



6

Utiliser les compétences des jeunes au travail : quelles tendances ?

Lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail, les jeunes doivent mobiliser et développer leurs compétences pour augmenter leur probabilité de trouver un emploi. Pour nombre d'entre eux, ceux qui viennent juste de finir leurs études sont probablement dotés des compétences les plus à jour dans certains domaines. Toutefois, ces compétences risquent de ne pas correspondre tout à fait aux besoins des employeurs, et un certain temps sera nécessaire pour les mettre pleinement à profit. Certains jeunes estiment que les compétences qu'ils ont acquises au cours de leurs études ne répondent tout simplement pas à la demande du marché du travail. Le présent chapitre examine l'utilisation des compétences des jeunes au travail.

PRINCIPALES OBSERVATIONS

- Selon l'Évaluation des compétences des adultes de 2012, les jeunes utilisent moins leurs compétences que les travailleurs d'âge très actif, même dans des emplois analogues. Ce constat est valable pour tous les types de compétences, y compris dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC). Une proportion considérable de jeunes, comprise entre 54 % en Italie et 25 % en Corée, n'utilise pas l'informatique dans le cadre professionnel.
- Les jeunes peu qualifiés font moins souvent que les autres appel à certaines compétences – telles que la résolution de problèmes et l'organisation personnelle – que le travail permet en règle générale de développer.
- Alors que les jeunes sont, en général, plus qualifiés que les adultes d'âge très actif, la part des travailleurs réalisant des tâches routinières est du même ordre dans les deux classes d'âge, allant de près de 35 % pour les jeunes ayant de faibles compétences en numératie, à moins de 5 % pour ceux qui ont un niveau de compétences élevé dans ce domaine. Les jeunes dont le travail consiste à réaliser des tâches routinières ont une probabilité deux fois plus faible que les autres jeunes travailleurs de bénéficier d'une formation.
- Par rapport aux adultes d'âge très actif, les jeunes ont une probabilité plus forte d'être surqualifiés, d'avoir des compétences en littératie supérieures à celles requises et de pâtir d'une inadéquation des compétences. Des éléments attestent que les inadéquations se sont accrues dans certains pays sous l'effet de la crise, mais le caractère structurel de cette augmentation n'est pas réellement démontré.
- L'entrepreneuriat peut offrir à certains jeunes la possibilité de faire fructifier leurs compétences. Alors que de nombreux jeunes manifestent un intérêt pour l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant, les taux d'emploi non salarié des jeunes sont faibles.

Les jeunes doivent mobiliser leurs compétences pour préserver et renforcer leur employabilité. Ceux qui ne tirent pas pleinement parti de leurs compétences risquent de les perdre au fil du temps, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur leur avenir professionnel et leur bien-être futur. En outre, une bonne utilisation des compétences des jeunes peut dynamiser la productivité, l'innovation et la croissance économique.

Différentes raisons expliquent que les compétences des jeunes ne soient pas toujours utilisées efficacement. Les employeurs ont besoin de temps pour cerner le type et le niveau des compétences de leurs employés. Les jeunes peuvent aussi mettre du temps à découvrir quel emploi est le plus adapté à leurs compétences. Les compétences des jeunes sont utilisées plus efficacement à mesure qu'employé et employeur apprennent à se connaître. Le contraire serait préjudiciable pour l'employabilité des jeunes et pour l'économie.

L'UTILISATION DES COMPÉTENCES DES JEUNES AU TRAVAIL

Tendances générales

L'utilisation de leurs compétences permet aux jeunes de les adapter à des situations concrètes, de les approfondir et d'accroître leurs chances de réussir leur carrière. Parallèlement, les jeunes qui n'ont pas ou que peu d'expérience professionnelle tendent à avoir plus de mal à trouver un emploi correspondant parfaitement à leurs compétences, et à occuper des postes où ces dernières sont sous-utilisées. De plus, s'ils n'utilisent pas pleinement l'ensemble de leurs compétences à un moment donné, cela signifie également que les jeunes seront capables d'apporter plus de valeur ajoutée à leur travail par la suite et d'évoluer sur le plan professionnel. Le fait de disposer d'un vivier de compétences inexploitées peut, à terme, aider une économie à innover. Dans l'ensemble, s'il est important d'utiliser efficacement les compétences des jeunes, il peut être contre-productif de les utiliser toutes à plein et à tout moment.

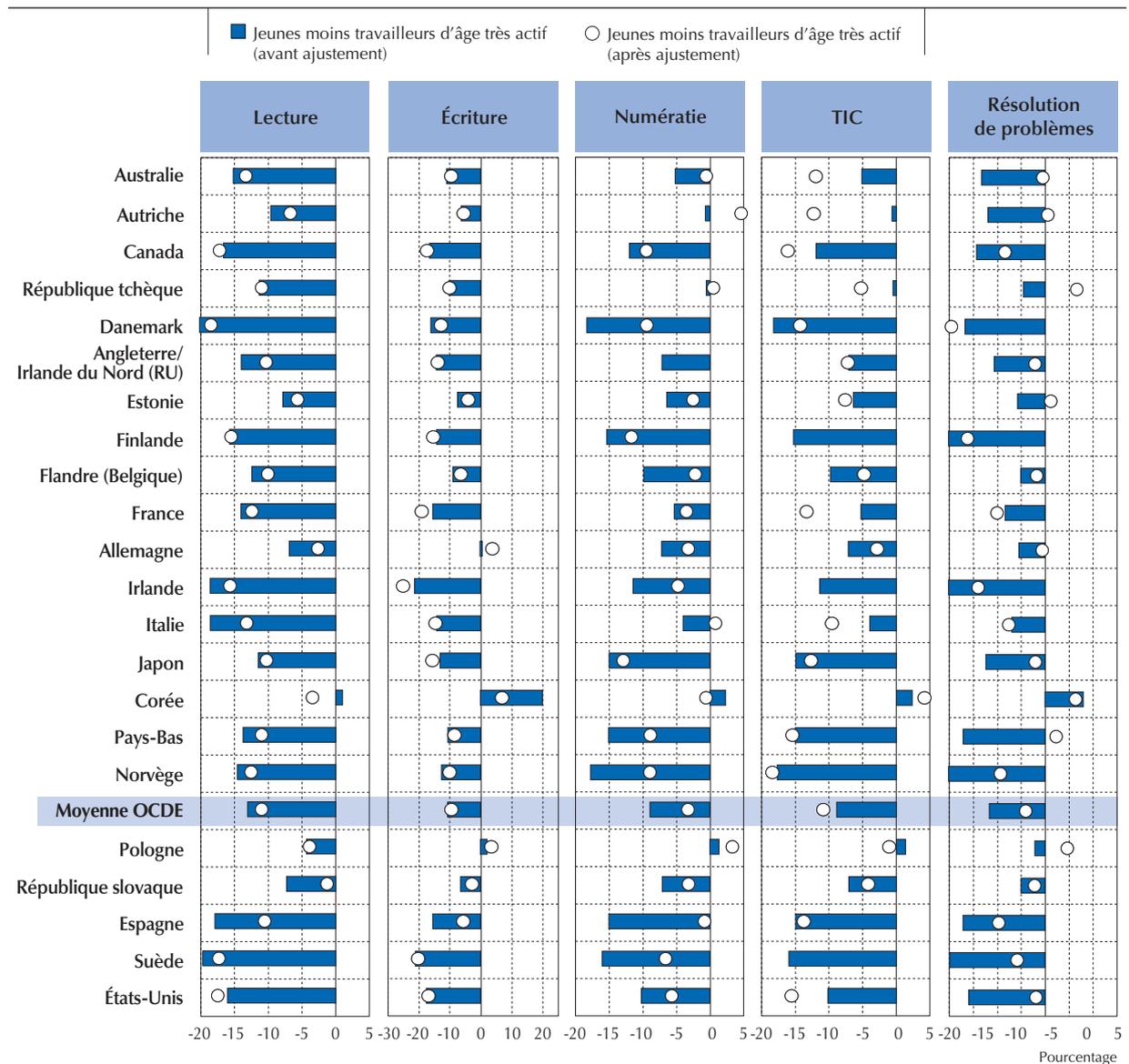
En dépit de la prise de conscience de l'importance d'une utilisation efficace des compétences et d'une bonne adéquation entre les compétences des travailleurs et leur emploi, les mesures disponibles pour tenir compte de ces deux impératifs restent limitées. L'Évaluation des compétences des adultes livre des informations sur ces questions. Elle mesure l'utilisation faite, au travail, des compétences cognitives (lecture, écriture, calcul, TIC et résolution de problèmes), de certaines compétences sociales et émotionnelles (hiérarchisation des tâches, apprentissage dans le cadre professionnel, aptitude à exercer une influence, sens de la coopération et de l'organisation personnelle) et de certaines compétences professionnelles (capacité d'apprentissage, dextérité, aptitudes physiques brutes) à partir d'auto-évaluations (OCDE, 2013). Elle présente également une évaluation de l'adéquation entre les travailleurs et leur emploi en fonction de plusieurs aspects.

L'évaluation des compétences des adultes révèle que l'intensité de l'utilisation des compétences varie selon les domaines et les pays, mais qu'en moyenne, les jeunes travailleurs utilisent moins leurs compétences cognitives au travail que leurs homologues des classes d'âge très actives (graphique 6.1). Ce résultat est valable même lorsque les uns et les autres possèdent les mêmes aptitudes à cet égard. Dans les pays ayant participé à l'évaluation, le recours aux TIC au travail est également moins fréquent chez les jeunes que chez les travailleurs d'âge très actif. S'agissant des compétences sociales, émotionnelles et spécialisées, le bilan est plus mitigé : si les jeunes utilisent moins souvent leurs compétences de hiérarchisation des tâches, leur aptitude à exercer une influence et leur sens de l'organisation personnelle que ne le font les travailleurs d'âge très actif, ils devancent ces derniers pour ce qui est de faire appel à leur sens de la coopération, d'acquiescer de nouvelles connaissances auprès de leurs superviseurs ou de leurs collègues, de se former sur le tas et de se tenir informé des nouveaux produits et services (OCDE, 2013).

Graphique 6.1

Utilisation des compétences cognitives au travail, selon l'âge

Différences d'utilisation moyenne des compétences cognitives, avant et après ajustement, en pourcentage de l'utilisation moyenne faite par les travailleurs d'âge très actif, 2012



Remarques : les résultats sont ajustés pour tenir compte des scores sur les échelles de compétence en littératie et en numératie, et du type de contrat. Par « jeunes », on entend les individus âgés de 16 à 29 ans, et par « travailleurs d'âge très actif », ceux âgés de 30 à 54 ans.

Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

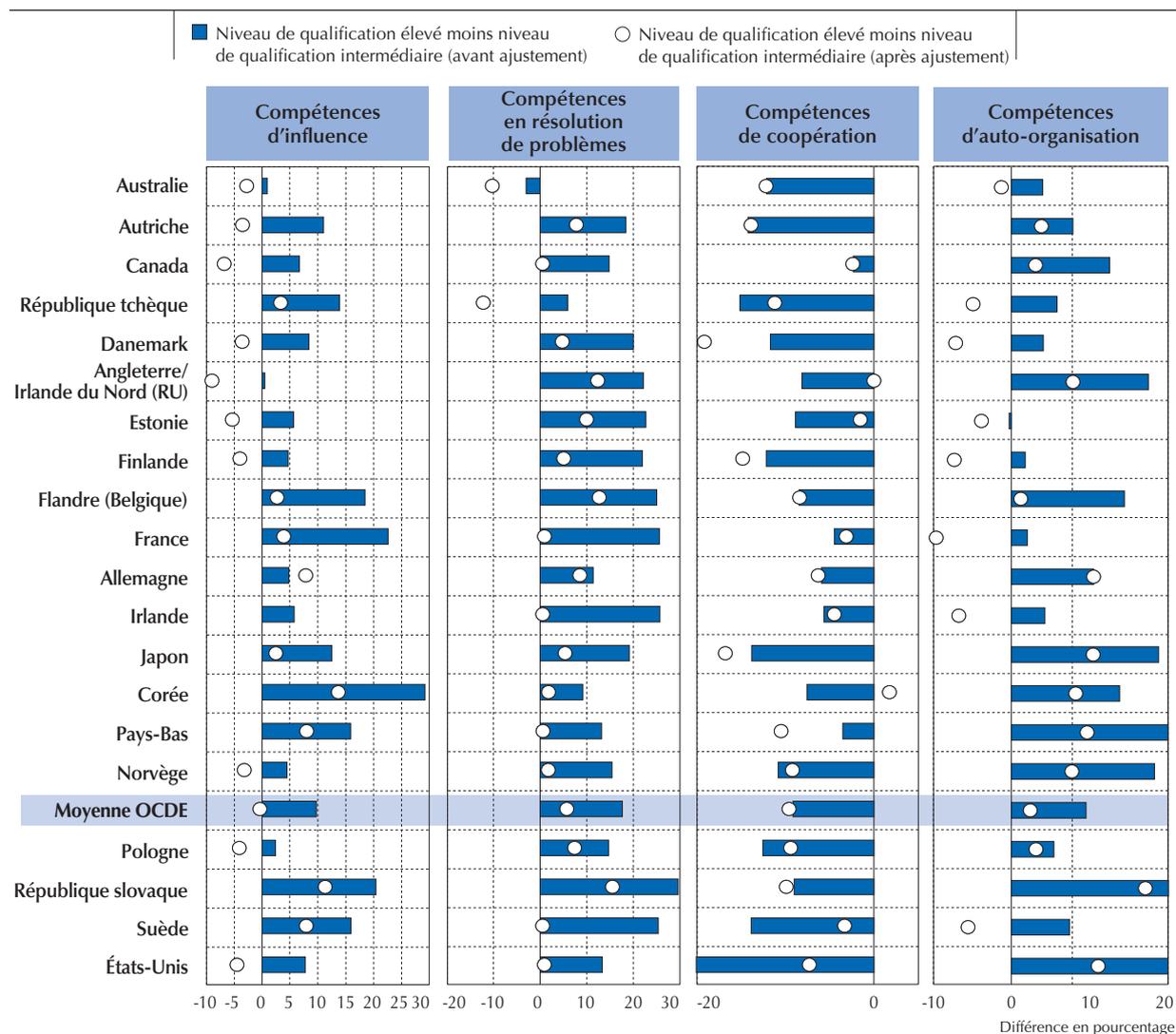
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214829>

Parmi les jeunes, les comparaisons révèlent que ceux dotés de faibles compétences cognitives font moins appel à celles-ci que les jeunes travailleurs très qualifiés. Ces derniers sont également plus susceptibles d'utiliser leurs compétences en résolution de problèmes et leur sens de l'organisation personnelle, ainsi que leur aptitude à exercer une influence sur la prise de décisions au travail, que ceux ayant un niveau de qualification intermédiaire (graphique 6.2). Ils sont par contre moins enclins à coopérer avec les autres travailleurs. Ces résultats semblent indiquer que, même en début de carrière, ces jeunes ont des responsabilités et une certaine marge de manœuvre leur permettant d'utiliser leurs compétences, ce qui est moins le cas des jeunes ayant un niveau de qualification intermédiaire et fait cruellement défaut aux jeunes travailleurs les moins qualifiés. Le tableau est toutefois contrasté entre les pays, du fait, entre autres, de différences dans l'organisation du travail et au niveau des institutions du marché du travail.

■ Graphique 6.2 ■

Utilisation des compétences au travail, selon le niveau de qualification

Jeunes de 16 à 29 ans, 2012



Remarques : les estimations ajustées ont été obtenues par régression, suivant la méthode des MCO, en tenant compte de variables de contrôle pour le niveau de formation et le type de contrat et de variables muettes liées à la profession. Les travailleurs avec un niveau de qualification élevé sont ceux dont le score en numérotation correspond au niveau 4 ou 5 de l'échelle de compétence, et les travailleurs avec un niveau de qualification intermédiaire, ceux dont le score correspond au niveau 2 ou 3.

Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214832>

Habituellement, les jeunes commencent à travailler à des postes qui ne leur permettent pas d'exploiter pleinement leurs compétences, notamment dans des emplois temporaires. Les jeunes travailleurs occupant de tels emplois font une utilisation moins intensive de leurs compétences que ceux bénéficiant de contrats permanents, même à niveau de compétence équivalent (chapitre 4). Cependant, la forte prévalence de l'emploi temporaire chez les jeunes ne suffit pas à expliquer la sous-exploitation de leurs compétences. À comparer l'utilisation que des jeunes et des travailleurs d'âge très actif ayant le même statut contractuel font de leurs compétences, on s'aperçoit que les premiers ont toujours tendance à sous-exploiter leur potentiel (OCDE, 2013).

Les compétences numériques

La plupart des emplois requièrent aujourd'hui un minimum de compétences numériques et en TIC. De nouveaux emplois et de nouvelles professions ont fait leur apparition ou se sont développés : artiste numérique, concepteur sur ordinateur, responsable de marketing électronique, développeur d'applications, ingénieur automaticien, pour n'en citer que quelques-uns. Parallèlement, les métiers existants demandent de plus en plus de posséder des compétences numériques. Les compétences cognitives traditionnelles, telles que la résolution de problèmes, la littératie et la numératie, sont utilisées en association avec les compétences numériques et en TIC, de sorte qu'il est d'autant plus important que les travailleurs sachent tirer le meilleur parti de toute cette palette de talents.

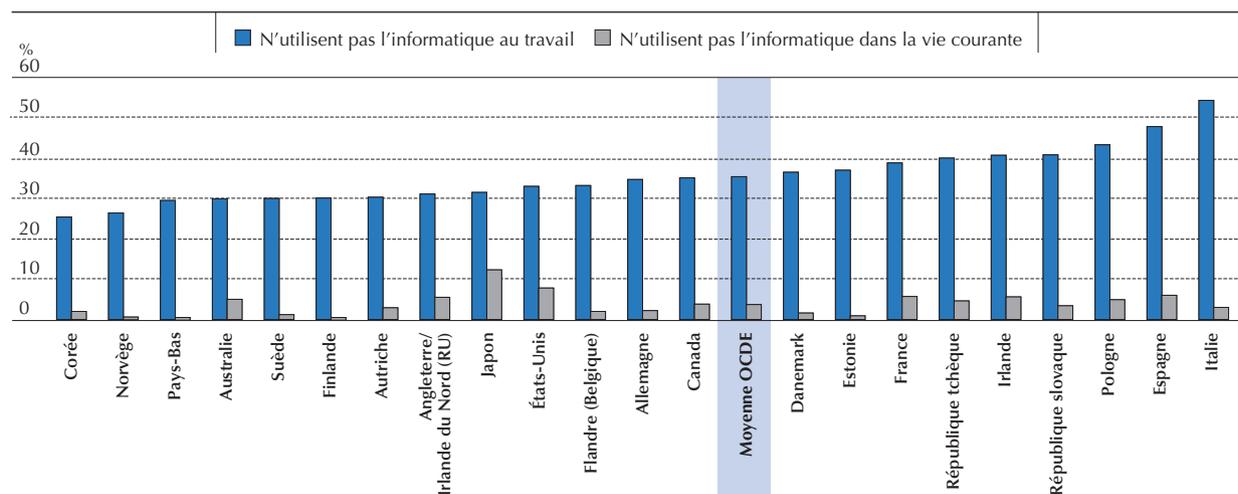
Il est également nécessaire de posséder des compétences numériques pour rechercher du travail, réunir des renseignements utiles à cette fin, notamment sur les formations et les postes à pourvoir, et se porter candidat à un emploi. Les activités de placement et de recrutement sont elles aussi entrées dans l'ère du numérique. Si les jeunes ne possèdent pas les compétences numériques requises, on conçoit difficilement que leur entrée dans la vie active puisse se faire en douceur.

Les jeunes étant souvent plus à l'aise dans ce domaine que leurs aînés (OCDE, 2013), ils ont davantage de chances d'avoir le profil recherché pour les emplois exigeant une bonne maîtrise des TIC. Or, comme dans le cas d'autres compétences, les jeunes utilisent moins leurs compétences en TIC dans le cadre professionnel que les travailleurs d'âge très actif (graphique 6.1), alors qu'ils les utilisent davantage dans le cadre privé. Une large proportion des jeunes – de 54 % en Italie à 25 % en Corée – travaillent sans ordinateur, alors que la part des jeunes qui n'utilisent pas l'informatique dans la vie courante est beaucoup plus faible (graphique 6.3).

■ Graphique 6.3 ■

Jeunes n'utilisant pas l'informatique

Pourcentage des jeunes actifs occupés (16-29 ans), 2012



Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

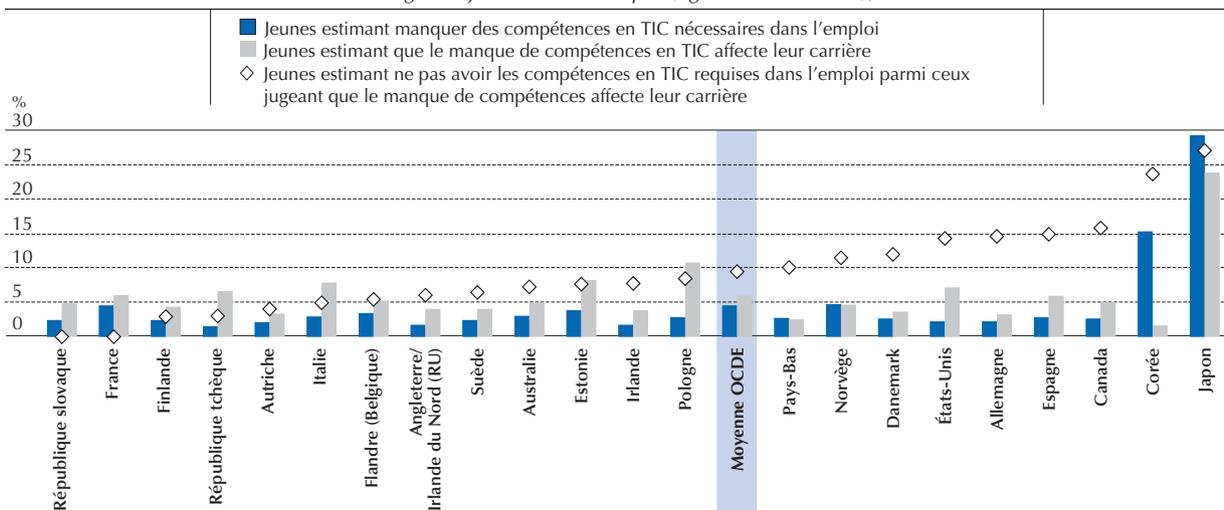
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214840>

Les jeunes sans compétences numériques, s'ils représentent une faible frange de la population, sont nettement désavantagés. Avoir des compétences en TIC peut en effet être perçu par les employeurs comme un potentiel d'avenir, qu'ils aient besoin ou non de ces compétences dans l'immédiat. En moyenne, selon l'Évaluation des compétences des adultes, environ 5 % des jeunes considèrent ne pas avoir les compétences en TIC nécessaires à leur travail et 6 %, que le manque de compétences en la matière affecte leur carrière (graphique 6.4).

■ Graphique 6.4 ■

Manque auto-déclaré de compétences en TIC

Pourcentage des jeunes actifs occupés (âgés de 16 à 29 ans), 2012



Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

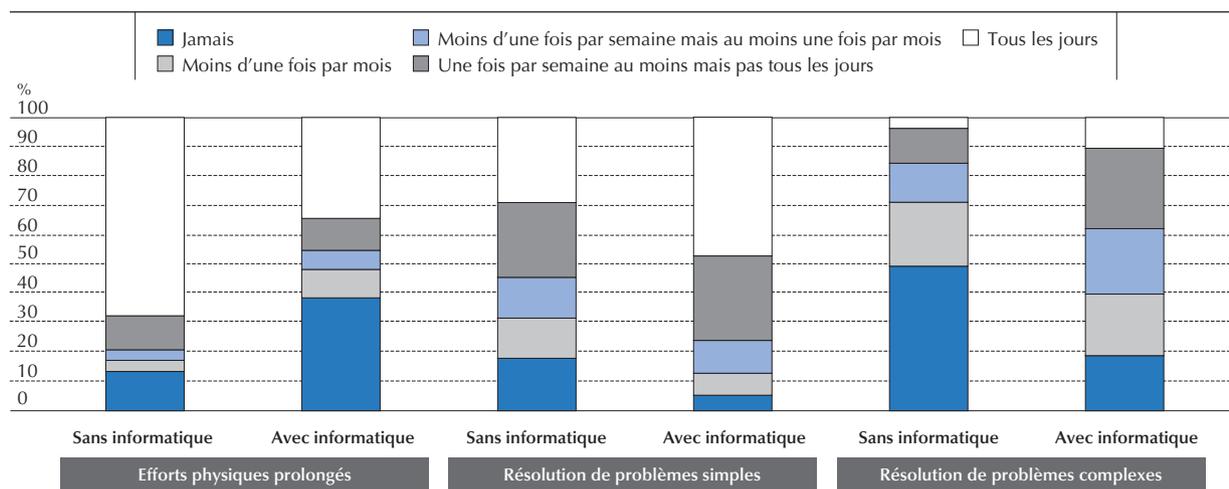
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214851>

La non-utilisation de l'informatique dans le cadre professionnel va de pair avec d'autres formes de sous-exploitation des compétences (graphique 6.5). Les jeunes qui ne travaillent pas avec un ordinateur sont moins susceptibles que les autres d'exercer un rôle d'encadrement (10 %, contre 24 %). Pour la plupart, ces jeunes fournissent des efforts physiques prolongés (79 %) et font un travail manuel (72 %), mais sont rarement amenés à résoudre des problèmes complexes (84 %).

■ Graphique 6.5 ■

Utilisation des compétences au travail, selon que l'informatique y est utilisée ou non

Jeunes de 16 à 29 ans, 2012



Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214861>

La tendance des jeunes à sous-exploiter leurs compétences en TIC dans le cadre professionnel peut s'expliquer par différents facteurs :

- Les jeunes sont particulièrement susceptibles d'occuper des emplois nécessitant un niveau de compétences inférieur au leur.
- Les jeunes n'exploitent peut-être pas toutes les possibilités offertes par l'économie numérique. De nombreuses « jeunes pousses » ont éclos dans les secteurs liés aux TIC et les nouvelles entreprises TIC ont des taux de survie supérieurs

à celles de l'industrie et des services (UIT, 2014 ; OCDE, 2014a). Cependant, les jeunes ne sont pas nécessairement capables de tirer pleinement parti des opportunités qui s'offrent ainsi à eux – bien que les créateurs d'entreprises TIC soient de plus en plus jeunes et que le rythme se soit accéléré –, non par faute de compétences dans le domaine des TIC, mais par faute d'expérience entrepreneuriale, de réseau d'affaires, de savoir-faire commercial, de compétences en gestion financière ou de possibilités de financement (voir plus loin).

- Les jeunes ne sont peut-être pas dotés des compétences en TIC spécifiques à leur emploi ou des compétences numériques requises par celui-ci. La palette des compétences en TIC mises en œuvre n'est pas forcément la même dans les cadres professionnel et privé ; les activités informatiques que les jeunes adultes réalisent dans le cadre privé ne sont pas celles requises dans leur travail (OCDE, 2013). S'ils peuvent utiliser un tableur pour consigner leurs propres dépenses courantes, ils ne sont pas nécessairement en mesure d'en faire autant avec la comptabilité de l'entreprise sans formation complémentaire.
- Les compétences en TIC et numériques étant relativement récentes, les mécanismes de certification sont encore insuffisants, en particulier pour celles qui sont très spécifiques ou spécialisées.

La faible exploitation des compétences en TIC a ceci de problématique que ces compétences deviennent rapidement obsolètes et qu'un recyclage est nécessaire pour les acquérir. Lorsqu'ils n'utilisent ni ne perfectionnent leurs compétences en TIC au travail, les jeunes deviennent vulnérables à l'évolution technologique. L'évaluation des compétences des adultes révèle une corrélation nettement positive entre l'utilisation des TIC, à l'instar d'autres compétences cognitives, et les résultats sur le plan professionnel, notamment en termes d'emploi et de rémunération (OCDE, à paraître [a]).

Les tâches routinières

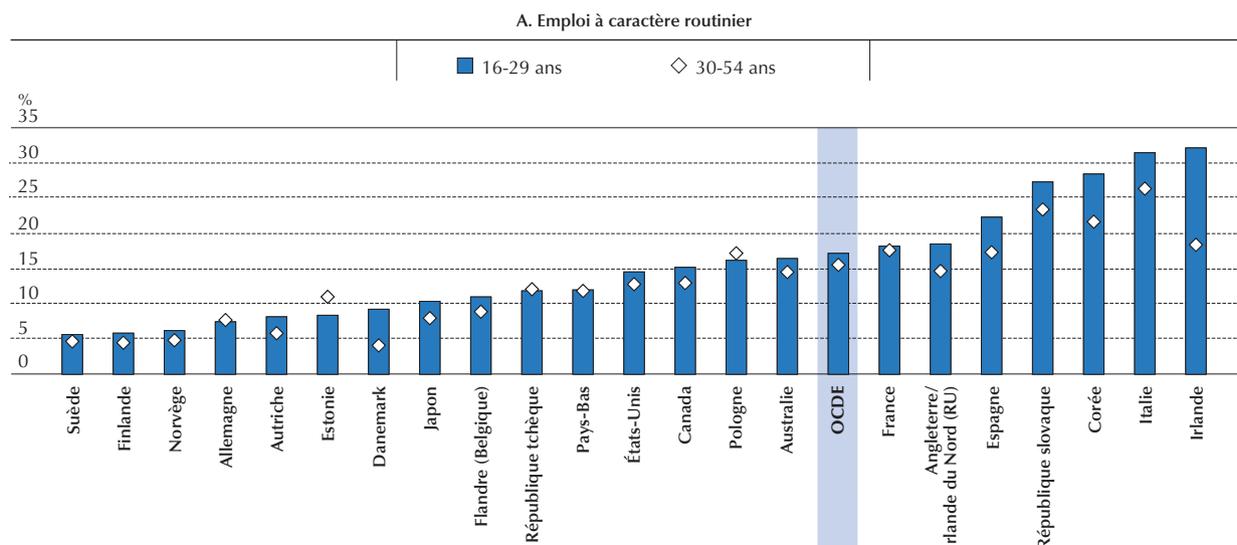
Par nature, certains emplois sont moins propices que d'autres au développement et à l'utilisation efficace des compétences. C'est le cas des « emplois routiniers », qui consistent principalement en des tâches suffisamment bien définies pour être réalisées par un ordinateur, ou par un travailleur peu qualifié. Différentes publications, portant pour la plupart sur les États-Unis, ont démontré que certaines professions centrées sur des tâches routinières avaient disparu depuis les années 80 (Autor, Levy et Murnane, 2003 ; Autor et Price, 2013). Le marché des emplois à caractère routinier devrait continuer de rétrécir et ceux qui occupent de tels emplois vont sans doute se retrouver dans une situation de plus en plus précaire.

L'évaluation des compétences des adultes distingue les travailleurs exerçant des emplois dans lesquels ils ne peuvent ni « modifier l'ordre des tâches », ni « choisir la façon de travailler », emplois qui peuvent être considérées comme routiniers. Elle distingue également les emplois qui ne permettent pas « d'apprendre sur le tas » ou de « se tenir informé des nouveaux produits et services », ce qui est également révélateur d'un caractère potentiellement routinier et peu, voire pas du tout, formateur. La proportion de jeunes exerçant de tels emplois varie fortement d'un pays à l'autre (graphique 6.6).

▪ Graphique 6.6 ▪

Travailleurs occupant un emploi à caractère routinier ou peu formateur

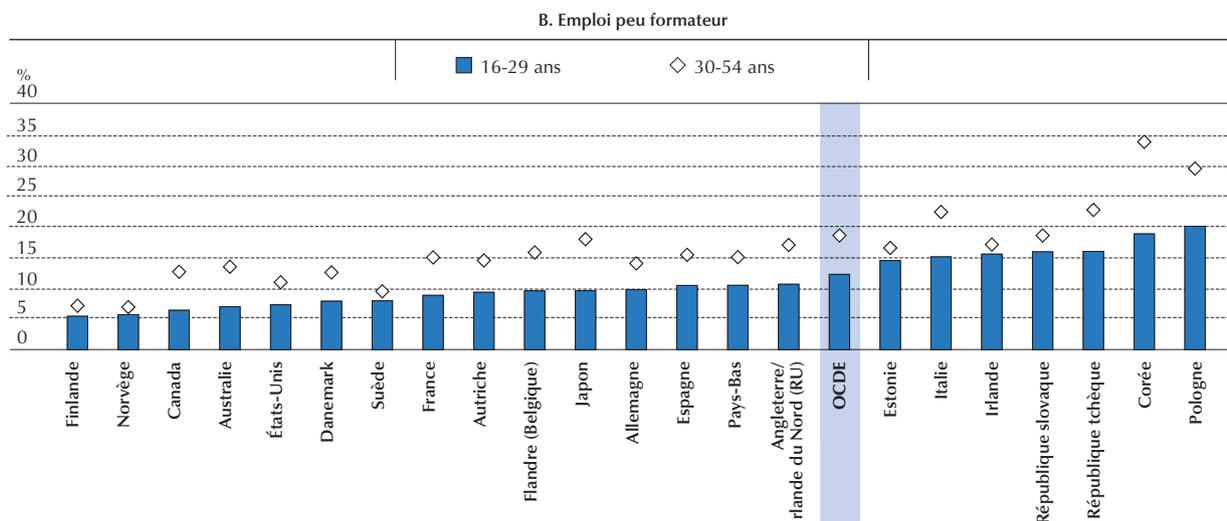
En pourcentage de l'emploi total pour chaque groupe d'âge, 2012



■ Graphique 6.6 (suite) ■

Travailleurs occupant un emploi à caractère routinier ou peu formateur

En pourcentage de l'emploi total pour chaque groupe d'âge, 2012



Remarques : sont considérés comme occupant un emploi à caractère routinier les travailleurs ayant répondu « pas du tout » ou « très peu » à la question : « Dans quelle mesure pouvez-vous choisir ou modifier l'ordre de vos tâches ? ». Sont considérés comme occupant un emploi peu formateur les travailleurs ayant répondu « jamais » ou « moins d'une fois par mois » à la question : « Dans votre travail, à quelle fréquence apprenez-vous sur le tas ? ».

Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214878>

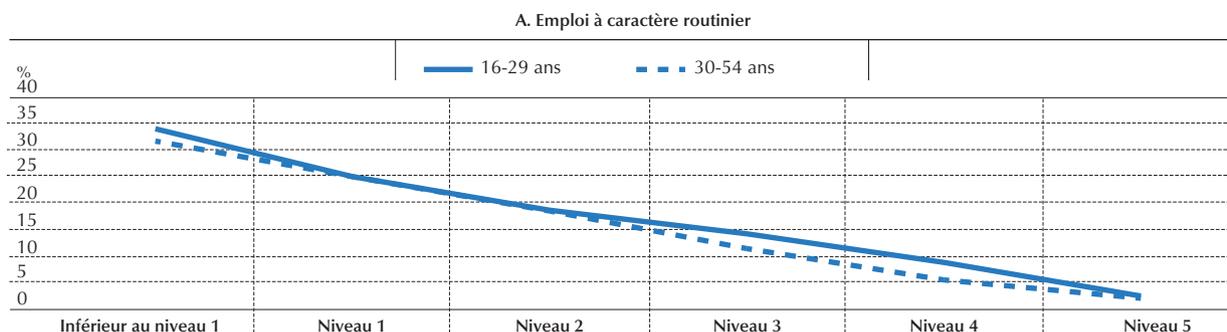
Comme on pouvait s'y attendre, plus les travailleurs ont un niveau de compétences élevé, moins ils sont nombreux en termes relatifs à occuper des emplois de ce type (graphique 6.7). Néanmoins, alors que les jeunes travailleurs sont en général plus compétents que les travailleurs d'âge très actif (chapitre 1), ils sont à peu près autant, en proportion, à exécuter des tâches routinières (graphique 6.7, partie A). Les jeunes, et tout particulièrement ceux ayant un faible niveau de compétences en numératie, occupent moins fréquemment que les travailleurs d'âge très actif des emplois qui ne leur apprennent rien (graphique 6.7, partie B).

L'Évaluation des compétences des adultes révèle en outre que les jeunes travailleurs occupant un emploi à caractère routinier sont peu susceptibles de participer à des programmes de formation des adultes, alors même que ce sont probablement eux qui ont le plus besoin de relever leur niveau de qualification (graphique 6.8).

■ Graphique 6.7 ■

Part des travailleurs occupant un emploi à caractère routinier ou peu formateur, selon le niveau de compétences en numératie

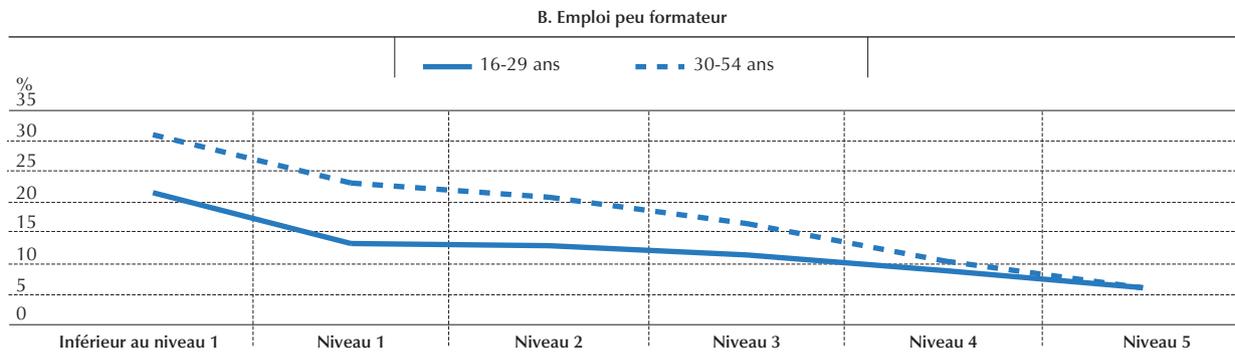
2012



■ Graphique 6.7 (suite) ■

Part des travailleurs occupant un emploi à caractère routinier ou peu formateur, selon le niveau de compétences en numératie

2012



Remarques : sont considérés comme occupant un emploi à caractère routinier les travailleurs ayant répondu « pas du tout » ou « très peu » à la question : « Dans quelle mesure pouvez-vous choisir ou modifier l'ordre de vos tâches ? ». Sont considérés comme occupant un emploi peu formateur les travailleurs ayant répondu « jamais » ou « moins d'une fois par mois » à la question : « Dans votre travail, à quelle fréquence apprenez-vous sur le tas ? ».

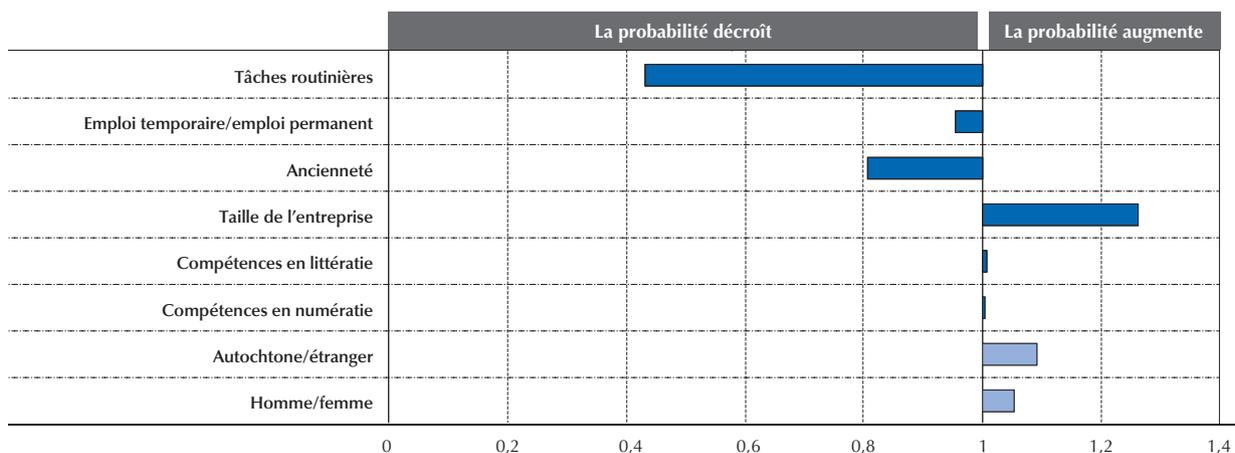
Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214883>

■ Graphique 6.8 ■

Relation entre la réalisation de tâches routinières et la probabilité de participer à des programmes formels ou non formels d'enseignement et de formation pour adultes

Jeunes de 16 à 29 ans, 2012



Remarques : le graphique présente des résultats obtenus à l'aide d'un modèle de régression logarithmique pour l'ensemble des pays. Les valeurs statistiquement significatives sont indiquées dans une couleur plus foncée.

Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214898>

L'INADÉQUATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'affectation imparfaite des jeunes en matière d'emploi, appelée également « inadéquation », contribue à une moindre utilisation de leurs compétences dans le cadre professionnel. Tout comme la sous-exploitation des compétences vis-à-vis des travailleurs d'âge très actif, une certaine inadéquation est chose courante en début de carrière. Les compétences acquises pendant les études ne correspondent pas exactement à celles requises pour occuper un poste donné. Les toutes premières années s'apparentent donc parfois à une phase d'ajustement des compétences : à leur entrée sur le marché du travail, les jeunes peuvent donner l'impression de peiner à trouver un emploi et occuper par la suite un poste qui ne leur correspond pas. Au cours de cette phase d'ajustement, les compétences non utilisées se déprécient, les compétences utiles sont valorisées et de nouvelles compétences sont assimilées. Une étude de S. Imai, D. Stacey

et C. Warman (2011) confirme l'existence de cet ajustement des compétences. Elle analyse l'inadéquation des compétences chez les immigrants au Canada et aboutit à la conclusion que le niveau de compétences d'un individu se rapproche progressivement de l'optimum requis en fonction des technologies employées par l'entreprise, ce qui fait que l'inadéquation tend à disparaître au fil du temps. L'inadéquation pose toutefois problème si elle entraîne une sous-exploitation persistante des compétences, par exemple lorsque les compétences acquises dans le système éducatif manquent de pertinence sur le marché du travail (chapitre 3).

Le problème de l'inadéquation comporte plusieurs dimensions. On peut distinguer au moins trois formes d'inadéquations (OCDE, 2013 et 2014b) :

- *L'inadéquation des qualifications* : les qualifications officielles d'un jeune ne correspondent pas à celles requises dans l'emploi.
- *L'inadéquation par rapport au domaine d'études* : les personnes sont employées dans une spécialité différente de celle qu'elles ont étudiée. Cette forme d'inadéquation peut être critique lorsqu'elle débouche sur une surqualification et que certaines compétences professionnelles spécifiques ne sont pas utilisées, car le travailleur risque d'être désavantagé en termes de salaire et de perspectives d'emploi. Certains jeunes s'intègrent toutefois très bien dans des emplois ne coïncidant pas avec leur domaine d'études ; ils sont capables de s'adapter facilement à la demande de main-d'œuvre et aux nouvelles situations professionnelles.
- *L'inadéquation des compétences* : les compétences des travailleurs ne correspondent pas aux compétences requises dans l'emploi. Évaluer l'inadéquation des compétences est une tâche complexe du fait de la multiplicité des compétences nécessaires pour un emploi donné, compétences que les travailleurs peuvent ne pas avoir toutes acquises. L'évaluation des compétences des adultes apporte des informations sur l'inadéquation des compétences en numératie, en littératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique.

L'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences sont liées, mais ne doivent pas être confondues. Les personnes possédant les mêmes qualifications n'ont pas toutes les mêmes compétences (OCDE, 2013). Certaines personnes n'ayant pas le niveau de qualification officielle jugé nécessaire pour un emploi donné peuvent posséder les compétences requises par cet emploi, et vice-versa. Ainsi, une étude portant sur le secteur de la santé a permis d'observer que si l'inadéquation des qualifications y est relativement faible en raison des autorisations nécessaires à l'exercice de leur activité, l'hétérogénéité des compétences des médecins et des infirmières est néanmoins considérable (OCDE, à paraître [b]).

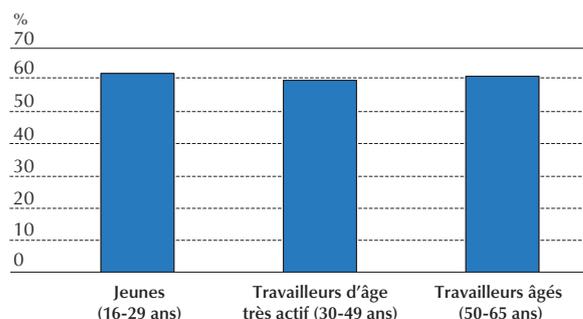
Comparativement aux adultes d'âge très actif, les jeunes ont une probabilité plus forte d'être surqualifiés, d'avoir des compétences en littératie supérieures à celles requises (graphique 6.9) et de pâtir d'une inadéquation entre leur domaine d'études et leur domaine de travail, qui entraîne une surqualification. À l'inverse, les jeunes sont moins susceptibles d'exercer une activité en dehors du domaine dans lequel ils ont fait leurs études, mais pour laquelle ils ont le niveau de qualification requis. On constate également que l'incidence de l'inadéquation des compétences décroît avec l'expérience, tandis que le rendement des compétences augmente (OCDE, 2014b). Lorsque les trois dimensions de l'inadéquation se conjuguent, l'analyse fait apparaître une incidence assez similaire d'un groupe d'âge à l'autre (OCDE, 2014b).

■ Graphique 6.9 ■

Inadéquation des compétences, selon le type d'inadéquation et le groupe d'âge

En pourcentage de l'emploi total pour chaque groupe d'âge, 2012

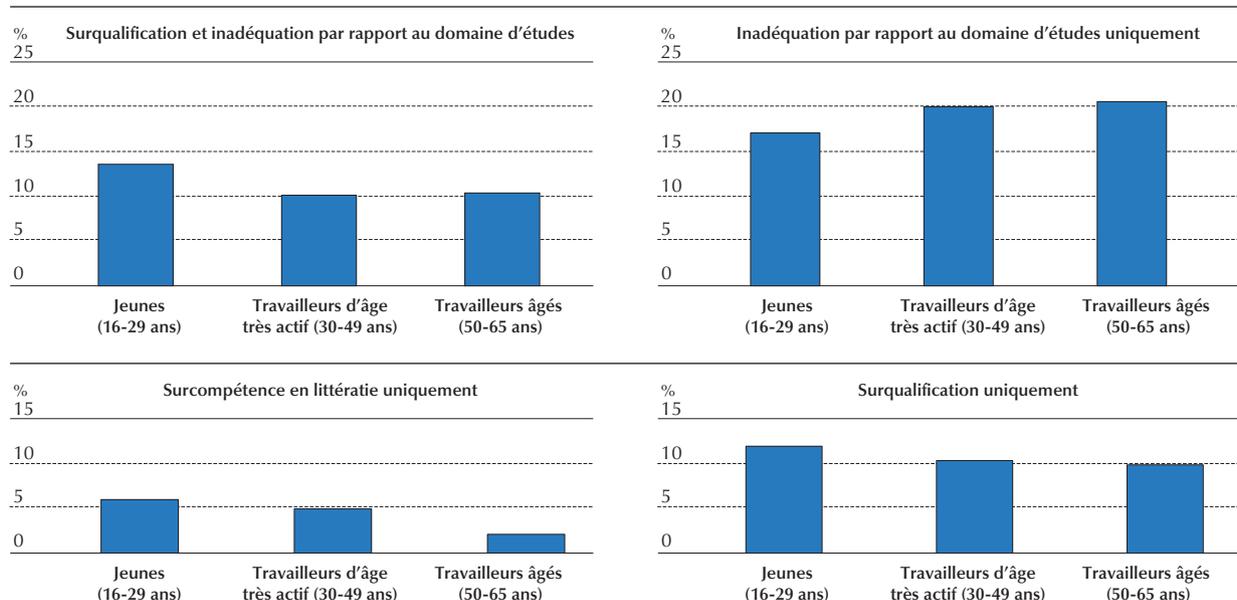
A. Inadéquation totale



■ Graphique 6.9 (suite) ■

Inadéquation des compétences, selon le type d'inadéquation et le groupe d'âge*En pourcentage de l'emploi total pour chaque groupe d'âge, 2012*

B. Composants sélectionnés



Remarques : un travailleur est concerné par l'inadéquation des qualifications si son niveau de qualification est supérieur ou inférieur à celui actuellement nécessaire pour obtenir le poste qu'il occupe ; il est concerné par l'inadéquation des compétences en littératie si son niveau de compétence est supérieur ou inférieur à celui requis par son poste ; enfin, il est concerné par l'inadéquation par rapport au domaine d'études s'il travaille dans un domaine sans rapport avec celui dans lequel il a fait ses études.

Source : OCDE (2014b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214904>

La question de savoir si l'inadéquation s'est accentuée récemment et si, le cas échéant, cette accentuation est passagère ou durable, est aujourd'hui au cœur du débat. Les éléments probants sur le sujet sont toutefois peu nombreux, faute notamment de données chronologiques sur l'inadéquation entre offre et demande d'emplois. Avec une demande de main-d'œuvre en berne, il est possible que les jeunes aient opté pour des emplois requérant un niveau d'études ou de compétences inférieur au leur, ce qui risque de provoquer une augmentation temporaire du nombre de jeunes travailleurs surqualifiés ou surcompétents. En outre, la crise économique a induit des évolutions de fond qui pourraient avoir exacerbé les inadéquations structurelles (Arpaia, Kiss et Turrini, 2014 ; CEDEFOP, 2014 ; BIT, 2013). Ainsi, dans plusieurs pays, le secteur de la construction s'est contracté en conséquence de l'explosion des bulles immobilières. Qui plus est, la faiblesse de la demande extérieure a conduit les pays à modifier leurs courants d'exportations. On notera que les entreprises ont externalisé les activités reposant sur des tâches routinières, aggravant le déclin déjà entamé des emplois connexes (Jaimovich et Siu, 2012). Ces évolutions peuvent avoir accentué l'inadéquation des compétences lorsque les systèmes éducatifs n'ont pas été réactifs. Les jeunes ayant acquis de l'expérience dans les secteurs concernés se retrouvent désormais avec des compétences devenues inutiles.

L'inadéquation, sous ses différentes formes, est appelée à se corriger progressivement à condition que les systèmes éducatifs s'adaptent à l'évolution des besoins, que les institutions dotent les travailleurs de compétences transférables pour s'insérer sur le marché du travail, et que les gouvernements et les entreprises offrent aux travailleurs la possibilité de se reconvertir. Dans les principales zones de l'OCDE et dans certains pays émergents, les évolutions structurelles des secteurs d'activité devraient être plus modestes au cours des prochaines décennies qu'elles ne l'ont été ces vingt dernières années (Braconier, Nicoletti et Westmore, 2014). Selon toute vraisemblance, elles seront par contre marquées au Japon et dans les principales économies émergentes.

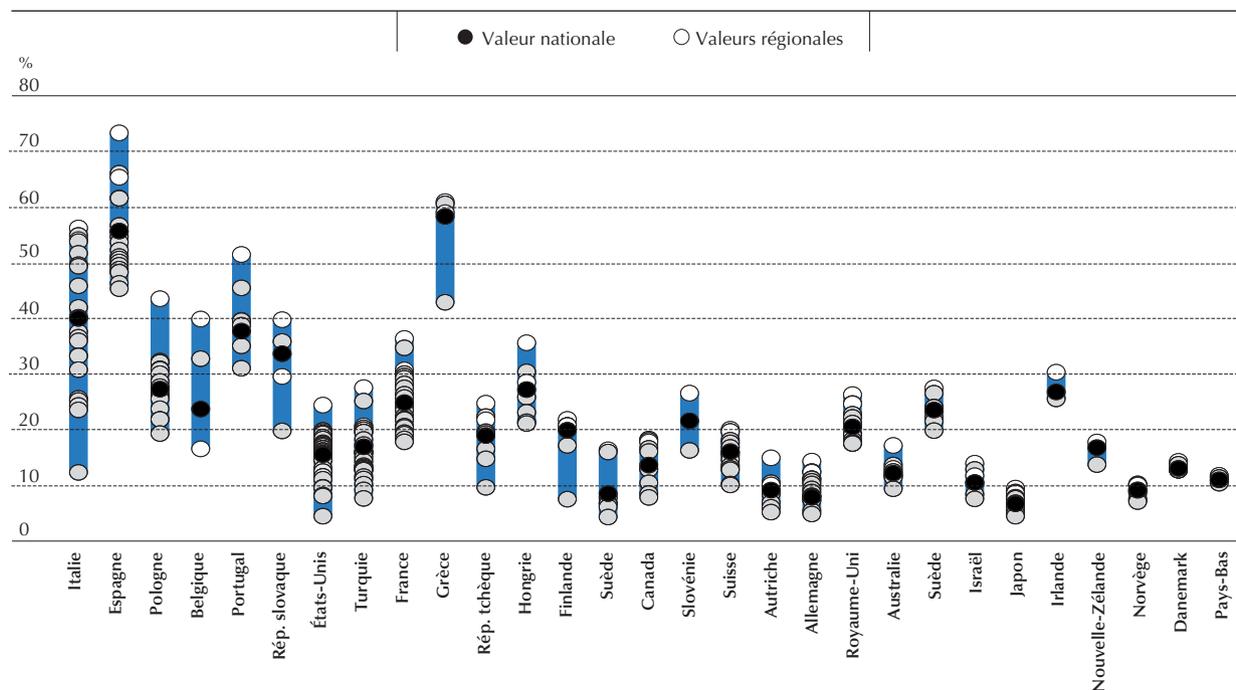
Une faible mobilité géographique entre les marchés du travail locaux risque de contraindre les jeunes à accepter des emplois dont le niveau de compétences exigé est inférieur au leur ou dans des secteurs ne correspondant pas à leur domaine d'études, ce qui représente une autre cause d'inadéquation structurelle. Les fortes variations du taux de chômage des jeunes entre les différentes régions d'un même pays illustrent ce problème (graphique 6.10). Ces variations s'expliquent par les chocs géographiques ou sectoriels, et par la spécialisation de la production au fil du temps. En conséquence, certaines régions se

caractérisent par des produits à faible valeur ajoutée, avec des employeurs évoluant sur des marchés concurrentiels à bas coûts. Dans ces régions, un « excédent de compétences » peut se produire, du fait que les jeunes avec un bon niveau de formation n'arrivent pas à trouver d'emploi qui leur convienne et acceptent alors des postes moins qualifiés, quand ils ne restent pas au chômage (OCDE, 2014c). Lorsque la mobilité géographique est grande, les jeunes vivant dans de telles régions peuvent s'en aller trouver ailleurs des emplois de meilleure qualité à la mesure de leurs compétences.

■ Graphique 6.10 ■

Variations régionales du taux de chômage des jeunes

2013



Remarques : le taux de chômage des jeunes correspond au nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans rapporté à la population active de la même classe d'âge. Chaque point représente une région TL2.

Source : Statistiques et indicateurs régionaux de l'OCDE (base de données).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214910>

LES CONSÉQUENCES DE LA SOUS-EXPLOITATION DES COMPÉTENCES ET DE L'INADÉQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE D'EMPLOIS

Dans leur ensemble, les résultats montrent que les jeunes sous-exploitent leurs compétences ou sont en situation d'inadéquation en raison de facteurs tant transitoires que structurels. Lorsque les jeunes travailleurs passent d'un emploi temporaire à un emploi permanent, ils sont censés améliorer l'utilisation de leurs compétences. De même, il faut parfois du temps aux employeurs pour déterminer le niveau et le type de compétences de leurs salariés, et en tirer pleinement parti, et aux travailleurs pour trouver l'emploi qui leur corresponde. Par ailleurs, dans certains pays, la nature des hiérarchies professionnelles empêche les jeunes salariés d'évoluer rapidement vers des postes à responsabilités leur permettant de déployer tous leurs talents. Les jeunes très qualifiés risquent de ne pas exploiter immédiatement leurs compétences dans une économie où la composante technologique est relativement faible, mais la présence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée offre aux entreprises la possibilité d'améliorer leurs processus de production. La sous-exploitation des compétences peut toutefois être généralisée ou durable si les jeunes travailleurs sont enlisés dans des emplois temporaires ou pour lesquels les compétences nécessaires sont très éloignées de celles qu'ils possèdent.

Lorsqu'elles résultent de problèmes structurels et tendent à perdurer, l'inadéquation et la sous-exploitation des compétences peuvent avoir des conséquences négatives sur les personnes comme sur la société. Si elle persiste, l'utilisation partielle des compétences représente non seulement un gâchis au regard de l'investissement réalisé dans la formation initiale, mais aussi une occasion manquée de rentabiliser cet investissement. Outre son coût financier immédiat pour les entités publiques et privées, la sous-exploitation des compétences peut avoir des implications à plus

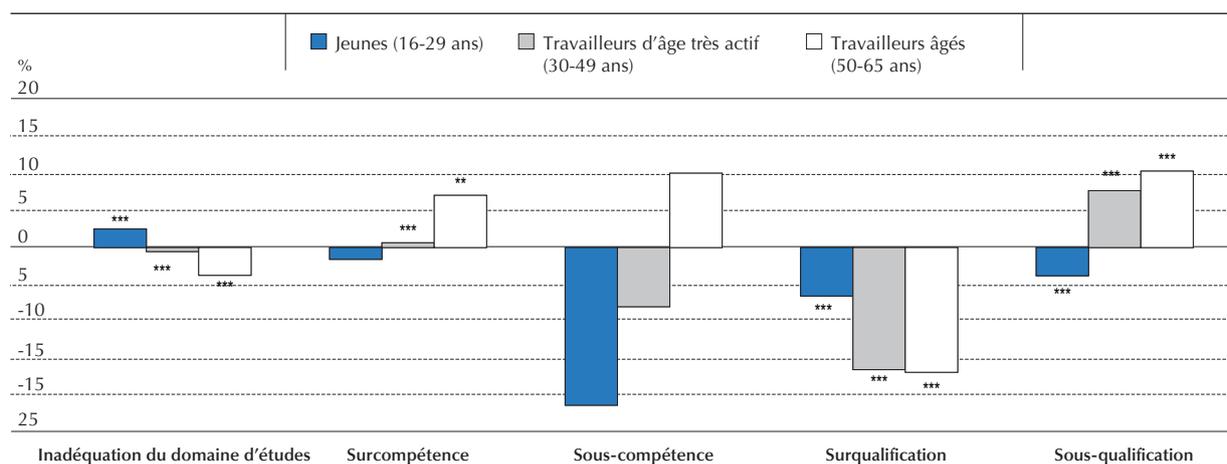
long terme : les jeunes qui ne tirent pas pleinement parti de leurs compétences risquent de les perdre au fil du temps, ce qui peut nuire à leur avenir professionnel et à leur bien-être futur, ainsi qu'à leur participation à la formation continue.

L'inadéquation des compétences et des qualifications peut également se répercuter sur la rémunération (graphique 6.11). Les jeunes travailleurs surqualifiés gagnent moins bien leur vie que leurs homologues en situation d'adéquation. L'incidence de la surcompétence sur la rémunération est limitée et rarement statistiquement significative, en particulier chez les jeunes¹. L'inadéquation du domaine d'études prise isolément ne semble pas être un handicap, en termes de revenu, pour les jeunes concernés (OCDE, 2014b). Elle s'accompagne toutefois dans bien des cas d'une surqualification, qui se traduit, elle, par un désavantage salarial.

■ Graphique 6.11 ■

Salaire et inadéquation, selon le type d'inadéquation et le groupe d'âge

Pourcentage de la variation du salaire¹ du fait de l'inadéquation, 2012



1. Logarithme de la rémunération brute horaire, primes perçues par les salariés comprises, après élimination des données relatives aux salaires des 1^{er} et 99^e centiles, par pays.

Remarques : ***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. On a réalisé une seule régression par les MCO du logarithme des salaires sur les trois formes d'inadéquation en introduisant des variables de contrôle du sexe, du niveau de formation, du domaine d'études, du score en littératie, de la taille de l'entreprise, de la profession (niveau à un chiffre), du secteur d'activité (niveau à un chiffre), du type de contrat et du secteur (public, privé, sans but lucratif), ainsi que des variables muettes correspondant au statut d'étudiant et au travail à temps plein, et des effets fixes pays. Les erreurs-types ont été corrigées pour tenir compte de l'effet de l'erreur de mesure et de la structure de l'échantillon.

Source : OCDE (2014b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214920>

L'inadéquation est également préjudiciable à l'épanouissement au travail. On constate que la surqualification nuit à la satisfaction professionnelle – alors que la sous-qualification lui est bénéfique – par rapport aux travailleurs en situation d'adéquation possédant des qualifications de niveau identique, même après contrôle des caractéristiques individuelles. La surcompétence réduit aussi sensiblement la probabilité d'être satisfait de son travail (OCDE, 2011a).

De par son effet négatif sur la rémunération et la satisfaction professionnelle, l'inadéquation tend à amplifier la rotation des effectifs. Les travailleurs surcompétents, comme les travailleurs surqualifiés, semblent davantage susceptibles d'entreprendre des recherches en ce sens, même après élimination de l'effet des caractéristiques socio-démographiques, des caractéristiques de l'emploi et du salaire mensuel, la surcompétence ayant toutefois une incidence beaucoup plus marquée que la surqualification (OCDE, 2011a). Le constat se vérifie aussi bien par rapport à des travailleurs en situation d'adéquation et possédant des qualifications analogue que par rapport à des travailleurs en situation d'adéquation et occupant un emploi similaire.

Dans leur ensemble, toutes ces conséquences négatives pour les travailleurs font également du tort aux employeurs. Le manque d'adéquation à l'emploi, lorsqu'il donne lieu à des recherches en cours d'emploi et à une augmentation du taux de rotation des effectifs, alourdit les coûts liés au recrutement et abaisse la productivité. De même, des salariés peu épanouis afficheront une motivation en berne et seront moins disposés à s'investir dans leur travail. Il est probable que les employés sous-compétents doivent fournir un surcroît de travail, compte tenu de leur niveau de compétences, et qu'ils soient susceptibles d'être moins productifs que ceux dont les compétences correspondent en tout point à celles exigées. C'est ainsi qu'une utilisation infra-optimale des compétences peut porter préjudice à la productivité globale d'une économie.

L'ENTREPRENEURIAT

L'entrepreneuriat, qui consiste à créer sa propre entreprise, peut représenter une autre solution pour que les jeunes puissent exploiter leurs compétences et que l'économie et la société tirent parti des nouveaux talents. Or les sociétés administrées par de jeunes entrepreneurs ont un taux de survie inférieur à celui des sociétés gérées par des entrepreneurs plus âgés. Les nouvelles entreprises qui survivent ont en revanche un potentiel de croissance supérieur, en moyenne, lorsque leurs dirigeants sont jeunes que lorsqu'ils sont plus âgés. Le taux de croissance moyen de la valeur ajoutée des entreprises ayant survécu trois ans et étant administrées par les moins de 30 ans s'établissait à 206 % – soit presque le double du taux de croissance des entreprises dirigées par les plus de 40 ans (114 %) (Van Praag, 2003 ; OCDE/Union européenne, 2012).

L'entrepreneuriat peut également être profitable à l'ensemble de l'économie. L'expérience montre qu'il a la capacité d'accentuer la croissance de l'emploi (Haltiwanger, Jarmin, Miranda, 2010). Par ailleurs, l'entrepreneuriat des jeunes peut stimuler l'innovation et la croissance de la productivité en apportant des idées neuves sur le marché. Il peut également aider l'économie à se restructurer pour répondre à de nouvelles demandes : de plus en plus d'entreprises fondées par des jeunes se rattachent, par exemple, à l'entrepreneuriat social et éco-responsable, ou misent sur des formes innovantes de partage des ressources (OCDE, 2011b). À l'échelle des individus, enfin, les travailleurs indépendants sont en général plus épanouis dans leur vie professionnelle que la moyenne des salariés (OCDE, 2011).

Beaucoup de jeunes sont de fait séduits par l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant. Une enquête Eurobaromètre de la Commission européenne révèle que, globalement, les jeunes de l'Union européenne affichent une préférence plus marquée pour l'emploi indépendant et sont davantage susceptibles de le considérer comme une option réaliste que l'adulte moyen (graphique 6.12)². L'attitude des Européens vis-à-vis de la « faisabilité » du travail en indépendant se fait plus pessimiste avec l'âge : ce sont les deux cohortes les plus jeunes qui envisagent le plus volontiers de devenir indépendants – ce qui leur paraît « très faisable » ou « plutôt faisable » dans les cinq prochaines années –, loin devant les 40-54 ans, et plus loin encore devant les plus de 55 ans (graphique 6.13). Il n'en reste pas moins que les taux réels d'emploi indépendant chez les jeunes sont très inférieurs, en moyenne, à ceux des adultes d'âge très actif (graphique 6.14). Il semble que les jeunes éprouvent davantage de difficultés pour créer une entreprise que n'en rencontrent les adultes plus expérimentés.

■ Graphique 6.12 ■

Le regard des jeunes européens sur l'emploi indépendant

2012



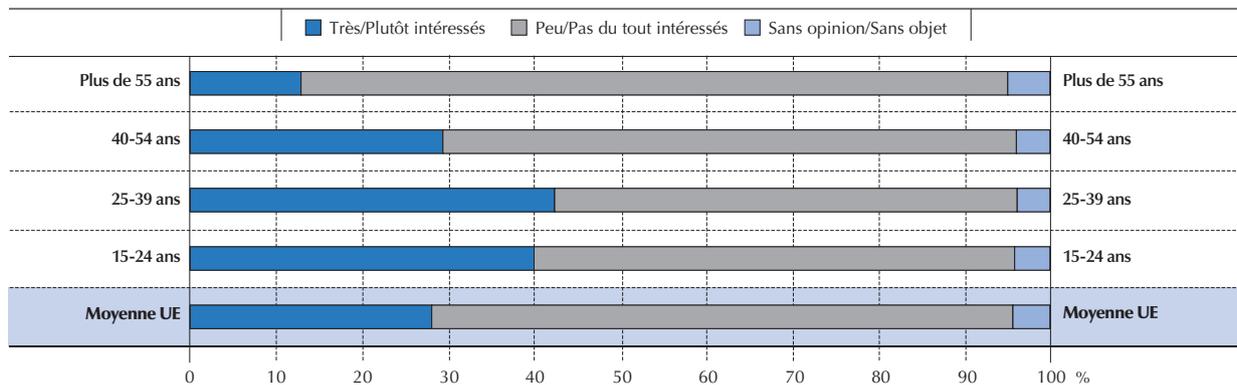
Remarques : les données correspondent aux réponses positives reçues aux questions suivantes : i) « Si vous pouviez choisir entre divers types de métiers, préféreriez-vous être indépendant ? » et ii) « Que vous le souhaitiez ou non, serait-il faisable pour vous d'être indépendant au cours des cinq prochaines années ? ».

Source : Commission européenne (2012), « L'Entrepreneuriat dans l'UE et au-delà », *Eurobaromètre Flash*, n° 354.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214939>



■ Graphique 6.13 ■
Part des Européens intéressés par l'entrepreneuriat
 2012

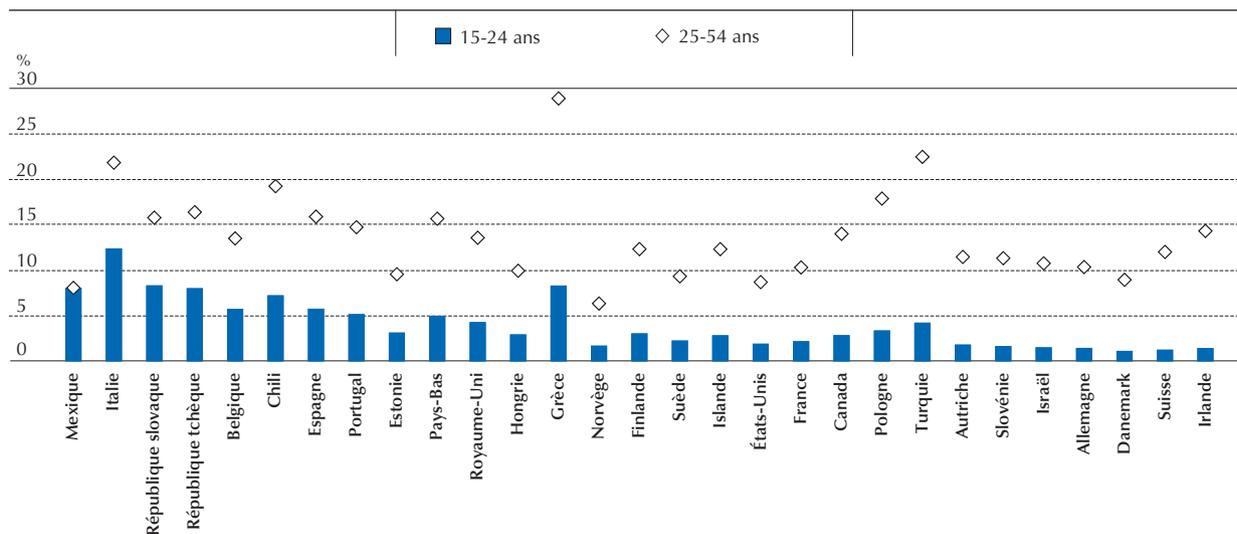


Remarque : les données correspondent aux réponses reçues à la question suivante : « Si vous pouviez choisir entre divers types de métiers, préféreriez-vous être indépendant ? ».

Source : OCDE/Union européenne (2012), *Synthèse sur l'entrepreneuriat des jeunes : l'activité entrepreneuriale en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214943>

■ Graphique 6.14 ■
Taux d'emploi indépendant chez les jeunes et les adultes d'âge très actif
 En pourcentage de l'emploi total pour chaque groupe d'âge, 2013



Remarques : les données du Chili et d'Israël portent sur l'année 2011 (et non 2013). Les pays sont classés par ordre croissant de l'écart en pourcentage entre le taux d'emploi indépendant des jeunes et celui des adultes d'âge très actif.

Source : calculs de l'OCDE sur la base d'enquêtes sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214959>

TABLEAU DE BORD DES COMPÉTENCES AU REGARD DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES

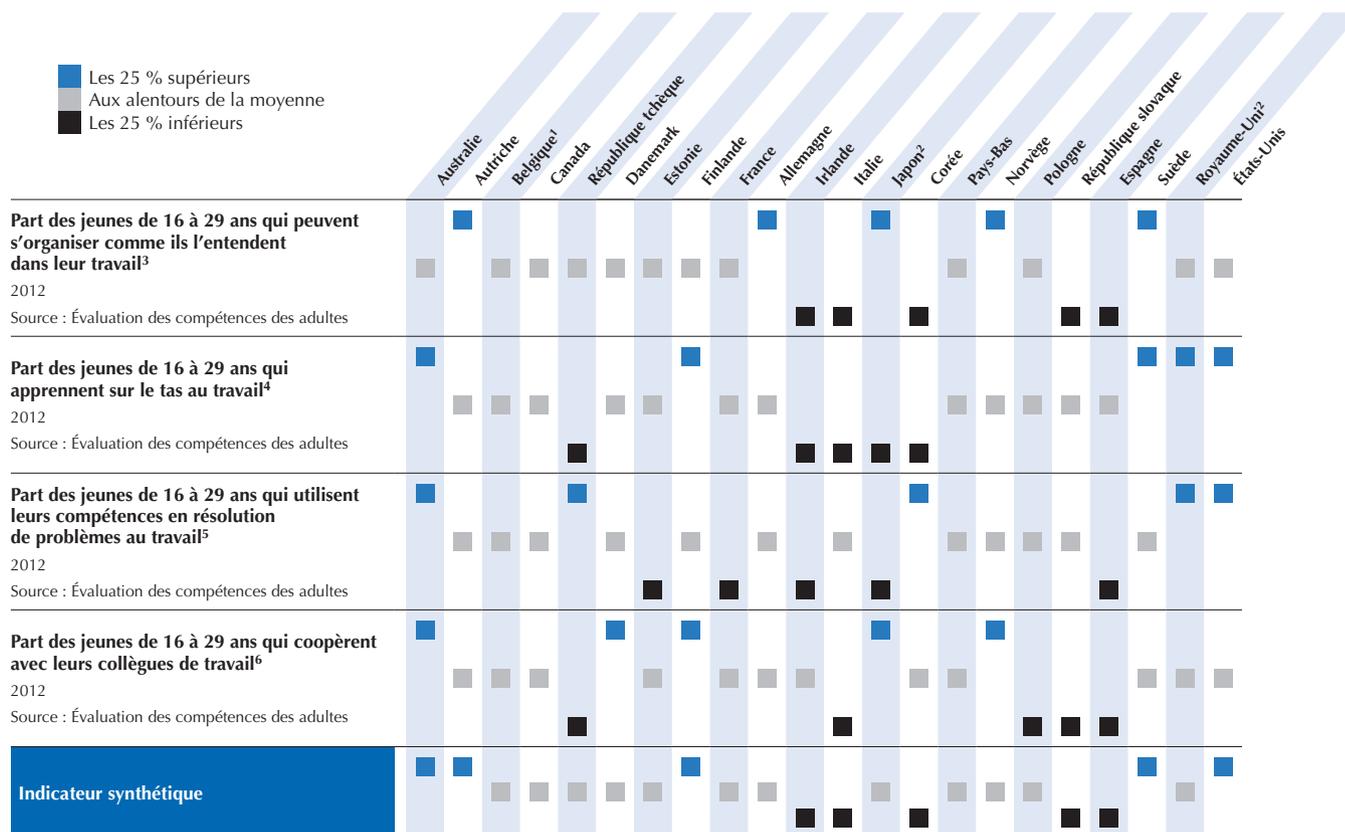
Le milieu professionnel encourage-t-il l'utilisation des compétences ?

L'utilisation des compétences en milieu professionnel permet d'en poursuivre le développement et renforce l'employabilité des jeunes. Davantage de latitude pour hiérarchiser les tâches et un environnement propice à l'apprentissage, à la coopération et à la résolution de problèmes peuvent en particulier inciter les travailleurs à mettre plus de cœur à l'ouvrage tout en enrichissant leurs compétences. De plus, il ressort de l'Évaluation des compétences des adultes que les compétences s'acquièrent relativement rapidement en début de carrière et s'érodent assez lentement en fin de parcours professionnel. Aussi est-il d'autant plus important que les jeunes puissent mobiliser efficacement leurs

compétences et les développer. Pour permettre d'apprécier cette dimension de l'employabilité des jeunes, le Tableau de bord des compétences présente quatre indicateurs rendant compte de la proportion de jeunes actifs qui utilisent leurs compétences au travail (tableau 6.1).

■ Tableau 6.1 ■

Tableau de bord des compétences au regard de l'employabilité des jeunes : le milieu professionnel encourage-t-il l'utilisation des compétences ?



1. Tous les indicateurs de l'Évaluation des compétences des adultes pour la Belgique se rapportent à la Flandre.

2. Tous les indicateurs de l'Évaluation des compétences des adultes pour le Royaume-Uni se rapportent à l'Angleterre et à l'Irlande du Nord.

3. L'indicateur repose sur les questions D_Q11a et D_Q11b (Dans quelle mesure pouvez-vous choisir ou modifier : i) l'ordre de vos tâches ? et ii) votre façon de travailler ?) et représente la proportion de jeunes travailleurs ayant répondu « Moyennement », « Beaucoup » ou « Énormément » à ces deux questions.

4. L'indicateur repose sur les questions D_13b (Dans votre travail, à quelle fréquence apprenez-vous sur le tas ?) et D_13c (Dans votre travail, à quelle fréquence devez-vous vous tenir informé(e) des nouveaux produits et services ?) et représente la proportion de jeunes travailleurs ayant répondu « Moins d'une fois par semaine, mais au moins une fois par mois », « Au moins une fois par semaine, mais pas tous les jours » ou « Tous les jours » à ces questions.

5. L'indicateur repose sur la question F_Q05b (À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes plus complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ?) et représente la proportion de jeunes travailleurs ayant répondu « Moins d'une fois par semaine, mais au moins une fois par mois », « Au moins une fois par semaine, mais pas tous les jours » ou « Tous les jours » à cette question.

6. L'indicateur repose sur la question F_Q01b (Quelle proportion de votre temps de travail passez-vous habituellement à coopérer ou collaborer avec vos collègues ?) et représente la proportion de jeunes travailleurs ayant répondu « Jusqu'à un quart du temps », « Entre le quart et la moitié du temps », « Plus de la moitié du temps » et « Tout le temps » à cette question.

Remarques : tous les indicateurs ont été normalisés de telle manière que les valeurs les plus élevées correspondent aux résultats les meilleurs. L'indicateur synthétique est une moyenne simple des quatre indicateurs.

Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).



Notes

1. L'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences peuvent toutes deux avoir des répercussions différentes sur la rémunération, même après contrôle du niveau de qualification et des scores sur l'échelle de compétences, car à niveau égal de qualification, les emplois peuvent exiger des compétences distinctes. En effet, les employeurs peuvent évaluer les qualifications, mais ils ne peuvent mesurer directement les compétences. En outre, les deux ensembles d'indicateurs ne portent pas sur les mêmes formes d'inadéquation des compétences : les indicateurs d'inadéquation des compétences contenus dans l'évaluation ont trait à la numérotechnique, à la littératie et à la résolution de problèmes, tandis que les indicateurs concernant les qualifications révèlent des inadéquations d'ordre plus général qui reposent, par exemple, sur le niveau des compétences propres à un emploi donné.

2. C'est moins qu'aux États-Unis et en Chine, où 36 % et 49 % des personnes considéraient l'emploi indépendant comme « très faisable » ou « plutôt faisable » dans les cinq prochaines années (OCDE/Union européenne, 2012).

Références

Arpaia, A., A. Kiss et A. Turrini (2014), « Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis », *European Economy – Economic Papers* 527, Direction générale des Affaires économiques et financières (DG ECFIN), Commission européenne.

Autor, D.H. et B.M. Price (2013), « The changing task composition of the US labor market: An update of Autor, Levy and Murnane (2003) », *MIT Monograph*, juin.

Autor, D.H., F. Levy et R.J. Murnane (2003), « The skill content of recent technological change: An empirical exploration », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1279-1333.

BIT (2013), *Global Employment Trends 2013*, Bureau international du Travail, Genève.

Braconier, H., G. Nicoletti et B. Westmore (2014), « Policy Challenges for the Next 50 Years », *Documents d'orientation du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 9, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz18gs5fckf-en>.

CEDEFOP (2014), « Skill mismatch: More than meets the eye », *Briefing Notes*, n° 9087, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP).

Commission européenne (2012) « L'Entrepreneuriat dans l'UE et au-delà », *Eurobaromètre Flash*, n° 354.

Haltiwanger, J.C., R.S. Jarmin et J. Miranda (2010), « Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young », *NBER Working Papers*, n° 16300, National Bureau of Economic Research.

Imai, S., D. Stacey et C. Warman (2011), « From Engineer to Taxi Driver? Occupational Skills and the Economic Outcomes of Immigrants », *Working Paper*, n° 1275, Queen's University, Department of Economics.

Jaimovich, N. et H.E. Siu (2012), « The trend is the cycle: Job polarization and jobless recoveries », *NBER Working paper*, n° 18334, National Bureau of Economic Research Working Paper.

OCDE (à paraître [a]), *What's the problem? Adults, Computers and Problem Solving*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (à paraître [b]), *Health Workforce Policies in OECD Countries* (titre préliminaire), Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2014a), *Measuring the Digital Economy: A New Perspective*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264221796-en>.

OCDE (2014b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.

OCDE (2014c), *Job Creation and Local Economic Development*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264215009-en>.

OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.

OCDE (2011a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr.

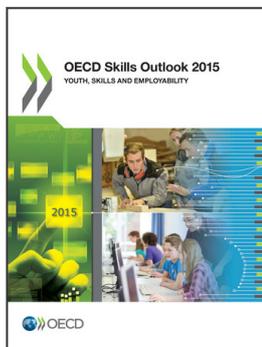
OCDE (2011b), *Panorama de l'entrepreneuriat 2011*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097735-fr>.

OCDE (2001), *Encourager les jeunes à entreprendre : Les défis politiques*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264288645-fr>.

OCDE/Union européenne (2012), *Synthèse sur l'entrepreneuriat des jeunes : L'activité entrepreneuriale en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

UIT (2014), *Digital Opportunities: Innovative ICT Solutions for Youth Employment*, Union internationale des télécommunications, Genève.

Van Praag, M. (2003), « Business Survival and Success of Young Small Business Owners: An Empirical Analysis », *Small Business Economics*, vol. 21, pp. 1-17.



Extrait de :
OECD Skills Outlook 2015
Youth, Skills and Employability

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264234178-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2015), « Utiliser les compétences des jeunes au travail : quelles tendances ? », dans *OECD Skills Outlook 2015 : Youth, Skills and Employability*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264235465-9-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.