

## Apprentissage tout au long de la vie et capital humain

**Qu'est-ce que le capital humain ?**

**Est-il rentable ?**

**Pourquoi son rôle gagne-t-il en importance ?**

**Pourquoi le rôle de la petite enfance est-il primordial ?**

**Comment le système éducatif répond-il à cette évolution ?**

**Quel est le rôle de la formation ?**

**Quels sont les enjeux d'avenir ?**

**Pour plus d'informations**

**Références**

**Où nous contacter ?**

### Introduction

Le monde du travail s'est considérablement transformé au cours des vingt dernières années. Dans la plupart des économies développées, la proportion des emplois manufacturiers dans la population active n'a jamais été aussi faible, et les salaires de l'industrie manufacturière ont augmenté à un rythme plus lent que ceux des autres secteurs. Les « travailleurs du savoir » – une catégorie qui regroupe aussi bien les travailleurs des centres d'appels que les architectes, les enseignants ou les employés du secteur des finances – contribuent d'une manière de plus en plus décisive à la réussite économique des pays développés.

La capacité des individus et des pays de tirer parti des avantages de cette nouvelle économie de la connaissance dépend largement de l'éducation, des compétences, des dons et des aptitudes individuelles, c'est-à-dire de la qualité du capital humain. C'est la raison pour laquelle les gouvernements attachent une importance croissante à son amélioration, principalement par l'éducation et la formation, deux sources de croissance économiques dont la mission n'a jamais été aussi stratégique.

L'enseignement dispensé à partir de l'âge de quatre ou cinq ans jusqu'aux environs de la vingtième année n'est cependant que l'un des aspects du développement du capital humain. À de nombreux égards, il est plus pertinent d'assimiler la formation du capital humain à un processus d'apprentissage *permanent*, que de la réduire à l'éducation.

Du point de vue économique, tout comme dans l'optique de l'emploi, la possibilité pour un individu de continuer à se former tout au long de sa vie revêt une importance croissante. Les emplois anciens migrent en direction des pays à plus faible coût de main-d'œuvre, alors que les nouvelles technologies créent, au fur et à mesure de leur évolution rapide, des emplois encore inconnus il y a peu, ou modifient radicalement les connaissances qui étaient jusqu'alors nécessaires pour exercer une profession particulière. Il est ainsi désormais impératif pour les individus d'actualiser leurs compétences et leurs aptitudes tout au long de leur vie professionnelle.

La présente *Synthèse* analyse le concept de capital humain, son importance grandissante pour la croissance économique et les moyens dont disposent les gouvernements et les sociétés pour promouvoir son développement chez l'individu, que ce soit au cours de la petite enfance, de l'adolescence ou de l'âge adulte. ■

## Qu'est-ce que le capital humain ?

Si le concept de capital humain remonte aux travaux d'Adam Smith, économiste écossais du XVIII<sup>e</sup> siècle, ce n'est qu'à la fin des années 50 et au cours des années 60 qu'il s'est peu à peu imposé comme une notion économique de premier plan. C'est en effet à cette époque que des économistes tels que Theodore Schultz se sont mis à employer métaphoriquement le terme de « capital » – un concept économique ancien – pour insister sur la valeur de l'éducation et des compétences, et sur leur rôle dans la création de richesses et la croissance économique.

Selon ces spécialistes, les individus investissent dans leur éducation et leur formation afin de se constituer un réservoir de compétences et d'aptitudes (un capital) susceptible de produire des intérêts à long terme. Cet investissement peut également avoir des retombées positives sur les économies nationales et alimenter la croissance économique.

D'une manière générale, le capital humain recouvre l'ensemble des dons et des aptitudes propres à un individu ; et des compétences et des connaissances qu'il acquiert au cours de son éducation et de sa formation (la santé est également souvent prise en compte). Il est intéressant de noter que le monde des entreprises, qui a adopté avec empressement le concept de capital humain, lui donne généralement une acception plus étroite, qui ne prend en compte que les compétences et les aptitudes individuelles qui présentent une utilité directe pour la réussite de l'entreprise ou de l'industrie. ■

## Est-il rentable ?

On attribue au capital humain une longue liste de bénéfices, qu'ils soient économiques ou d'une autre nature. En effet certaines des retombées positives les plus importantes ne se mesurent pas en termes économiques et sont notamment liées à l'amélioration de l'état de santé, à l'allongement de la durée de la vie et à une plus grande participation à la vie de la société.

Sur le plan économique, les bénéfices du capital humain peuvent être appréhendés en termes de prospérité, que ce soit celle de l'individu ou de l'économie dans son ensemble. Au niveau individuel, plus le niveau d'études est élevé, plus les revenus enregistrent une hausse importante. Dans certains pays de l'OCDE comme le Danemark et la Nouvelle-Zélande, les revenus des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire sont supérieurs d'environ un quart à ceux des individus qui ont interrompu leurs études à la fin de l'enseignement secondaire. Dans d'autres pays, ces écarts de revenu sont encore plus prononcés et peuvent atteindre 120 %. Les économies tirent elles aussi profit de l'augmentation du capital humain et peuvent enregistrer une augmentation progressive de 3 % à 6 % de la production pour chaque année d'études supplémentaire. ■

## Pourquoi son rôle gagne-t-il en importance ?

Ces dernières années, plusieurs facteurs convergents ont attiré l'attention sur la contribution économique du capital humain. L'un des plus symptomatiques d'entre eux est l'avènement de ce que l'on appelle désormais la « société du savoir », une société qui repose moins sur les activités manufacturières que sur la production et la gestion de données et d'informations. Cette tendance a donné naissance à des entreprises comme Google et a entraîné une modification progressive de la nature des emplois. En 1995, un peu plus de 28 % des travailleurs des pays de l'OCDE étaient employés dans l'industrie, et quelque 63 % dans les services ; 10 ans après, la proportion des emplois dans l'industrie était passée sous les 25 %, alors que celles des services atteignait plus de 69 %.

La mondialisation modifie elle aussi la façon de travailler des individus et la nature des emplois qu'ils occupent. Les entreprises font désormais appel à de longues chaînes de producteurs et de sous-traitants dans le monde entier et sont tributaires, pour en assurer la coordination, des technologies avancées de communication. L'offre de main-d'œuvre à plus faible coût dans les pays en développement entraîne de même une relocalisation de certains emplois manufacturiers – et parfois d'emplois de qualité, dans la programmation de logiciels, par exemple – vers les économies en développement.

Le vieillissement des populations est un autre de ces facteurs convergents. Dans de nombreux pays développés, l'évolution démographique se traduit par une augmentation de l'âge moyen. Au cours des prochaines années, les retraités, de plus en plus nombreux, dépendront de personnes actives dont le nombre ira au contraire en s'amenuisant. Face à ce constat, de nombreux pays s'efforcent d'inciter les individus à travailler plus longtemps et, dans cette optique, à réactualiser sans cesse leurs compétences et leurs connaissances. ■

### Pourquoi le rôle de la petite enfance est-il primordial ?

La question des soins et de l'éducation de la petite enfance suscite un intérêt grandissant, en raison notamment du nombre croissant de femmes dans la population active et de la demande en services de garde d'enfants qui en résulte. Les taux d'augmentation varient certes, mais certains pays ont enregistré, ces dernières années, des hausses spectaculaires de la participation des femmes à la vie active. En Espagne, moins d'un tiers des femmes occupaient un emploi en 1994 ; cette proportion a pratiquement atteint la moitié en une décennie.

Si dans une certaine mesure ces hausses sont dues à la décision des femmes elles-mêmes de continuer à travailler tout en s'occupant de leurs enfants, certains pays, en particulier les pays anglo-saxons, incitent de leur côté fortement les parents à reprendre leur activité professionnelle. À l'origine de ces incitations des pouvoirs publics figure le constat selon lequel les familles avec enfants dont l'un des parents ou les deux parents sont au chômage ont davantage de risques de vivre dans la pauvreté. Le manque de ressources peut gravement compromettre le développement éducatif et social d'un enfant, et générer des handicaps susceptibles de perdurer à l'âge adulte.

L'augmentation du nombre de femmes en activité entraîne ainsi une hausse de la demande de services de garde d'enfants. Dans de nombreux pays de l'OCDE, ces services sont fournis par le secteur privé, les pouvoirs publics se contentant d'un encadrement limité. La qualité de ces services et sa contribution au développement des jeunes enfants, sont source d'inquiétude, en particulier lorsqu'on les compare aux structures extrêmement avancées de garde d'enfants et d'éducation mises en place, notamment, dans les pays nordiques.

Dans ces pays, les services de garde adoptent généralement une approche holistique de l'enfance. Ils mêlent étroitement les soins et l'éducation, veillant ainsi à faciliter l'entrée des enfants en école primaire. À l'opposé, d'autres systèmes de garde d'enfants tendent à privilégier ou les soins ou l'éducation. Dans ce dernier cas, les maternelles considèrent que leur rôle consiste davantage à préparer l'enfant à l'école, plutôt qu'à la vie en général, comme le prône l'approche nordique. De tels systèmes ne sont peut-être pas les mieux adaptés à la dimension ludique de l'apprentissage chez les jeunes enfants.

Si des soins et une éducation de qualité sont profitables à tous les enfants, ceux qui sont issus des milieux défavorisés ou de l'immigration en tireront peut-être

un plus grand profit. Compte tenu de l'ampleur des bénéfiques pouvant résulter de ces services, de nombreux économistes de l'éducation estiment que les gouvernements n'investissent pas suffisamment dans ce domaine. ■

### Comment le système éducatif répond-il à cette évolution ?

Les années d'éducation formelle sont fondamentales pour la formation du capital humain et pour le développement des compétences et des connaissances qui permettront aux jeunes de gagner leur vie une fois atteint l'âge adulte. Il est par conséquent d'autant plus regrettable que dans de nombreux pays de l'OCDE, environ un enfant sur cinq soit en situation de décrochage scolaire et compromette ainsi gravement ses perspectives d'emploi et son potentiel de revenus. D'ailleurs, on peut soutenir que la diminution de l'offre d'emplois manufacturiers convenablement rémunérés et relativement sûrs dans la plupart des pays développés rend la situation de ces jeunes encore plus précaire. On attribue souvent l'abandon de scolarité à un « échec » des élèves, alors qu'il y a davantage lieu de penser que c'est le système éducatif qui n'est pas à la hauteur.

Comment, dans ces conditions, améliorer l'efficacité de l'éducation ? La qualité de l'enseignement est de plus en plus considérée comme un élément essentiel de l'éducation. L'importance de cette qualité se vérifie particulièrement lorsque l'on se penche sur les performances comparativement élevées des élèves de pays tels que la Finlande, où les enseignants bénéficient d'une formation de qualité et d'une autonomie considérable dans leur manière d'exercer. L'autonomie est également un critère important à l'échelon des établissements scolaires. Des données de l'OCDE tendent à démontrer que les établissements qui jouissent d'une plus grande indépendance dans l'affectation de leurs ressources et dans la nomination des enseignants obtiennent de meilleurs résultats.

Au niveau des systèmes éducatifs, de nombreux pays devraient déployer des efforts supplémentaires en vue d'ouvrir davantage aux jeunes la porte

---

#### Encadré 1.

#### SURMONTER L'ORIGINE SOCIALE

L'origine sociale est un déterminant essentiel du développement du capital humain. D'une manière générale, les enfants issus de milieux moins privilégiés obtiennent des résultats inférieurs au cours de l'enseignement primaire. Ils ont en outre davantage de risques de ne pas mener à terme leur enseignement secondaire et moins de chances de poursuivre des études universitaires. Même à l'âge adulte, les travailleurs à faible salaire bénéficient d'un accès moins aisé à la formation que leurs homologues mieux rémunérés.

Le programme PISA de l'OCDE (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) évalue les compétences des jeunes de 15 ans dans les pays de l'OCDE et dans un certain nombre de pays et de territoires partenaires, et livre des enseignements précieux sur les relations entre les antécédents sociaux et l'éducation. Les conclusions des évaluations de 2003 ont révélé que les élèves issus des milieux les plus défavorisés avaient 3.5 fois plus de risques d'obtenir de mauvais résultats aux épreuves de mathématiques du PISA que ceux issus des milieux aisés.

L'importance de l'influence de l'origine sociale sur les résultats des élèves varie toutefois considérablement d'un pays à l'autre. En moyenne, dans l'ensemble de l'OCDE, environ un cinquième des écarts de résultats entre les élèves peut être attribué à l'origine sociale, mais ce chiffre est beaucoup plus faible dans certains pays. Ainsi, les scores obtenus aux épreuves du PISA par les élèves du Canada, du Japon et de la Finlande, sont relativement élevés par rapport aux autres pays et comparativement peu influencés par l'origine sociale des élèves. Il serait par conséquent utile de mettre à profit l'expérience de ces pays pour tirer des enseignements concernant les moyens de minimiser les répercussions de l'environnement social sur les élèves.

de l'enseignement professionnel, et de leur proposer ainsi une alternative à l'enseignement théorique, que ce soit au niveau secondaire ou supérieur. Dans de nombreux pays développés, l'enseignement professionnel, qui permet aux élèves d'acquérir des compétences spécifiques à une industrie, est généralement moins bien doté en termes de ressources financières, victime de la course à l'amélioration des normes académiques et aux recherches de haut niveau dans l'enseignement supérieur.

Un enseignement universitaire de qualité est une source indéniable de bénéfices majeurs pour les économies nationales, car il accélère la création et l'utilisation de technologies innovantes, et contribue fortement à alimenter l'offre nationale de capital humain. Selon l'OCDE, il s'agit d'un domaine dans lequel de nombreux pays européens accusent un certain retard. Des économies importantes comme la France et l'Allemagne se voient supplantées par des pays tels que les pays nordiques ou la Corée, pour ce qui est du nombre des jeunes diplômés de l'université.

Pour remédier à ces lacunes, les pays européens s'interrogeront vraisemblablement sur la ventilation optimale des ressources consacrées à l'éducation, une question qui ne cesse de faire débat dans le monde entier. En moyenne, les gouvernements des pays de l'OCDE consacrent environ 5 % de leur PIB à l'éducation, les sommes affectées aux élèves de l'enseignement supérieur représentant le double de celles consacrées à l'enseignement primaire. Toutefois, compte tenu du fait que les étudiants d'université peuvent tabler sur des perspectives de revenu beaucoup plus prometteuses que les autres diplômés, de nombreux pays leur demandent désormais de prendre en charge une partie des coûts de leur éducation.

Cette évolution apparaît logique en termes d'équité sociale, du fait que les jeunes issus des milieux plus modestes sont de manière générale fortement sous-représentés dans l'enseignement supérieur. On peut considérer qu'il n'est pas

---

#### Encadré 2.

#### LA MESURE DU CAPITAL HUMAIN

Les différents éléments qui composent le capital humain – les qualités personnelles, les compétences, l'éducation, les dons et même la santé – en font un concept complexe, qu'il est difficile de mesurer avec précision. Par conséquent, les économistes ont généralement recours à des valeurs d'approximation qui ont trait aux niveaux d'études, telles que le nombre d'années d'études des adultes ou le pourcentage d'adultes titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur. En moyenne dans la zone de l'OCDE, l'éducation formelle des adultes (soit les individus âgés de 25 à 64 ans) s'échelonne sur un peu moins de 12 ans, mais sa durée moyenne est comprise entre un peu plus de 8 ans au Portugal et près de 14 ans en Norvège.

Si ces mesures représentent un instrument utile pour les économistes, en particulier lorsqu'il s'agit d'établir des comparaisons entre les pays, elles ne prennent pas en compte l'apprentissage informel et pourtant utile que les individus acquièrent en dehors des salles de classe et des amphithéâtres. Pour combler cette lacune, il est alors possible de mesurer directement les compétences et les connaissances. L'étude PISA mesure ainsi les compétences des jeunes de 15 ans dans plus de 40 pays, et l'OCDE évalue par ailleurs les compétences des adultes dans le cadre de programmes comme l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA). Bien qu'utiles, ces évaluations ne peuvent mesurer qu'une gamme limitée de compétences et de connaissances et présentent les mêmes inconvénients que les sondages, comme par exemple la taille inadaptée de l'échantillon.

Ces limites ne font que mettre en évidence les difficultés liées à la mesure du capital humain et les avantages d'avoir recours à des mesures multiples et non uniques.

juste de demander à des parents moins fortunés de s'acquitter d'impôts destinés à financer des universités auxquelles leurs enfants n'auront jamais accès. D'un autre côté, l'instauration de droits d'inscription à l'enseignement supérieur peut représenter un nouvel obstacle pour les élèves issus des milieux moins favorisés, à moins que des dispositions adaptées viennent contrebalancer ces effets, notamment dans le domaine de l'octroi de subventions, d'aides financières ou de prêts étudiants consentis à des conditions avantageuses. ■

### Quel est le rôle de la formation ?

Le vieillissement démographique tire l'âge de la retraite vers le haut dans la plupart des pays développés. Les individus font par conséquent face à la nécessité croissante de réactualiser en permanence leurs compétences et leur éducation afin d'évoluer au même rythme que leur environnement professionnel. Ce phénomène ne concerne pas uniquement les personnes en fin de carrière. Les individus actifs de tous âges doivent améliorer constamment leur niveau de compétences, afin d'augmenter leurs revenus et de retrouver plus facilement du travail en cas de perte d'emploi.

Malheureusement, tous les individus actifs ne disposent pas d'un accès égal à la formation. Les travailleurs jeunes ou qui possèdent un niveau élevé de qualifications ont davantage de chances de se voir accorder une formation par leurs employeurs que les travailleurs plus âgés ou ceux dont le niveau d'études est plus faible, qui sont pourtant ceux qui en ont le plus besoin. Il existe également une inégalité entre les sexes. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les hommes suivent davantage de formations que les femmes. Les pays enregistrent eux aussi des écarts au niveau de la participation à la formation. Au Danemark, par exemple, les travailleurs bénéficient de près de 1 000 heures de formation non formelle en rapport avec leur emploi tout au long de leur carrière, contre moins de 100 heures pour leurs homologues italiens.

Dans de nombreux pays, les gouvernements interviennent pour aider les travailleurs qui n'ont pas accès à la formation. Certains pays ont institué une taxe de formation, dont les montants peuvent être affectés à divers usages, et servir notamment à la création de fonds centraux de formation. L'idée du cofinancement suscite elle aussi un certain intérêt. Cette formule prévoit une participation conjointe des pouvoirs publics, des employeurs et des employés au financement de la formation, et vise ainsi à garantir que les acteurs soient tous parties prenantes dans la réussite des programmes de formation. À titre d'illustration, le Canada a mis en place à titre expérimental un système spécial de comptes d'épargne destinés à financer l'apprentissage des adultes, dans le cadre duquel les travailleurs à bas salaire perçoivent jusqu'à 3 dollars pour chaque dollar épargné.

Même lorsque le bon arsenal de financement est proposé, la motivation demeure un élément essentiel dans la formation des adultes. Dans de nombreux cas, l'obligation de travailler et de subvenir aux besoins de leur famille conduit les adultes à penser qu'ils n'ont tout simplement pas le temps de reprendre des études. Il est possible de vaincre ces réticences, du moins en partie, en permettant aux adultes d'acquérir des qualifications sur des périodes plus longues et à un rythme qui tient compte de leur situation personnelle et professionnelle. En Corée, un système de validation des équivalences, mis en place en 1998, a permis en cinq ans à 25 000 personnes d'accumuler les unités de valeur nécessaires pour obtenir un diplôme officiel. ■

### Quels sont les enjeux d'avenir ?

L'éducation de masse a connu un essor phénoménal au cours du XX<sup>e</sup> siècle et a permis à un nombre croissant d'individus de bénéficier de services de scolarisation toujours plus nombreux. Dans les pays développés, l'éducation obligatoire atteint aujourd'hui ses limites naturelles pour ce qui est de la durée que les jeunes sont prêts à consacrer à leurs études. À l'avenir, l'augmentation de l'offre de capital humain dépendra moins du développement quantitatif des services d'éducation que de l'amélioration de la qualité de l'apprentissage. Pour les sociétés, l'enjeu consistera à aider le plus grand nombre d'individus à perfectionner l'étendue de leurs talents et de leurs capacités tout au long de leur vie. ■

### Pour plus d'informations

Pour plus d'informations sur *Les essentiels de l'OCDE : le capital humain, comment le savoir détermine notre vie*, veuillez contacter :  
Brian Keeley, tél. : +33 1 45 24 97 62, ou à l'adresse suivante : [brian.keeley@oecd.org](mailto:brian.keeley@oecd.org).

## Références

OCDE (2007), **Les essentiels de l'OCDE : comment le savoir détermine notre vie**, ISBN 978-92-64-02910-1, 15 €, 81 pages.

OCDE (2006), **Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE**, ISBN 978-92-64-02533-2, 65 €, 500 pages.

OCDE (2006), **Messages from PISA 2000**, ISBN 978-92-64-01876-1, 80 pages.

OCDE (2001), **Du bien-être des nations : le rôle du capital humain et social**, ISBN 978-92-64-28951-2, 24 €, 140 pages.

OCDE (2006), **Petite enfance, grands défis II : éducation et structures d'accueil**, ISBN 978-92-64-03547-8, 42 €, 504 pages.

OCDE (2005), **Politiques d'éducation et de formation – Promouvoir la formation des adultes**, ISBN 978-92-64-01094-9, 25 €, 168 pages.

Schleicher, A. (2006), **The Economics of Knowledge: Why Education is Key for Europe's Success**, disponible à l'adresse suivante : [www.lisboncouncil.net](http://www.lisboncouncil.net), au 15 juin 2007, 20 pages.

Pour plus d'informations, vous êtes invités à visiter notre site Internet à l'adresse suivante : [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Pour en savoir plus sur *Les essentiels de l'OCDE : le capital humain*, rendez-vous sur : [www.oecd.org/insights](http://www.oecd.org/insights).

Pour découvrir plus en détail les travaux de l'OCDE sur l'éducation, veuillez consulter l'adresse suivante : [www.oecd.org/education](http://www.oecd.org/education).

Pour en apprendre davantage sur le programme PISA d'évaluation des élèves de l'OCDE, veuillez consulter [www.oecd.org/PISA](http://www.oecd.org/PISA).

---

**Les publications de l'OCDE sont en vente sur notre librairie en ligne :**  
[www.oecd.org/librairie](http://www.oecd.org/librairie)

**Les publications et les bases de données statistiques de l'OCDE sont aussi disponibles sur notre bibliothèque en ligne : [www.SourceOCDE.org](http://www.SourceOCDE.org)**

---

## Où nous contacter ?

### SIÈGE DE L'OCDE DE PARIS

2, rue André-Pascal  
75775 PARIS Cedex 16  
Tél. : (33) 01 45 24 81 67  
Fax : (33) 01 45 24 19 50  
E-mail : [sales@oecd.org](mailto:sales@oecd.org)  
Internet : [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

### ALLEMAGNE

**Centre de l'OCDE de Berlin**  
Schumannstrasse 10  
D-10117 BERLIN  
Tél. : (49-30) 288 8353  
Fax : (49-30) 288 83545  
E-mail :  
[berlin.contact@oecd.org](mailto:berlin.contact@oecd.org)  
Internet : [www.oecd.org/deutschland](http://www.oecd.org/deutschland)

### ÉTATS-UNIS

**Centre de l'OCDE  
de Washington**  
2001 L Street N.W., Suite 650  
WASHINGTON DC 20036-4922  
Tél. : (1-202) 785 6323  
Fax : (1-202) 785 0350  
E-mail : [washington.contact@oecd.org](mailto:washington.contact@oecd.org)  
Internet : [www.oecdwash.org](http://www.oecdwash.org)  
Toll free : (1-800) 456 6323

### JAPON

**Centre de l'OCDE de Tokyo**  
Nippon Press Center Bldg  
2-2-1 Uchisaiwaicho,  
Chiyoda-ku  
TOKYO 100-0011  
Tél. : (81-3) 5532 0021  
Fax : (81-3) 5532 0035  
E-mail : [center@oecdtokyo.org](mailto:center@oecdtokyo.org)  
Internet : [www.oecdtokyo.org](http://www.oecdtokyo.org)

### MEXIQUE

**Centre de l'OCDE du Mexique**  
Av. Presidente Mazaryk 526  
Colonia: Polanco  
C.P. 11560 MEXICO, D.F.  
Tél. : (00 52 55) 9138 6233  
Fax : (00 52 55) 5280 0480  
E-mail :  
[mexico.contact@oecd.org](mailto:mexico.contact@oecd.org)  
Internet :  
[www.oecd.org/centrodemexico](http://www.oecd.org/centrodemexico)

Les Synthèses de l'OCDE sont préparées par la Division des relations publiques de la Direction des relations publiques et de la communication. Elles sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.