvent ne pas être pleinement utilisées (excédent de compétences). Dans le carré inférieur gauche, la demande et l'offre de compétences sont toutes deux faibles (équilibre à faible niveau de compétences). Enfin, dans le carré supérieur droit, la demande et l'offre de compétences sont toutes deux relativement élevées, ce qui aboutit à une situation d'équilibre à haut niveau de compétences.

Graphique 2.3. **Adéquation entre l'offre et la demande de compétences au niveau local**



Source : Froy, F., S. Giguère et A. Hofer (dir. pub.) (2009), Designing Local Skills Strategies, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en* ; adapté de Green (2003).

Dans les territoires pris au piège de l'équilibre à faible niveau de compétences, les travailleurs ne sont guère incités à investir dans le perfectionnement de leurs compétences, dans la mesure où l'offre d'emplois plus qualifiés est relativement limitée. Les employeurs locaux, quant à eux, sachant que la main-d'œuvre locale n'a pas le niveau de compétences requis pour pourvoir ce type d'emplois, ne sont pas encouragés à mettre en place une production et des services à niveau de compétences plus élevé. De ce fait, ces territoires peuvent se trouver piégés sur des marchés de produits à faible valeur ajoutée, et recourir à des stratégies concurrentielles privilégiant une main-d'œuvre peu qualifiée et

faiblement rémunérée. Les pouvoirs publics peuvent avoir beaucoup de difficultés à trouver le point d'entrée permettant de briser ce cycle.

S'il importe d'assurer le rapprochement entre les travailleurs et les emplois à pourvoir, notamment là où sévit un chômage élevé, il peut à plus long terme s'avérer contre-productif pour les pouvoirs publics d'apporter une réponse immédiate consistant à aider les employeurs à pourvoir les postes vacants dans certains territoires. Cela vaut tout particulièrement pour les territoires qui sont pris au piège de l'équilibre à faible niveau de compétences ou ceux connaissant un excédent de compétences. Dans certains cas, le fait que l'offre de main-d'œuvre soit limitée pour un emploi donné peut être le signe que cet emploi lui-même est le problème, et non pas que l'offre de main-d'œuvre est inadéquate. Il se peut en effet que ces emplois soient de mauvaise qualité ou mal rémunérés, et l'employeur devrait peut-être envisager de modifier plus largement l'organisation du lieu de travail ou des modes de production pour attirer et retenir des travailleurs. Il se peut en réalité qu'en jouant le rôle de « pompier » pour pourvoir ces postes vacants, les agences publiques pour l'emploi subventionnent les entreprises d'une manière qui conduit à une utilisation inefficace des deniers publics (dans la mesure notamment où ce type de placement n'est pas suivi d'une rétention très efficace et est plutôt caractérisé par un taux de roulement élevé) tout en freinant l'investissement, l'innovation et l'ajustement structurel, et en contribuant à un manque de productivité.

La comparaison des villes entre elles peut aider à jauger leurs performances relatives sur un marché du travail mondialisé

Si l'outil de diagnostic des compétences élaboré par l'OCDE est utile pour évaluer la performance relative des territoires d'un même pays les uns par rapport aux autres (voir profils de pays dans la partie II de la présente publication), le fait de les comparer à des territoires similaires dans d'autres pays peut utilement compléter l'analyse. Par exemple, il peut s'avérer fructueux d'effectuer une comparaison internationale des villes entre elles, ou de voir comment un territoire donné peut s'inspirer de l'expérience de territoires ayant des spécialisations sectorielles similaires dans d'autres pays.

Dans le cadre de la création d'un référentiel international de ce type, le présent chapitre s'intéresse en premier lieu aux villes. Il ressort de l'outil de diagnostic de l'offre et de la demande de compétences élaboré par l'OCDE que les grandes villes ou agglomérations sont souvent dans une situation favorable d'équilibre à haut niveau de compétences en comparaison avec les autres territoires du pays (OCDE 2014a). Ce constat est conforté par d'autres études qui montrent que les villes sont des écosystèmes particuliers se caractérisant, généralement, par un niveau élevé de compétences et de productivité. En moyenne, la population des grandes agglomérations est plus éduquée (OCDE, 2014b), et la concentration croissante de travailleurs qualifiés dans les grands centres urbains a été bien établie dans plusieurs pays de l'OCDE tels que les États-Unis (Berry et Glaeser, 2005 ; Bacolod et al., 2009), le Royaume-Uni (Tochtermann et Clayton, 2011) et l'Allemagne (Schlitte et al., 2010). Il en va de même dans les régions européennes (NUTS2), les régions capitales comportant généralement une part relativement plus élevée de 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur (Eurostat, 2015).

D'après les études traitant des économies d'agglomération (Puga, 2010), différents facteurs peuvent expliquer cette concentration élevée de travailleurs qualifiés, notamment le fait que les grandes villes facilitent la transmission du savoir entre individus – de manière tant volontaire qu'involontaire. Cette dimension des mécanismes cognitifs à

l'œuvre dans les agglomérations explique en partie que le stock de capital humain tende à croître plus rapidement dans les grandes agglomérations (Ahrend et al., 2014). Ces dernières offrent également de meilleures possibilités d'emploi (Eurostat, 2015) et affichent des niveaux plus élevés de productivité de la main-d'œuvre et de salaire (Glaeser et Mare, 2001 ; OCDE, 2014b). D'après les estimations de l'OCDE, le doublement de la population d'une ville se traduit par une prime salariale comprise entre 2 % et 5 % (Ahrend et al., 2014). Cette situation crée pour les travailleurs qualifiés une incitation à migrer vers les agglomérations où leurs compétences auront plus de chance d'être valorisées. Toutefois, les grands centres urbains se caractérisent également par la présence de poches de pauvreté et des niveaux de chômage relativement élevés (voir encadré 2.1).

Encadré 2.1. **Le paradoxe du marché du travail urbain**

De manière générale, les grandes agglomérations se caractérisent par une concentration élevée de richesses et de possibilités d'emploi qui coexistent avec des poches de pauvreté. Ce paradoxe urbain confère au marché du travail des caractéristiques particulières (OCDE, 2006b ; OCDE/China Development Research Foundation, 2010). Ces dernières années, les marchés du travail des grands centres urbains dans la zone OCDE se sont beaucoup polarisés en termes de niveau de qualification de la main-d'œuvre (OCDE, 2014b). Les agglomérations offrent des opportunités d'emploi aux travailleurs tant qualifiés que peu qualifiés, mais les postes moyennement qualifiés tendent à décliner, en raison notamment de l'effet de déplacement des tâches intellectuelles routinières et des tâches manuelles par les technologies de l'information et des communications (Autor et al., 2003 ; Sissons, 2011).

Les grands centres urbains se caractérisent également par la coexistence de taux d'emploi et de chômage relativement élevés. Le processus d'appariement employeurs/employés est généralement plus efficace dans les marchés du travail urbains denses : le fait de résider dans une grande ville augmente les chances de trouver un emploi ou un travailleur adéquat, ainsi que la qualité des appariements, tout particulièrement en termes de compétences (Puga, 2010).

Parallèlement, pourtant, la part des personnes qui sont soit au chômage soit inactives est souvent relativement élevée dans les grandes villes. La concentration du chômage dans les agglomérations a augmenté ces dernières années. En 2007, 40 % des zones métropolitaines de l'OCDE affichaient un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale, contre près de la moitié des agglomérations (48 %) en 2011-12 (OCDE, 2015a). Les données collectées après la crise montrent également qu'un certain nombre de grands centres urbains jouissant d'un équilibre à haut niveau de compétences – notamment Séoul, Vienne, Bruxelles, Toronto, la région métropolitaine de Santiago, Izmir, Istanbul, Attique, Lisbonne, Catalogne et Glasgow – affichaient également des taux de chômage relativement élevés à l'échelle nationale (OCDE, 2014a).

Un certain nombre de facteurs peuvent expliquer pourquoi certaines villes affichent des taux de chômage particulièrement élevés, notamment l'existence d'une inadéquation géographique entre les emplois à pourvoir et les travailleurs susceptibles de les occuper (Houston, 2005 ; Clayton et al., 2011). L'inefficacité des réseaux de transport et le niveau élevé des loyers dans les zones proches des principaux centres d'emploi et dans les couloirs de mobilité pendulaire peuvent entraver l'accès aux emplois (OCDE, 2014b). En règle générale, ces problèmes affectent de manière disproportionnée les bas revenus et les chômeurs, qui peuvent être découragés à continuer leur recherche active d'emploi. Par ailleurs, les grands centres urbains sont souvent marqués par une concentration élevée de groupes défavorisés pouvant rencontrer des difficultés d'insertion sur le marché du travail local. Cette situation est particulièrement évidente dans le cas des immigrés récents.

Il ne fait pas de doute qu'une productivité plus élevée de la main-d'œuvre et des primes salariales aux travailleurs qualifiés sont le signe que la demande de compétences est plus élevée dans les villes. En particulier, si l'on examine au sein des pays les lieux où se concentre l'emploi dans les services à forte intensité de savoir et les industries de haute et moyenne-haute technologie, les centres urbains – notamment Toronto, Vienne, Athènes, la région métropolitaine de Santiago, Madrid, Stockholm, Ankara et Istanbul, Londres et Séoul (OCDE, 2014a) – figurent régulièrement en tête de classement. Cette observation est confortée par la documentation abondante ayant mis en évidence le rôle de centres d'innovation joué par les agglomérations concentrant une proportion importante des activités de R-D (OCDE, 2006b ; Buzard et Carlino, 2013 ; OCDE, 2016a).

Il se peut que les similitudes soient plus grandes entre des villes de la zone OCDE qu'entre ces villes et leurs homologues périphériques ou moins urbanisées du même pays (OCDE, 2016b). La comparaison de la performance des villes des différents pays de l'OCDE peut aider à comprendre pourquoi certaines régions attirent les travailleurs qualifiés et offrent des emplois qui utilisent les compétences de ces derniers pour améliorer la productivité. Dans une économie du savoir, les compétences et les emplois sont plus mobiles que jamais, et les villes risquent donc de perdre les travailleurs et les emplois très qualifiés si les bonnes conditions ne sont pas réunies. La comparaison des villes entre elles peut les aider à comprendre leurs atouts et leurs faiblesses comparatifs sur ce marché mondial. De plus, étant donné que les marchés du travail de ces villes ont des caractéristiques en commun, il est possible de transférer internationalement d'une ville à l'autre les politiques et les initiatives qui donnent de bons résultats en termes de création d'emplois, tout en les adaptant au contexte national et local (Storper, 1997 ; Pike et al., 2006 ; Ranci et al., 2014 ; OCDE, 2014a).

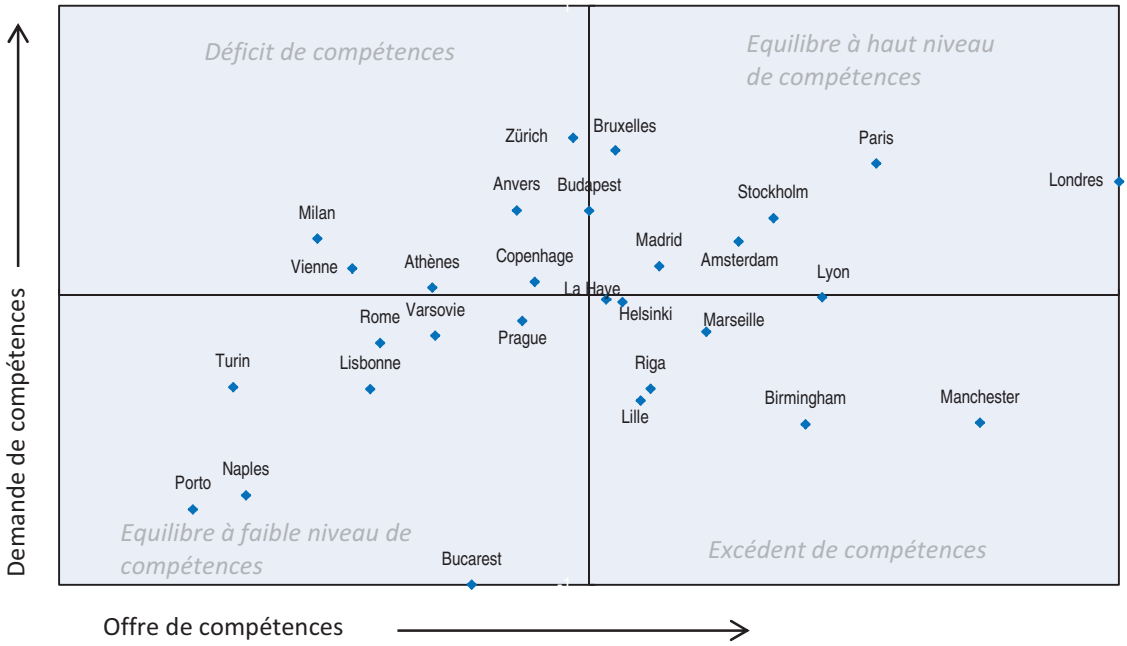
Pour les villes et régions métropolitaines européennes comptant plus d'un million d'habitants, le graphique 2.4 compare la relation entre l'offre de compétences (part de la population ayant suivi des études supérieures) et la demande de compétences (part d'emplois moyennement et très qualifiés et productivité de la main-d'œuvre). L'analyse montre que les villes d'Europe septentrionale et centrale, notamment Paris, Londres, Stockholm, et Amsterdam, sont classées comme jouissant d'un équilibre à haut niveau de compétences. Par rapport à d'autres villes européennes, ces villes présentent un taux relativement élevé de diplômés de l'enseignement supérieur, d'emplois moyennement et très qualifiés, et de productivité.

Lille, Riga, Birmingham et Manchester sont en situation d'excédent de compétences, ce qui signifie que l'offre de compétences est relativement plus élevée que la demande. Ces villes pourraient donc utiliser de manière plus optimale les compétences de la main-d'œuvre, et améliorer la qualité globale des emplois en encourageant l'innovation et la productivité.

Milan, Vienne et Anvers sont dans la situation inverse : la demande de compétences y est relativement élevée et l'offre relativement faible. Des investissements dans le développement des compétences dans ces régions pourraient s'avérer payants. Les villes du sud et de l'est de l'Europe – Porto, Naples, Lisbonne, Turin ou Bucarest – sont comparativement considérées comme victimes du piège de l'équilibre à faible niveau de compétences. Pour rendre ces villes plus compétitives par rapport aux autres villes européennes, il faudrait s'employer à augmenter à la fois l'offre et la demande de compétences.

Une analyse similaire a été réalisée pour comparer les agglomérations de plus d'un million d'habitants au Canada et aux États-Unis. Le graphique 2.5 montre que San Jose,

Graphique 2.4. **Équilibre entre l'offre et la demande de compétences dans certaines villes et régions métropolitaines européennes de plus d'un million d'habitants, 2013**



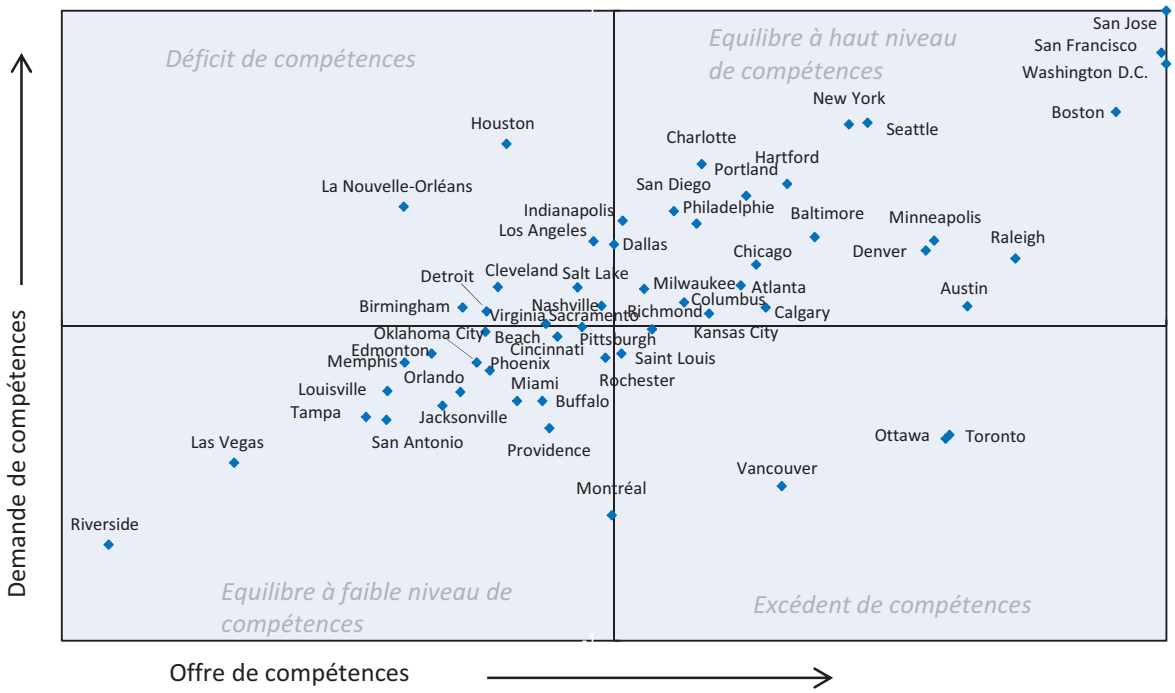
Note : Les données relatives aux villes et régions métropolitaines de plus d'un million d'habitants en Autriche, en Espagne, en Pologne et au Portugal se fondent sur la région TL2 correspondante selon la définition de l'OCDE. Les données concernant la Belgique, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse correspondent au niveau TL3. Pour le Royaume-Uni, les données relatives aux villes telles que Manchester et Londres regroupent plusieurs régions TL3 de manière à donner un chiffre qui corresponde le plus possible à l'offre et à la demande pour la ville toute entière. S'agissant de la Roumanie, les données correspondent au niveau NUTS2 tel que défini par Eurostat. Les données concernant l'Italie et la France sont celles de 2012. Pour le Danemark, les Pays-Bas et la Roumanie, les données sont celles de 2014, et pour l'Espagne celles de 2015.
Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données fournies par les offices statistiques nationaux, Eurostat et Statistiques régionales de l'OCDE (base de données) *http://dx.doi.org/10.1787/data-00531-fr*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933426040

San Francisco, Washington D.C. et Boston appartiennent à un groupe de villes très performantes bénéficiant d'un équilibre à haut niveau de compétences. Seattle, New York, Raleigh, Austin, Minneapolis et Denver affichent également, par rapport aux autres villes d'Amérique du Nord, une offre et une demande élevées de compétences.

Plusieurs grandes villes canadiennes telles qu'Ottawa, Toronto, et Vancouver sont clairement en situation d'excédent de compétences. Ces villes affichent une offre élevée si l'on compare le pourcentage de la population ayant suivi des études supérieures à celui des autres villes du Canada et des États-Unis. Toutefois, ces villes ont un problème de demande de compétences et ne font pas une utilisation productive du stock disponible de compétences. Cette analyse apporte une nouvelle perspective pour expliquer l'écart de productivité qui prévaut depuis longtemps entre le Canada et les États-Unis, ceci constituant un défi économique de longue haleine. De fait, si l'on s'intéresse aux mesures de la productivité du travail, la main-d'œuvre canadienne a produit 42 USD de PIB par heure travaillée en 2012, contre 52 USD aux États-Unis (Conference Board du Canada, 2014). Cette analyse semble indiquer que parallèlement aux autres réponses apportées pour relever ces défis, ces villes canadiennes doivent collaborer plus étroitement avec les employeurs pour repositionner l'activité locale sur des segments de production et de services à plus forte valeur ajoutée.

Graphique 2.5. **Équilibre entre l'offre et la demande de compétences dans certaines agglomérations de plus d'un million d'habitants aux États-Unis et au Canada, 2011**



Source : Calculs de l'OCDE à partir des données du US Census Bureau, du US Bureau of Economic Analysis, de l'Enquête canadienne sur les forces de travail et des Statistiques régionales de l'OCDE (base de données) *http://dx.doi.org/10.1787/data-00531-fr*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933426057*

Identifier des traits communs aux territoires selon la typologie d'équilibre des compétences

La compréhension de la relation entre l'offre et la demande de compétences, les indicateurs du marché du travail et la mobilité interne peut permettre de mieux identifier les priorités de l'action publique visant à stimuler la création d'emplois et le développement local. Nous identifions dans cette section des schémas communs de liens entre ces indicateurs dans quelques pays[4]. Les profils de pays comprennent des informations supplémentaires pour un certain nombre d'indicateurs dans un ensemble plus large de pays (dans la version anglaise de cette publication).

En moyenne, les territoires qui bénéficient d'un équilibre à haut niveau de compétences tendent à afficher un taux d'emploi plus élevé que leurs homologues nationaux. Tel est le cas au Canada, en Espagne, en France, en Italie, au Japon, en Norvège, en Pologne, au Royaume-Uni et en Suède. Les territoires connaissant un équilibre à haut niveau de compétences affichent en général des taux d'emploi plus élevés, mais il n'existe pas de lien direct entre cette situation et le taux de chômage. En 2014, les territoires de ce type affichaient le taux de chômage moyen le plus bas en Espagne, en Italie, en Pologne et au Royaume-Uni. Inversement, les territoires de ce type en Suède et en Corée affichaient le taux de chômage moyen le plus élevé.

En Allemagne, en Espagne, en Italie, au Japon, en Norvège et en Suède, les territoires bénéficiant d'un équilibre à haut niveau de compétences affichent le taux net moyen de mobilité interne le plus élevé de leur pays (en part de la population totale du territoire). Les travailleurs peuvent être désireux de s'y installer pour profiter des primes plus élevées,

généralement sous forme salariale, qu'ils peuvent obtenir dans les villes pour leurs compétences (Berry et Glaeser, 2005 ; OCDE, 2014b). Trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience peut également motiver leur décision d'installation dans une région donnée. Les travailleurs qualifiés ont plus de chances de trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences sur les marchés du travail des zones urbaines denses, qui offrent généralement des débouchés dans des professions et des secteurs d'activité très variés (Puga, 2010). Aux États-Unis, par exemple, différents éléments montrent que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont plus de chances de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leur expérience sur les marchés du travail plus importants et plus denses. Une meilleure adéquation entre compétences et emplois peut également se traduire par des salaires plus élevés dans les grandes villes (Abel et Deitz, 2015). Certaines études réalisées en Allemagne (Lehmer et Ludsteck, 2011) et aux Pays-Bas (Kok, 2014) montrent que l'augmentation de salaire observée après un déménagement dans une autre région est d'autant plus importante que les personnes se déplacent vers une région à plus forte densité de population.

Les zones qui sont prises au piège de l'équilibre à faible niveau de compétences affichent généralement les taux moyens d'emploi les plus bas. Cette observation corrobore globalement les études qui montrent que les zones où la demande de compétences est faible – qui correspondent aux régions prises à ce piège et celles en situation d'excédent de compétences – tendent à afficher un taux d'activité moindre (Buchanan et al., 2010 ; Sissons et Jones, 2014). Les territoires souffrant d'une situation d'équilibre à faible niveau de compétences et affichant le taux de chômage le plus élevé se trouvent au Canada, en Espagne, en Italie, au Japon, en Norvège, en Pologne et au Royaume-Uni. Dans des pays tels que l'Italie et le Royaume-Uni, qui sont marqués par des écarts particulièrement élevés entre les régions peu et très qualifiées, il est possible que cette situation soit liée à des disparités plus importantes de structure économique et de spécialisation sectorielle. Il est également fréquent que les territoires pris au piège de l'équilibre à faible niveau de compétences se caractérisent par une mobilité interne négative. Cette observation se vérifie par exemple en Allemagne, en Italie, au Japon, en Pologne, au Royaume-Uni et en Suède. À long terme, cette perte de population pourrait compromettre la productivité et la prospérité de ces territoires dans ces pays.

Les territoires en situation de déficit de compétences présentaient le taux d'emploi le plus élevé après les régions ayant un équilibre à haut niveau de compétences. Dans le cas de l'Allemagne et de la Corée, elles affichent en fait en moyenne les taux d'emploi les plus élevés. Dans le cas de l'Allemagne, la Bavière est le seul État fédéral qui se trouve en situation de déficit de compétences, et le taux d'emploi de cette région est plus élevé que celui des six États fédéraux présentant un équilibre à haut niveau de compétences (Berlin, Hambourg, Brême, Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Hesse et Bade-Wurtemberg). En ce qui concerne la Corée, il convient de souligner la très grande proximité des taux d'emploi (moins de 2 % de différence entre les régions les plus et les moins performantes). En Allemagne, au Canada, en Corée, au Japon et en Norvège, les régions connaissant un déficit de compétences affichaient le plus faible taux moyen de chômage. Un taux d'emploi relativement élevé assorti d'un taux de chômage faible rend la structure du marché du travail des territoires en situation de déficit de compétences similaire à celle des régions connaissant un équilibre à haut niveau de compétences.

Globalement, le marché du travail des territoires en situation d'excédent de compétences présente des caractéristiques similaires à celles que présentent les régions

prises au piège de l'équilibre à faible niveau de compétences, à savoir un taux d'emploi relativement bas et un taux de chômage élevé. Les seules exceptions sont la Suède et la Pologne, où les territoires qui correspondent à cette typologie se placent en deuxième position pour le taux d'emploi.

Il est intéressant de noter que les territoires en situation d'excédent de compétences en Pologne et au Royaume-Uni ont enregistré ces dernières années des flux de population positifs provenant d'autres régions du pays. Sur la même période, en Espagne, les territoires en situation d'équilibre à faible niveau de compétences ont de leur côté affiché la croissance globale de la population la plus forte sous l'effet de la mobilité intranationale. Dans le cas de l'Espagne, certaines données révèlent que la mobilité interne ne semble pas liée aux salaires réels et aux caractéristiques de l'emploi dans la région (Mulhern, 2009). Ces résultats montrent que le lien entre compétences et mobilité n'est pas direct et que les compétences ne sont pas le seul facteur influant sur la mobilité interne.

Conclusion

Comme le montre le présent chapitre, on observe d'un territoire à l'autre des écarts considérables tant en termes d'offre que de demande de compétences. Si l'on s'intéresse à l'offre de compétences, l'écart entre les régions les plus performantes et les régions les moins performantes d'un même pays s'est généralement creusé au cours des 14 dernières années. La situation est plus contrastée si l'on s'intéresse aux professions moyennement qualifiées et très qualifiées : les écarts augmentent dans certains pays et diminuent dans d'autres. Au-delà des comparaisons entre régions d'un même pays, une comparaison internationale peut également être riche d'enseignements. Par exemple, une comparaison des villes entre elles donne une idée plus précise de leur performance sur le marché mondial des compétences et de l'emploi.

L'utilisation de l'outil de diagnostic des compétences de l'OCDE conjointement avec les autres indicateurs du marché du travail local peut permettre de dresser un tableau plus précis de la santé du marché du travail local, et d'identifier les domaines dans lesquels les pouvoirs publics peuvent réaliser des investissements ciblés susceptibles de produire les effets les plus bénéfiques. Par exemple, si les économies locales en situation d'excédent de compétences doivent favoriser le développement des compétences en parallèle avec des mesures visant à stimuler l'innovation et l'utilisation des compétences sur le lieu de travail, les territoires en situation de déficit de compétences doivent, eux, investir en priorité pour développer, attirer et retenir les talents. Les économies locales prises au piège de l'équilibre à faible niveau de compétences ont intérêt à mener une stratégie globale visant à stimuler simultanément l'offre et la demande de compétences. Dans une situation d'équilibre à haut niveau de compétences assorti d'un taux de chômage élevé, il conviendra sans doute de privilégier des politiques visant à favoriser l'inclusion sur le marché du travail des groupes défavorisés et éloignés de l'emploi.

Notes

1. Cette analyse s'intéresse à 24 pays européens.
2. En l'absence de données disponibles pour la période 2000-14 tout entière au même niveau géographique, l'année la plus ancienne et l'année la plus récente ont été utilisées.
3. En l'absence de données disponibles pour la période 2000-14 tout entière au même niveau géographique, l'année la plus ancienne et l'année la plus récente ont été utilisées.

4. Les pays pris en compte dans cette analyse sont l'Allemagne, le Canada, la Corée, l'Espagne, la France, l'Italie, le Japon, la Norvège, la Pologne, le Royaume-Uni et la Suède. Seuls les pays pour lesquels on dispose de données comparables sur au moins 10 années et comportant au moins 12 sous-régions ont été pris en compte.

Références

Abel, J.R. et R. Deitz (2015), « Agglomeration and job matching among college graduates », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 51, pp. 14-24.

Ahrend, R. et al. (2014), « What Makes Cities More Productive? Evidence on the Role of Urban Governance from Five OECD Countries », *OECD Regional Development Working Papers*, n° 2014/05, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jz432cf2d8p-en*.

Autor, D. et D. Dorn (2013), « The growth of low skill service jobs and the polarization of the US Labor Market », *American Economic Review,* vol. 103/5, pp. 1553-1597.

Autor, D. et al. (2006), « The polarization of the US labor market », *American Economic Review Papers and Proceedings,* vol. 96/2, pp. 189-194.

Autor, D. et al. (2003), « The skill content of recent technological change: An empirical exploration », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116/ 4.

Bacolod, M. et al. (2009), « Skills in the city », *Journal of Urban Economics*, Elsevier, vol. 65/2, pp. 136-153.

Banque d'Angleterre (2014), « The UK productivity puzzle », *Quarterly Bulletin 2014 Q2*, *www.bankofengland.co.uk/publications/Documents/quarterlybulletin/2014/qb14q201.pdf*.

Berry, C. et E. Glaeser (2005), « The divergence of human capital levels across cities », *Regional Science*, vol. 84/ 3, pp. 407-444.

Buchanan, J. et al. (2010) « Skills demand and utilisation: an international review of approaches to measurement and policy development », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers,* 2010/04, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5km8zddfr2jk-en*.

Buzard, K. et G. Carlino (2013), « The geography of research and development activity in the U.S. », *in* F. Giarratani, G. Hewings et P. McCann (dir. pub.), *Handbook of Economic Geography and Industry Studies*, Edward Elgar, Londres.

Ceda (2015), *Australia's future workforce?* Centre for Economic Development of Australia, ISBN : 0 85801 300 2, Melbourne.

Clayton, N. et al. (2011), *Access all areas: linking people to jobs*, Centre for Cities, Londres.

Conference Board du Canada (2014), « How Canada performs: Labour productivity growth », *www.conferenceboard.ca/hcp/details/economy/measuring-productivity-canada.aspx*.

Eurostat (2015), *Eurostat regional yearbook 2015*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, *http://dx.doi.org/10.2785/964641*.

Froy, F., S. Giguère et M. Meghnagi (2012), « Skills for Competitiveness: A Synthesis Report », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, n° 2012/09, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5k98xwskmvr6-en*.

Froy, F., S. Giguère et A. Hofer (dir. pub.) (2009), *Designing Local Skills Strategies*, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en*.

Glaeser, E.L. et D.C. Mare (2001), « Cities and skills », *Journal of Labor Economics*, vol. 19/2, pp. 316-342.

Goos, M. et al. (2014), « Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring », *American Economic Review,* vol. 104/8, pp. 2509-2526, *http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509*.

Goos, M. et al. (2009), « The polarization of the European labor market », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 99, pp. 58-63.

Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, pp. 118-133.

Green, A.E., C. Hasluck, T. Hogarth et C. Reynolds (2003), « East Midlands FRESA Targets Project – Final Report », rapport pour East Midlands Development Agency, Institute for Employment Research, Université de Warwick, et Pera.

Houston, D. (2005), « Employability, skills mismatch and spatial mismatch in metropolitan labour markets », *Urban Studies*, vol. 42/2, pp. 221-243.

IPPR (2014), *European jobs and skills: A comprehensive review*, Institute for Public Policy Research, Londres.

Kok, S. (2014), « Matching worker skills to job tasks in the Netherlands: Sorting into cities for better careers », *IZA Journal of European Labor Studies*, Springer, vol. 3/1, pp.1-36.

Lehmer, F. et J. Ludsteck (2011), « The returns to job mobility and inter-regional migration: Evidence from Germany », *Regional Science*, vol. 90/3, pp. 549-571, *http://doi:10.1111/j.1435-5957.2010.00326.x*.

Mulhern, A. (2009), « Spanish internal migration: is there anything new to say? », *Economics Discussions Papers*, vol. 2009/ 1, School of Economics, Kingston University, Londres.

OCDE et China Development Research Foundation (2010), *Trends in Urbanisation and Urban Policies in OECD Countries: What Lessons for China?*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264092259-en*.

OCDE (2016a), *Panorama des régions de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/reg_glance-2016-en*.

OCDE (2016b), *Les grandes mutations qui transforment l'éducation 2016*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-2016-fr*.

OCDE (2015a), *All on Board: Making Inclusive Growth Happen*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264218512-en*.

OCDE (2015b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2016-1-fr*.

OCDE (2014a), *Création d'emplois et développement économique local*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264230477-fr*.

OCDE (2014b), *Perspectives régionales de l'OCDE 2014 : Régions et villes : les politiques publiques à la rencontre des citoyens*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/d89f165f-fr*.

OCDE (2013), *Regards sur l'éducation 2013 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-fr*.

OCDE (2006a), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/19901038*.

OCDE (2006b), *Competitive Cities in the Global Economy*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264027091-en*.

Pike, A. et al. (2006), *Local and Regional Development*, Taylor & Francis.

Puga, D. (2010), « The Magnitude and Causes of Agglomeration Economies », *Journal of Regional Science*, vol. 50/1, pp. 203-219, *http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9787.2009.00657.x*.

Ranci, C. et al. (2014), *Social Vulnerability in European Cities: the role of local welfare*, Palgrave Macmillan, *http://dx.doi.org/10.1057/9781137346926*.

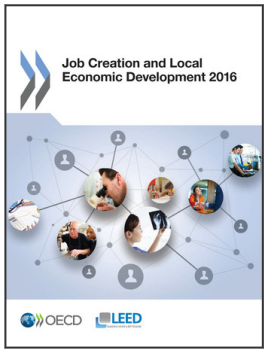
Schlitte, F. et al. (2010), « The determinants of regional disparities in skill segregation: Evidence from a cross section of German regions », *HWWI Research Papers*, Hamburg Institute of International Economics, Hambourg.

Sissons, P. et K. Jones (2014), How can local skills strategies help low earners?, Joseph Rowntree Foundation.

Sissons, P. (2011), The Hourglass and the Escalator – Labour market change and mobility, The Work Foundation, Londres.

Storper, M. (1997), The Regional World. Territorial Development in a Global Economy. Guilford Press.

Tochtermann, L. et N. Clayton (2011), *Moving on up, moving on out?*, Centre for Cities, Londres.



Extrait de :

Job Creation and Local Economic Development 2016

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/9789264261976-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2016), « Compétences et emplois : des territoires restent à la traîne », dans *Job Creation and Local Economic Development 2016*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/9789264263963-6-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.