

Chapitre 3

Accélérer la croissance de la productivité, tout en préservant le dynamisme de la création d'emplois

Depuis le milieu des années 90, l'emploi a augmenté à un rythme remarquable, tandis que le taux de chômage est redescendu de son pic du début des années 90 pour avoisiner 10.5 % à la fin de 2004, même s'il reste parmi les plus élevés de la zone de l'OCDE. Plusieurs facteurs interdépendants ont concouru à une vigoureuse création d'emplois, notamment des conditions monétaires très favorables et l'arrivée d'un grand nombre d'immigrants, qui pour la plupart ont trouvé du travail dans quelques secteurs à faible productivité. Les réformes du marché du travail ont aussi joué un rôle, surtout celles appliquées en 1997 qui ont réduit les indemnités de départ et les cotisations de sécurité sociale pour certains travailleurs. Mais les structures du marché du travail, notamment la législation sur la protection de l'emploi, les politiques actives du marché du travail et le régime d'indemnisation du chômage, appellent encore des réformes d'envergure pour permettre de réduire davantage le chômage tout en favorisant une accélération des gains de productivité. Pour stimuler la productivité, il est également crucial de réformer le système éducatif et la formation en entreprise et de promouvoir les activités entrepreneuriales de R-D en améliorant les conditions-cadres.

Le besoin de nouvelles réformes sur le marché du travail

Le dualisme du marché du travail est très prononcé

À maints égards, le marché du travail espagnol a représenté un cas extrême dans la zone de l'OCDE. Non seulement l'Espagne accusait depuis nombre d'années l'un des taux de chômage les plus élevés de la zone, mais en outre le niveau effectif des indemnités de départ aux travailleurs permanents y était parmi les plus élevés. Il n'est donc pas surprenant que la réduction des coûts de licenciement ait été l'une des recommandations récurrentes des organisations nationales et internationales, même si dans la pratique l'ampleur des réformes a été limitée. De fait, le degré de protection de l'emploi des travailleurs permanents reste l'un des plus élevés de la zone de l'OCDE. Les contrats temporaires, libéralisés en 1984, ont été de plus en plus utilisés à partir du début des années 90 ; à l'heure actuelle, ils couvrent environ un tiers de tous les salariés, contre 13 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. Les indemnités de licenciement engendrent des coûts élevés et incertains et découragent la création d'emplois permanents, alors que les contrats temporaires ne sont pas assujettis à ces coûts. Bien que ces contrats ne soient applicables que pour une durée limitée (ils peuvent être renouvelés au plus trois fois, pour une durée maximale de deux ans), ils sont largement utilisés au-delà de la limite légale. En conséquence, ils ont nettement abaissé le coût du travail à la marge, réduisant la rétention de main-d'œuvre et accentuant l'instabilité de l'emploi au cours du cycle. Pendant la récession du début des années 90, le rythme des destructions d'emplois a été très élevé, mais depuis le milieu des années 90 les créations d'emplois ont été rapides et ont permis l'entrée de nombreux nouveaux travailleurs : chômeurs de longue durée, travailleurs peu qualifiés, jeunes travailleurs et femmes sans expérience professionnelle. Les contrats temporaires sont si favorables en termes de coût du travail qu'ils demeurent largement répandus même après la réforme de 1997 qui a instauré des incitations financières et des coûts de licenciement réduits pour les contrats permanents en faveur de certains groupes de travailleurs (encadré 3.1). En conséquence, le poids des contrats de durée déterminée dans l'emploi total n'a guère varié, même si la part du secteur privé a régressé tandis que celle du secteur public a augmenté, du fait surtout d'un recours accru au travail temporaire dans les administrations territoriales.

S'il stimule l'emploi, le dualisme du marché du travail engendre aussi des coûts considérables. Il a induit une disparité de traitement entre les différentes catégories de travailleurs et contribué à l'évolution médiocre de la productivité de la main-d'œuvre. De fait, les titulaires d'un contrat permanent bénéficient d'une stabilité de l'emploi qui va au-delà de la protection assurée par les coûts de licenciement, puisque les travailleurs temporaires supportent les ajustements d'emploi à la marge et servent d'« amortisseur » en cas de compression d'effectifs. Ce facteur a accentué l'opposition traditionnelle travailleurs intégrés/travailleurs exclus associée à une législation de protection de l'emploi (LPE) restrictive, en créant une troisième catégorie de travailleurs (les temporaires) qui s'ajoute aux chômeurs et aux travailleurs permanents, ce qui renforce la protection effective de ces

Encadré 3.1. La réforme des contrats permanents de 1997

En 1997, le gouvernement a approuvé une réforme des contrats permanents préalablement décidée par les partenaires sociaux. Son principal objectif était de réduire la part du travail temporaire et de promouvoir l'octroi de contrats permanents à certaines catégories de travailleurs. Un nouveau type de contrat permanent a été créé, qui prévoyait des indemnités de départ plus réduites en cas de licenciement individuel « injustifié » (définition qui correspond en pratique à la plupart des licenciements, puisqu'il est difficile de les justifier en vertu de la législation actuelle). Plus précisément, les entreprises sont tenues de verser 33 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, au lieu des 45 jours prévus pour les contrats normaux. Ces nouveaux contrats ne s'appliquent qu'à quelques catégories de travailleurs : ceux de moins de 29 ans ou de plus de 49 ans, travailleurs sous contrat temporaire, femmes dans des secteurs où celles-ci sont sous-représentées et travailleurs handicapés. La réforme n'a pas modifié les indemnités de licenciement applicables aux contrats en cours. De plus, le gouvernement a décidé de réduire les paiements de sécurité sociale pour ces travailleurs durant les deux premières années d'activité. L'allègement varie en fonction du groupe-cible et a évolué au fil du temps, mais il peut atteindre 60 % des cotisations. Le coût budgétaire de cette mesure représente environ 0,4 % du PIB. Ce dispositif, en principe temporaire, a été pérennisé en 2001 mais ne s'applique toujours qu'à des groupes cibles.

derniers : la progression des salaires peut donc être forte en dépit d'un chômage élevé (Bentolila et Dolado, 1994). Outre qu'ils occupent des postes instables et qu'ils alternent fréquemment périodes de chômage et emplois de courte durée, les travailleurs temporaires sont apparemment plus mal payés, même s'il est difficile de savoir si cela reflète des qualifications moindres (Davia et Hernanz, 2000) ou une réelle discrimination salariale (Dolado et al., 2003). Cependant, les temporaires souffrent de conditions de travail plus pénibles et sont plus sujets aux accidents professionnels (Hernanz et Toharia, 2004).

Les différents effets du dualisme du marché du travail sur la croissance de la productivité de la main-d'œuvre sont difficiles à démêler, mais leur impact global est probablement négatif (Dolado et al., 2003). Les titulaires d'un contrat de durée déterminée sont susceptibles d'accroître leur effort de travail s'ils pensent avoir une chance de rester dans l'entreprise, mais ils réagiront sans doute à l'opposé s'il est clair que leur contrat ne sera pas renouvelé. De nombreux contrats étant accordés pour un mois, voire moins, on peut penser que l'attachement à l'entreprise est très réduit. Un effet plus fort sur la productivité découle de la formation et de la valorisation du capital humain : les travailleurs temporaires et les entreprises n'investiront pas dans une formation professionnelle spécifique si l'attachement est faible. Même dans l'optique des salariés permanents, une protection excessive de l'emploi peut contrarier la formation de capital humain, car ces travailleurs ne risquent pas de perdre leur emploi si leurs qualifications ne s'améliorent pas. De fait, la formation de capital humain en entreprise est très faible en Espagne (tableau 1.4). Un troisième type d'effet se manifeste par le biais des changements sectoriels : les secteurs où l'emploi temporaire est traditionnellement répandu sont des secteurs à faible productivité, et la promotion du travail temporaire peut fausser les flux d'investissement au profit de ces secteurs, réduisant ainsi la productivité globale. Toutefois, ce troisième effet ne peut pas être complètement évité si un grand nombre de travailleurs non qualifiés sont à la recherche d'un emploi.

En résumé, la pénurie de création d'emplois qui a sévi au début des années 80 a été traitée par un assouplissement des contrats temporaires, mais il s'agissait là d'un pis-aller. La capacité des entreprises de créer des emplois a été améliorée, et du reste l'élasticité de l'emploi par rapport au PIB a augmenté considérablement car beaucoup de nouveaux travailleurs sont arrivés sur le marché à un moment où les conditions de la demande étaient favorables, mais le recours excessif au travail temporaire a affaibli les gains de productivité. Le problème central de la forte protection accordée par la LPE aux travailleurs permanents demeure, en dépit de la réforme de 1997, et l'indicateur LPE reste parmi les plus élevés de la zone OCDE (tableau 3.1). La comparaison avec d'autres pays est particulièrement frappante si l'on considère uniquement l'indicateur clé, à savoir le niveau des indemnités de licenciement pour les travailleurs permanents, qui est très élevé car la plupart des licenciements sont injustifiés aux yeux des tribunaux.

Tableau 3.1. Indicateur global de LPE et indemnités de licenciement pour des travailleurs ayant un contrat permanent

Indemnités en mois de salaire, 2003

	Licenciement injustifié, indemnités après 20 ans d'ancienneté	Licenciement individuel sans préjudice, indemnités après 20 ans d'ancienneté	Rigidité globale de la protection ¹ (indice)
Espagne²	22	12	2.9
Allemagne	18	0	2.7
Australie	6	1	1.5
Autriche	6	0	2.4
Belgique	14	0	1.7
Canada	..	2.1	1.3
Corée	6	0	2.4
Danemark	9	1.5	1.5
États-Unis	..	0	0.2
Finlande	14	0	2.2
France	16	4	2.5
Grèce	12	5.9	2.4
Hongrie	10	5	1.9
Irlande	24	1.89	1.6
Italie	15	0	1.8
Japon	9	2.9	2.4
Mexique	16	3	2.3
Norvège	12	0	2.3
Nouvelle-Zélande	..	0	1.7
Pays-Bas	18	9	3.1
Pologne	3	0	2.2
Portugal	20	20	4.2
République slovaque	10	1	3.5
République tchèque	8	1	3.3
Royaume-Uni	8	2.4	1.1
Suède	32	0	2.9
Suisse	6	2.5	1.2
Turquie	26	20	2.6

1. L'indicateur global tient compte d'autres variables comme les obstacles à la procédure, le préavis de licenciement et la difficulté d'effectuer un licenciement. Les résultats peuvent varier de 0 à 6, les valeurs les plus élevées représentant une législation plus stricte.

2. En Espagne presque 90 % des licenciements sont considérés comme injustifiés par les tribunaux.

Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* et OCDE (2005), « Assessing the OECD Jobs Strategy : Past Developments and Reforms », *Document de travail du Département des affaires économiques*, à paraître.

D'autres caractéristiques du marché du travail ont un effet marqué sur les gains de productivité

Bien que la législation relative à la protection de l'emploi soit au cœur du débat sur la réforme, d'autres institutions du marché du travail influencent aussi l'évolution de la productivité. Ainsi, le système actuel de négociations salariales (chapitre 2) pèse sur la croissance de la productivité puisqu'il tend à réduire la différenciation des salaires en fonction des performances des entreprises.

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent agir directement sur la productivité en améliorant les qualifications des travailleurs, mais aussi en affectant l'employabilité des personnes en chômage. Les dépenses au titre des PAMT sont faibles en comparaison des autres pays, d'autant plus que la moitié de ces ressources (0.45 % du PIB, soit le second ratio par ordre d'importance dans la zone de l'OCDE) servent à subventionner des emplois, principalement des contrats permanents comportant des indemnités de licenciement réduites. Mais ces subventions entraînent des pertes sèches très lourdes et sont généralement considérées comme la mesure active ayant le rapport coût-efficacité le plus médiocre. Outre la suppression progressive de ces subventions et l'affectation des ressources correspondantes à des actions mieux ciblées, de larges possibilités s'offrent d'améliorer les PAMT à divers égards :

- Les PAMT à l'intention des chômeurs ne sont pas évaluées régulièrement. Les évaluations qui ont été effectuées relèvent un accroissement négligeable de l'employabilité à long terme des chômeurs qui suivent des programmes de formation (Commission européenne, 2002a). Elles n'indiquent pas clairement quelles sont les mesures les plus efficaces pour les différentes catégories de travailleurs. Des évaluations analogues ont été pratiquées dans d'autres pays de l'OCDE, notamment l'Australie, la France, le Royaume-Uni et la Suisse, et sont utilisées pour améliorer les PAMT. La distribution des dépenses entre les différentes mesures actives n'apparaît pas optimale. L'expérience internationale donne à penser que les actions les plus efficaces pour aider les chômeurs sont le conseil et l'aide à la recherche d'emploi (Martin et Grubb, 2001), devant les programmes de formation et loin devant les subventions à l'emploi ou les programmes de travaux d'intérêt public. Toutefois, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi semblent peu développés en Espagne en dépit de l'augmentation récente des ressources qui leur sont allouées¹, car de nombreux agents du service public de l'emploi (INEM) sont mobilisés pour enregistrer la masse énorme des contrats de courte durée. De fait, l'INEM intervient dans moins de 20 % des placements. Des stages de formation bien ciblés seraient également efficaces, mais en Espagne la dépense correspondante par chômeur est faible et le nombre des participants élevé, ce qui semble indiquer que la formation est diluée et n'a donc qu'un effet négligeable sur l'employabilité.
- Il n'y a pas de coordination étroite entre les PAMT et les mesures passives, car les chômeurs indemnisés ne sont pas réellement tenus de participer aux programmes actifs. La réforme de 2002 du régime d'indemnisation du chômage visait à renforcer la conditionnalité et restreignait les possibilités de refuser une offre d'emploi tout en continuant de percevoir les prestations. Cependant, les critères de conditionnalité sont appliqués de façon très souple, quand ils ne sont pas ignorés.

La formation des travailleurs salariés a aussi une incidence directe sur la croissance de la productivité. Bien que la formation des travailleurs soit peu développée en Espagne, l'aide publique aux programmes de formation équivaut à 0.1 % du PIB, chiffre relativement

élevé en comparaison des autres pays. Cette aide est financée dans une large mesure par le Fonds social européen et les cotisations sociales, et distribuée par le biais d'une fondation publique (*Fundación tripartita* précédemment FORCEM) gérée par les partenaires sociaux et depuis 2004 aussi par le gouvernement. La FORCEM a été réformée en 2003 à la suite de plusieurs affaires de fraude et de dysfonctionnements. En vertu du nouveau régime, qui est transitoire et sera réévalué par le nouveau gouvernement, les aides prennent la forme d'un allègement des cotisations de sécurité sociale et non de subventions, tandis que la *Fundación tripartita* encouragera la formation dans les petites entreprises, jusqu'ici sous-représentées. Cependant, le nouveau dispositif n'exige toujours pas le cofinancement des projets de formation, qui permettrait d'affecter l'aide publique aux projets que les entreprises jugent réellement utiles.

Les réformes du marché du travail devraient être de grande envergure

Réduire le chômage et atténuer le dualisme du marché du travail sont des objectifs déclarés des autorités espagnoles, mais ils exigent la réforme de plusieurs institutions. Il faudrait en priorité décentraliser les négociations salariales et diminuer le niveau de protection de la LPE pour les travailleurs permanents, mais d'autres secteurs appellent des mesures. Ces réformes devraient être menées de front : le Livre blanc actuellement élaboré par un groupe d'experts en offre l'occasion. Deux éléments militent en faveur d'une stratégie globale. *Premièrement*, il existe des complémentarités entre les différentes réformes. Ces complémentarités sont manifestes, par exemple, entre les PAMT et l'indemnisation du chômage. Faire appliquer les règles de conditionnalité pour le versement des prestations de chômage aiderait à réduire les périodes de chômage, mais il faut améliorer les PAMT, en particulier les services de l'emploi, pour accroître l'employabilité. Réduire l'abus actuel des contrats temporaires en pratiquant des contrôles contribuerait à abaisser la proportion de ces contrats dans l'emploi total, mais on doit aussi augmenter l'attractivité des travailleurs permanents pour les employeurs en allégeant la LPE, sinon l'emploi risque d'être pénalisé. Un assouplissement de la LPE libérerait des ressources actuellement utilisées pour subventionner les contrats permanents, ressources qui pourraient notamment être consacrées à accroître les crédits en faveur de PAMT mieux ciblées. *Deuxièmement*, les considérations d'économie politique plaident aussi en faveur de réformes complémentaires. Bon nombre de ces mesures se heurtent à l'opposition des syndicats ou des associations d'employeurs, et sont donc très difficiles à mener isolément.

Le meilleur exemple de complémentarité est peut-être celui de la LPE et de l'indemnisation du chômage. Ces deux dispositifs jouent en partie le même rôle. Dans le cadre actuel, les indemnités de licenciement ont deux objectifs : i) assurer des ressources aux travailleurs licenciés, et ii) alourdir le coût du licenciement, afin de réduire l'instabilité de l'emploi. L'un et l'autre se justifient dans une certaine mesure par des préférences sociales et des considérations d'efficacité. Ces dernières conduisent à estimer qu'une instabilité excessive de l'emploi risque de compromettre la performance économique (Blanchard et Tirole, 2004) et que la recherche d'un emploi demande un certain temps si l'on veut que les qualifications d'un travailleur correspondent aux exigences du poste. Cependant, des coûts de licenciement élevés et incertains induisent aussi une forte désincitation à créer des emplois permanents, comme on le constate en Espagne depuis de nombreuses années. Le premier objectif des indemnités de départ est atteint également par les prestations de chômage, tandis que le second peut être recherché au moyen d'autres instruments, par exemple un mécanisme de bonus-malus (prise en compte des

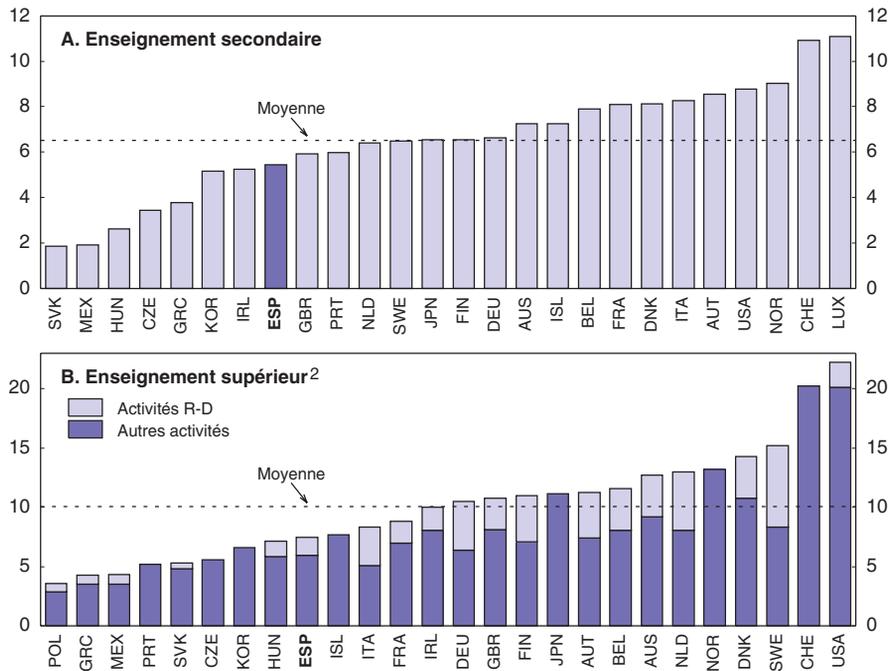
pratiques antérieures) applicable aux entreprises, permettant de pénaliser celles qui licencient trop souvent. Ainsi, un régime approprié d'indemnisation des chômeurs et un système de bonus-malus réaliseraient les deux objectifs sans compromettre la création d'emplois. À défaut, la LPE pourrait être réorganisée à l'instar de ce qui a été fait en Autriche. Dans ce pays, les employeurs versent une contribution sur les comptes individuels des travailleurs qui en disposent en cas de licenciement, ou au moment à la retraite s'ils n'ont jamais été licenciés. Ce dispositif éliminerait l'élément d'incertitude présent dans le régime espagnol actuel. Toutes ces propositions sont peut-être trop radicales pour recueillir immédiatement un large appui ; cependant, il convient de rechercher des solutions de rechange qui permettent d'assurer des ressources aux chômeurs et de réduire l'instabilité excessive de l'emploi, tout en exerçant un impact moins négatif sur la création d'emplois.

Intensifier l'investissement en capital humain

L'amélioration de la qualité de l'enseignement est une priorité pour les autorités

Un système éducatif satisfaisant réalise un certain nombre d'objectifs sociaux. Il agit aussi sur la performance économique en accroissant le capital humain. Le développement de l'éducation augmente le stock de connaissances, relevant ainsi les niveaux de productivité, mais en outre il fournit les moyens d'acquérir de nouvelles qualifications et amplifie ainsi la croissance future de la productivité. La réforme de l'éducation est une priorité pour les autorités espagnoles, et les initiatives visant à améliorer la qualité de l'enseignement se sont multipliées à tous les niveaux, de l'établissement préscolaire à l'université. Le précédent gouvernement avait amorcé des réformes dans l'éducation des jeunes enfants (en étendant la gratuité de l'enseignement aux enfants âgés de 3 à 6 ans), dans l'enseignement obligatoire (en créant davantage de tests intermédiaires et en séparant les élèves par groupes de compétences à un âge plus précoce qu'auparavant), mais aussi dans l'enseignement tertiaire. Bon nombre de ces initiatives n'ont pas encore été mises en œuvre et n'ont pas la faveur du nouveau gouvernement, qui a ouvert un débat public sur les réformes de l'éducation et qui pourrait annuler certaines des mesures approuvées.

Les dépenses sont inférieures à la moyenne OCDE à tous les niveaux d'enseignement. L'écart est faible dans l'enseignement primaire et secondaire, mais beaucoup plus prononcé dans l'enseignement universitaire (graphique 3.1) ; le nouveau gouvernement a promis d'accroître les dépenses. On débat depuis longtemps sur le point de savoir si les ressources financières sont importantes pour les résultats éducatifs, et la question n'est pas encore tranchée. Rares sont les études empiriques ayant relevé un lien significatif entre un accroissement des dépenses et une amélioration des résultats (Hanushek, 1997), mais une récente réévaluation semble détecter certains indices selon lesquels des ressources additionnelles peuvent avoir un effet positif sur la performance (Krueger, 2002). Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les données du Rapport PISA sur les résultats de l'enseignement chez les élèves de 15 ans ne révèlent pas de corrélation significative avec les dépenses par élève. En revanche, il apparaît incontestable que les variables socio-économiques qui échappent au contrôle des pouvoirs publics, notamment le niveau de revenu ou le degré d'instruction des parents, ont de loin l'impact le plus prononcé sur les performances des enfants (Mancebón Torrubia et Muñoz Pérez, 2003). Un accroissement des ressources peut s'avérer nécessaire dans certains secteurs pour améliorer la qualité, ou dans quelques groupes défavorisés pour accroître la participation, mais il importe surtout

Graphique 3.1. **Dépenses d'enseignement par étudiant**Par niveau d'enseignement, en milliers de \$, 2001¹

1. Convertis sur la base des parités de pouvoir d'achat et sur la base des équivalents temps plein. Établissements publics uniquement pour la Hongrie, l'Italie, la Pologne, la Suisse et la Turquie. Établissements publics et établissements privés indépendants uniquement pour les États-Unis.
2. Comprend l'enseignement post-secondaire non tertiaire pour le Danemark, le Japon et les États-Unis. Établissements publics uniquement pour la Norvège.

Source : OCDE (2004), *Regards sur l'éducation*.

de concevoir soigneusement les réformes, de façon que des incitations appropriées contribuent à maximiser les résultats obtenus avec les ressources disponibles.

Il faut développer les structures d'accueil des jeunes enfants

La scolarisation des enfants de 3 à 6 ans est presque universelle, mais celle des enfants de 0 à 3 ans est très inférieure à la moyenne OCDE. Cet état de choses pèse sur le taux d'activité des femmes et réduit probablement le taux de fécondité, l'un et l'autre étant nettement inférieurs aux moyennes OCDE (Jaumotte, 2003). Dans la mesure où le travail féminin est limité par le manque de structures d'accueil des enfants, une amélioration des services de garderie induirait probablement des gains de productivité élevés, le ratio adultes/enfants étant beaucoup plus bas dans le système éducatif qu'au domicile. En principe, cet élément est internalisé dans la décision d'activité des femmes, qui peuvent juger intéressant de travailler et d'utiliser une partie de leur salaire pour financer les frais de garderie. Toutefois, la prestation publique de services de garde des jeunes enfants est également justifiée par le fait que l'éducation préscolaire a des retombées bénéfiques en termes de socialisation des jeunes enfants, de dépistage sanitaire et de maturité scolaire. Une autre externalité positive tient au rôle de l'éducation préscolaire dans l'intégration des enfants d'immigrants, dont le besoin se fait pressant étant donné l'afflux rapide d'immigrants. Une troisième externalité est liée aux impôts acquittés par des travailleurs supplémentaires. En Espagne, les structures publiques d'accueil des enfants sont

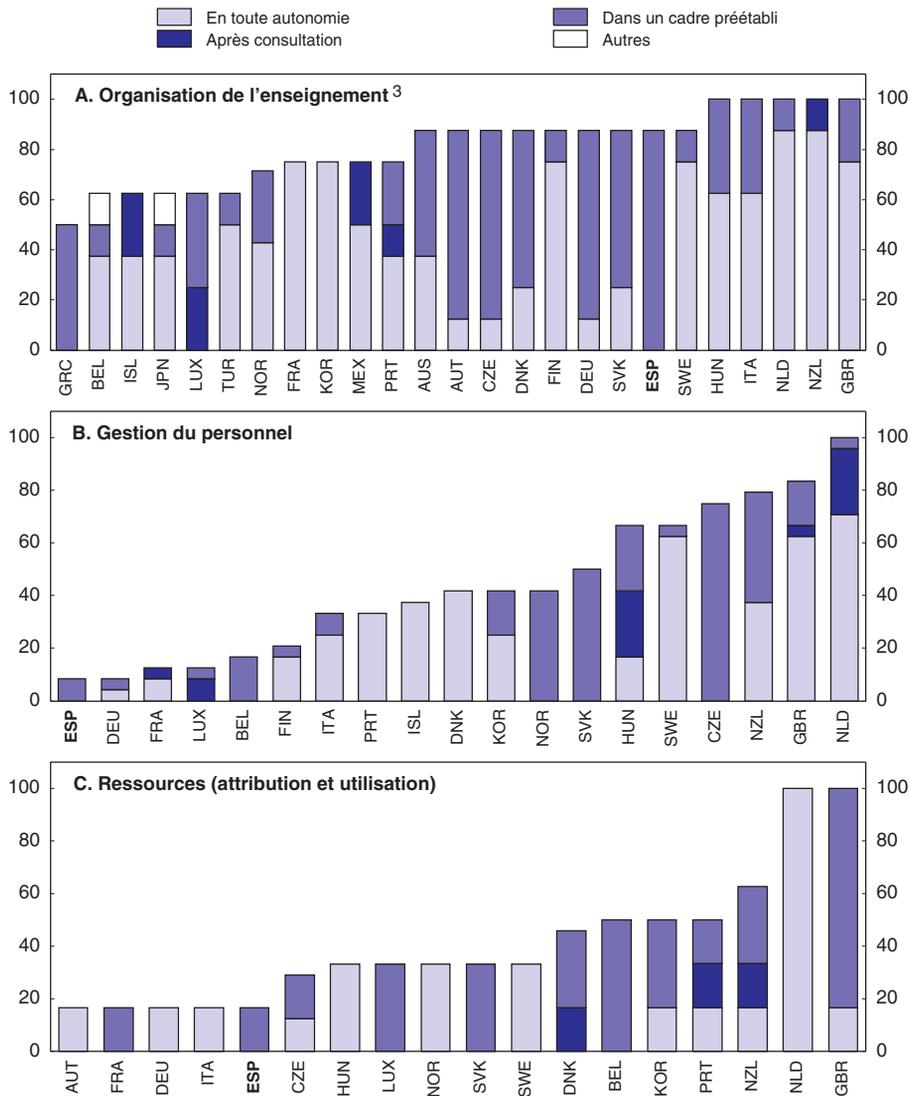
pratiquement inexistantes, même si quelques communautés autonomes ont récemment adopté des allègements fiscaux au titre des dépenses dans ce domaine et si les structures organisées de garde d'enfant sont exemptées de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et bénéficient d'avantages fiscaux au titre de l'impôt sur les bénéfices. Un accroissement des financements publics, par exemple sous forme d'avantages fiscaux plus généreux, semble justifié. Ces dispositifs devraient être conçus au niveau national, car c'est là que jouent les externalités fiscales.

La loi sur la qualité de l'éducation (LOCE), adoptée en 2003 mais pas encore appliquée, prévoit de réduire le niveau de compétences exigé du personnel des garderies afin de favoriser une expansion rapide de ces établissements. En particulier, il est stipulé qu'un diplôme du niveau de l'enseignement professionnel, et non un diplôme délivré après trois ans d'études universitaires, serait suffisant. Cette mesure a été contestée au motif que l'accueil des enfants présente aussi un important contenu éducatif et exige donc un personnel hautement qualifié. Les meilleures pratiques d'autres pays semblent corroborer cet argument. Toutefois, pour limiter les coûts et permettre l'expansion de l'offre, actuellement limitée, on pourrait envisager une formule hybride : un certain nombre d'agents dotés d'une formation tertiaire seraient secondés par des assistants formés jusqu'au deuxième cycle de l'enseignement secondaire professionnel. À mesure que le système se rodera, le pourcentage des agents ayant reçu une formation approfondie devrait augmenter.

Une plus grande autonomie des établissements favoriserait la qualité de l'enseignement

Dans l'enseignement obligatoire, l'un des principaux problèmes est la qualité de l'éducation, qui fait l'objet de la loi LOCE. Celle-ci vise à améliorer la qualité en encourageant le sens des responsabilités des élèves et en particulier en aidant les meilleurs d'entre eux à s'améliorer. De fait, à en juger par l'étude PISA, l'élève espagnol moyen obtient des résultats inférieurs à la moyenne OCDE dans les matières essentielles, mais la dispersion des résultats est relativement faible, ce qui signifie qu'il n'y a pas beaucoup d'élèves particulièrement brillants. Toutefois, l'expérience d'autres pays de l'OCDE montre que les pays qui obtiennent les meilleurs résultats dans les tests PISA sont aussi ceux où la dispersion est faible, car ils s'emploient davantage à ne pas laisser décrocher les élèves en difficulté. On peut donc penser qu'une performance moyenne élevée est compatible avec le maintien de bons résultats pour la plupart des élèves.

La qualité de l'enseignement se trouverait améliorée par l'élaboration de mécanismes d'évaluation plus efficaces et par une plus grande autonomie des établissements scolaires, qui pourraient ainsi mieux s'adapter aux conditions locales et aux antécédents des élèves. Il s'agit d'un aspect pertinent dans le contexte actuel de forte immigration, qui soulève de sérieux problèmes d'intégration dans quelques régions et pose un défi majeur à la politique d'éducation. Une plus grande décentralisation de la prise de décision peut aussi accroître l'efficacité en réduisant la bureaucratie, et élargir les marges d'initiative au niveau de l'établissement (OCDE, 2004a). Les écoles espagnoles n'ont qu'une autonomie restreinte, surtout en matière d'allocation des ressources et de gestion du personnel, même si elles ont plus de latitude dans l'organisation des études (notamment pour la politique d'admission et les horaires des cours) (graphique 3.2). La LOCE accroît l'autonomie en renforçant le rôle du chef d'établissement, sauf pour ce qui concerne la gestion du personnel, en particulier les licenciements et la détermination des salaires. Dans l'enseignement secondaire, malgré une baisse en termes réels entre 1995 et 2003, les

Graphique 3.2. **Mesures d'autonomie dans la gestion des établissements scolaires**¹Premier cycle de l'enseignement secondaire public, en pourcentage, 2003²

1. Les modes de décision sont les suivants : en toute autonomie, après consultation avec d'autres instances du système éducatif, de façon indépendante mais dans les limites d'un cadre préétabli par les autorités supérieures, autres instances du système éducatif.
2. Disponibilité limitée de données pour le Royaume-Uni (Angleterre uniquement) et pour la Belgique (région francophone uniquement).
3. Enseignement primaire seulement pour la Turquie.

Source : OCDE (2004), *Regards sur l'éducation*.

salaires horaires sont plus élevés que la moyenne OCDE, alors que dans le primaire ils lui sont très inférieurs. Les grilles de salaires sont rigides et étroites, et elles n'évoluent que lentement avec l'ancienneté. À titre d'exemple, l'écart entre le salaire de départ et le salaire au bout de 15 ans de service est l'un des plus faibles de la zone OCDE. De surcroît, comme il n'y a pas de lien réel entre les salaires et la performance, les incitations à améliorer la qualité de l'enseignement et à suivre des formations sont sans doute très faibles. Les réformes visant à accroître la flexibilité des rémunérations pourraient s'inspirer d'un

certain nombre de pays de l'OCDE où le degré d'excellence des enseignants est évalué en fonction des résultats et répercuté sur la rémunération (OCDE, 2004a).

La LOCE prévoit aussi une sélection des élèves à un âge plus précoce qu'auparavant, à 13 ans, au motif qu'en groupant les élèves d'après leurs performances antérieures on permettra aux meilleurs de progresser plus rapidement tout en apportant un soutien spécial aux moins doués. Ce raisonnement ne manque pas de logique, mais on peut aussi faire valoir que les élèves brillants dynamisent les classes et qu'une sélection prématurée risque d'accentuer la dispersion des résultats. Il ressort des tests PISA que les pays où la sélection intervient plus tôt (Allemagne, Autriche ou Italie, par exemple) n'obtiennent pas de résultats supérieurs à la moyenne OCDE. Le nouveau gouvernement annulera probablement cette disposition, mais il pourrait maintenir la sélection dans certaines matières fondamentales telles que les mathématiques ou les langues.

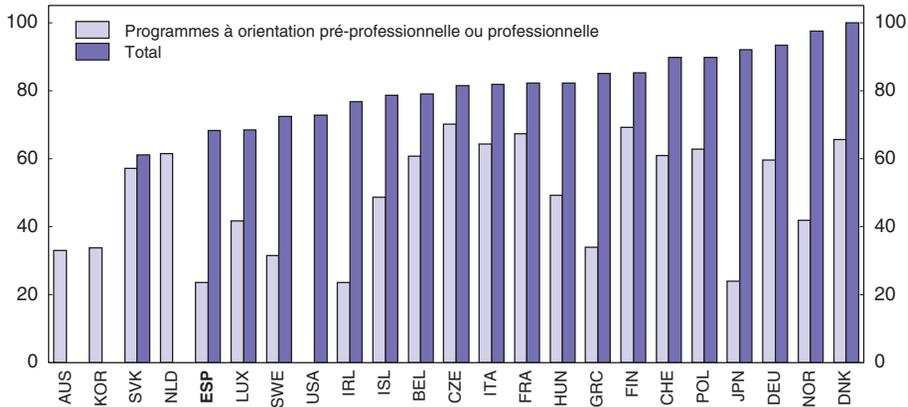
Le taux de scolarisation est faible dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et dans l'enseignement professionnel

L'enseignement obligatoire revêt une importance cruciale pour l'acquisition des compétences de base et la formation des citoyens. L'enseignement post-obligatoire (après l'âge de 16 ans) concerne plus directement les qualifications professionnelles, aussi convient-il de bien adapter la formation aux besoins de qualifications de l'économie. L'enseignement post-obligatoire souffre de contraintes organisationnelles similaires à celles de l'enseignement obligatoire. En outre, le taux de scolarisation y est faible. L'enseignement obligatoire a été prolongé jusqu'à l'âge de 16 ans en 1990, lorsque la précédente loi scolaire (LOGSE) est entrée en vigueur, le taux de scolarisation se rapprochant ainsi des niveaux de la zone de l'OCDE. Toutefois, la proportion de la population ayant fait des études du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est l'une des plus faibles de la zone. À peine 41 % de la population adulte a atteint ou dépassé le niveau du deuxième cycle du secondaire, contre 67 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, même si chez les 25-34 ans la proportion est bien plus élevée que dans les générations âgées. Néanmoins, le taux actuel d'obtention de diplômes reste très inférieur à la moyenne OCDE (graphique 3.3). Par ailleurs, la formation professionnelle est peu développée. La grande majorité des élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire préparent leur entrée à l'université (où le taux d'inscription est plus élevé que la moyenne OCDE), alors que dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE la plupart d'entre eux suivent une formation professionnelle. Pourtant, les perspectives de salaire et d'emploi sont meilleures pour les jeunes dotés d'une formation professionnelle que pour ceux qui sortent de l'université.

Tout cela révèle une inadéquation des compétences. De nombreux jeunes travailleurs titulaires de diplômes universitaires éprouvent des difficultés à trouver des postes en rapport avec leurs qualifications et exercent des emplois inférieurs à leur niveau d'études. Selon Collard *et al.* (2002), la proportion des postes peu qualifiés occupés par des travailleurs très qualifiés atteignait 15 % en 1996, et d'autres chercheurs ont constaté que les entreprises préfèrent recruter des diplômés de l'université plutôt que de former des travailleurs peu qualifiés (García-Serrano et Malo-Ocaña, 1996 ; Beneito *et al.*, 1996). En conséquence, les travailleurs qui n'ont fait que des études secondaires enregistrent des taux de chômage élevés. On a fait valoir que cet « effet d'échelle » dénote une surformation de certains diplômés de l'enseignement tertiaire (Dolado *et al.*, 2000 ; Lassibille *et al.*, 2001).

Graphique 3.3. Participation dans l'enseignement secondaire post-obligatoire et formation professionnelle

Taux d'obtention d'un diplôme en pourcentage de la population ayant atteint l'âge typique d'obtention de ce diplôme, 2002¹



1. Dans les établissements publics et privés. Données de 2001 pour le Danemark, la Finlande, la France et l'Italie. Pour l'Espagne une proportion significative de la population jeune n'est pas couverte par cet indicateur.

Source : OCDE (2004), *Regards sur l'éducation*.

Il n'est pas aisé d'accroître les inscriptions dans le deuxième cycle du secondaire, car la décision peut être déterminée par le coût d'opportunité vis-à-vis d'autres solutions (le travail par exemple) et dépendre en définitive du développement économique, même si l'écart de taux de scolarisation par rapport à la plupart des autres pays de l'OCDE semble plus prononcé que les différences de PIB par habitant. Un autre facteur en cause est le manque de ressources des familles défavorisées, surtout dans les régions moins développées où un faible taux de scolarisation est beaucoup plus fréquent (de la Fuente *et al.*, 2003). À cet égard, il faudrait peut-être développer davantage les programmes de subventions ou de prêts garantis en faveur des étudiants ayant peu de ressources, surtout dans les régions les plus pauvres, car l'investissement en capital humain s'avère probablement plus productif que d'autres types d'investissement pour réaliser la convergence régionale (chapitre 4). Une autre solution consiste à améliorer l'attractivité de l'enseignement professionnel, ou à accroître l'offre de diplômes universitaires courts, beaucoup moins répandus que dans d'autres pays de l'OCDE.

La formation professionnelle a toujours souffert d'une image peu flatteuse car elle était obligatoire pour certains élèves lorsqu'elle a été introduite dans les années 70. De fait, elle a longtemps été considérée comme la seule voie offerte à ceux qui n'allaient pas à l'université. Après la réforme de 1990, le taux d'inscription a augmenté, surtout dans le deuxième cycle de formation professionnelle (qui est classé dans l'éducation tertiaire) et les passerelles d'accès à l'université à partir de la formation professionnelle ont été améliorées. Récemment, le catalogue des activités ou « métiers » a été étoffé et redéfini pour mieux prendre en compte les besoins du secteur des services. Les organisations professionnelles ont participé au processus, et le catalogue sera révisé tous les cinq ans. Ce catalogue a d'ailleurs été intégré à celui de la formation professionnelle des travailleurs et des chômeurs, de manière à faciliter la formation continue des adultes, comme le préconisait l'OCDE. C'est là une initiative positive, mais peut-être pas suffisante. De larges possibilités d'amélioration existent pour les apprentissages en entreprise, beaucoup moins développés que dans d'autres pays de l'UE (OCDE, 2003a). À cet effet, il convient d'étoffer le

cadre institutionnel, avec la participation des associations professionnelles. Autre solution : développer les établissements tertiaires non universitaires, comme l'ont fait l'Autriche, la Finlande et la Suisse.

Enfin, un moyen très efficace pour résorber le possible décalage entre la formation et les besoins de qualifications consiste à élaborer des incitations financières appropriées en faveur de différentes filières. À cet égard, il peut s'avérer nécessaire d'améliorer les incitations à la scolarisation dans le deuxième cycle du secondaire et dans la formation professionnelle, tout en relevant les frais universitaires. Ceux-ci sont très bas et ne couvrent qu'un faible pourcentage des coûts (10 %). Cela implique une forte subvention en faveur des étudiants d'université, alors même que ceux-ci toucheront des salaires sur la vie entière beaucoup plus élevés que la moyenne et connaîtront des taux de chômage faibles. Dans toute la zone de l'OCDE, l'enseignement secondaire bénéficie de financements publics généreux qui se justifient par les retombées importantes de l'éducation scolaire. L'enseignement universitaire offre aussi des externalités, mais elles sont plus réduites car les rendements élevés inhérents aux études universitaires profitent principalement à l'individu et non à la collectivité (Blondal et al., 2002). Un relèvement des frais de scolarité réduirait les incitations à entrer dans l'université chez les élèves qui en définitive ne profitent guère de ces études, et qui sont nombreux comme le démontrent les taux d'abandon élevés au cours des premières années d'université, tout en améliorant les incitations à opter pour d'autres filières. Une augmentation des frais de scolarité aiderait en outre à améliorer le financement des universités et à développer un programme de prêts bonifiés ou de prêts remboursables sous conditions de ressources en faveur des étudiants impécunieux.

Pour améliorer la qualité des études universitaires il faut lier le financement aux résultats

Des problèmes de qualité ont été également évoqués pour le système universitaire. Bien qu'il n'existe pas de comparaisons internationales fondées sur les résultats de tests, on constate que les universités espagnoles accueillent de nombreux étudiants dans des salles spacieuses, avec un faible ratio enseignants/étudiants dans de nombreuses disciplines, bien que ceci soit de moins en moins le cas car le nombre de cours s'est accru et le nombre d'étudiants a fléchi du fait de l'évolution démographique. Selon les données d'enquête, l'enseignement dispensé aux diplômés espagnols ne correspond pas bien aux besoins du marché du travail et accorde peu de place à des compétences pratiques telles que l'utilisation de l'ordinateur, la communication orale et les capacités d'organisation, l'aptitude à résoudre des problèmes concrets et la capacité à travailler sous la pression (COTEC, 2004). En ce qui concerne la recherche, l'Espagne compte un nombre relativement élevé de publications dans des revues scientifiques par chercheur, mais la part des publications très fréquemment citées n'est que de 0.47 % du total, contre 1.64 % aux États-Unis, 1.10 % au Royaume-Uni, 0.88 % en France et 0.73 % en Italie (Commission européenne, 2002b). La mobilité des étudiants entre les universités en Espagne est très faible car les universités sont nombreuses et peu spécialisées. À peu près chaque ville de plus de 50 000 habitants a sa propre université, qui propose souvent un large éventail de matières. De plus, le contrôle externe sur le mode de sélection des professeurs devrait être amélioré pour réduire le nombre excessif de postes attribués à des candidats internes (endogamie). Ce système a été récemment modifié ; un examen national de présélection a lieu avant que les postes ne soient remplis par les départements universitaires. Toutefois,

cette mesure a entraîné dans certains cas une baisse du nombre des vacances d'emploi, les départements universitaires craignant que leurs propres candidats ne franchissent pas l'obstacle de la présélection. Il convient de mettre en place une procédure de sélection plus ouverte, fondée sur des critères objectifs, probablement avec la participation d'experts internationaux de renom pour en garantir l'indépendance.

Un relèvement des frais universitaires permettrait d'accroître les dépenses d'éducation

De façon plus importante, le système de financement des départements universitaires devrait être lié à leurs performances. Cette disposition, plus que tout autre, atténuerait l'endogamie et pousserait les universités à consacrer tous leurs efforts à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la recherche, ce qui accroîtrait alors la mobilité des étudiants. À l'heure actuelle, les universités sont financées par les régions, selon des critères qui ne sont ni transparents ni uniformes. Parmi les outils nécessaires pour créer un système de financement fondé sur le résultat on trouve une agence nationale, créée par la réforme de l'université, afin d'évaluer les établissements sur la base d'un large éventail d'indicateurs quantitatifs. Ces indicateurs devraient être utilisés non seulement pour faire savoir au public quelles sont les meilleures universités, mais aussi pour redéployer les ressources. En outre, le système de financement des activités de recherche dans les universités et des centres publics devrait aussi dépendre de l'évaluation de leurs résultats, comme c'est le cas par exemple au Royaume-Uni ou en Nouvelle-Zélande. Le financement fondé sur les résultats et conjugué à un relèvement des frais de scolarité aurait un caractère plus progressif, mais en outre il intensifierait la concurrence entre universités et inciterait les étudiants à tirer le meilleur parti de leurs années d'études.

Stimuler la recherche-développement et adopter les nouvelles technologies

Les dépenses de R-D des entreprises sont très inférieures à la moyenne OCDE

Malgré des progrès ces dernières années, l'Espagne se situe encore presque en queue de peloton dans le domaine de la R-D, avec un ratio dépenses/PIB de 1.1 %, contre 2 % en moyenne dans l'UE et 2.8 % aux États-Unis. Les nouveaux États membres de l'UE, dont le PIB par habitant est pourtant très inférieur à celui de l'Espagne, talonnent celle-ci, à 0.84 %. Près de la moitié des dépenses (48 %) sont engagées par le secteur public (universités et institutions gouvernementales), alors que les dépenses privées représentent environ 65 % du total dans beaucoup de pays de l'UE et 70 % aux États-Unis. Les autorités comptent atteindre l'objectif adopté à Lisbonne (3 % du PIB pour la R-D à l'horizon 2010) et porter la part des dépenses privées aux deux tiers. C'est là une des priorités d'action du gouvernement actuel, qui a promis de doubler l'aide publique à la R-D au cours des quatre années à venir et a déjà entrepris de l'accroître de 25 % dans le budget 2005². La politique publique de R-D est mise en œuvre à la fois par l'administration centrale et par les communautés autonomes. Celles-ci contrôlent les universités, mais en outre elles appliquent leurs propres stratégies de R-D, qui varient largement d'une région à l'autre.

Un financement public dans ce domaine est tout à fait justifié, car la plupart des études révèlent les importantes retombées positives de la R-D, et surtout de la recherche fondamentale, qui offre normalement un rendement privé très faible, mais un rendement social élevé. Parmi ces retombées figurent les applications dans d'autres entreprises, ainsi que les externalités de capital humain (effets de réseau). Les incitations publiques en faveur de la R-D se justifient également par le fait que la protection des droits de propriété intellectuelle a une portée limitée et ne dure qu'un temps. En conséquence, ces droits ne

permettent pas de capter intégralement la rente du consommateur générée par de nouveaux produits, de sorte que l'incitation à innover tombe au-dessous de l'optimum (Jones, 1998 ; OCDE, 2004b). Au demeurant, l'Étude de l'OCDE sur la croissance a fait apparaître que la R-D est un important moteur de la productivité, surtout lorsqu'elle émane de sources privées (OCDE, 2003a). Les politiques qui stimulent la R-D et l'innovation n'en sont que plus importantes. Toutefois, pour accroître les dépenses de R-D privées, il faut s'attacher à améliorer les conditions-cadres.

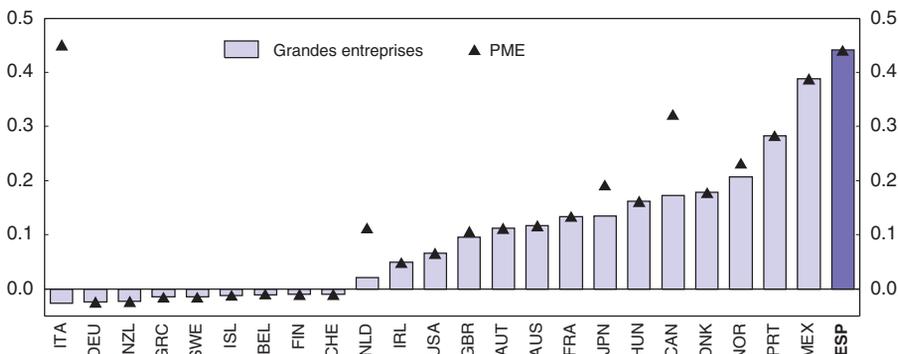
Le soutien public aux activités de R-D des entreprises doit être soigneusement conçu et évalué

S'il importe de choisir l'outil approprié pour acheminer l'aide au secteur privé, les crédits d'impôt pas plus que les subventions ne présentent d'avantages décisifs. D'une part, les crédits d'impôt n'influencent pas le choix entre différents projets de R-D et sont plus neutres à l'égard du marché que les subventions, qui ont un caractère plus discrétionnaire ; ils sont également plus aisés à gérer par les entreprises. D'autre part, les crédits d'impôt sont moins transparents et génèrent des pertes sèches plus élevées que les subventions, car ils financent aussi des projets qui auraient été de toute manière entrepris (van den Noord, 2005). Le caractère discrétionnaire des subventions peut aussi s'avérer un avantage lorsque les politiques de R-D sont à même d'établir une discrimination en faveur des projets qui génèrent des externalités plus importantes (Atkinson et Stiglitz, 1980).

L'Espagne a le système d'allègements fiscaux en faveur de la R-D le plus généreux de la zone de l'OCDE (graphique 3.4), avec notamment un amortissement intégral des investissements en actifs fixes liés à la R-D, des déductions au titre des dépenses de R-D (30 %), des déductions sur les dépenses supplémentaires (50 % de dépenses de plus que la moyenne des deux années précédentes) et un abattement supplémentaire de 20 % sur les salaires des chercheurs. Toutefois, ces incitations sont peu utilisées. À peine 15 % des entreprises innovantes profitent des allègements fiscaux (COTEC, 2004). Pour les autorités, des problèmes administratifs sont en cause : en effet, le ministère de l'Économie et des Finances, responsable de l'attribution des déductions, ne dispose pas de l'expertise technique requise pour évaluer les projets et sélectionner ceux qui répondent aux critères pour bénéficier des déductions. Le système a été amélioré par l'introduction d'un certificat optionnel octroyé par le ministère de l'Industrie du Tourisme et du Commerce, qui a un

Graphique 3.4. Allègements fiscaux pour les activités de R-D

Taux de subventions fiscales pour \$1 de R-D, en pourcentage, 2004



Source : OCDE (2004), *Science, technologie et industrie : Perspectives de l'OCDE*.

effet contraignant pour l'administration fiscale. Selon les autorités, ceci devrait accroître le recours au dispositif.

Les aides sont accordées sous la forme de subventions et de prêts sans intérêts, ces derniers étant plus fréquents. Les prêts à des conditions préférentielles présentent l'avantage d'être moins coûteux et d'éliminer les risques, car ils ne sont remboursables que si le projet réussit. Ils impliquent également une importante contribution privée au projet en cas de réussite. Dans d'autres cas, toutefois, l'incitation offerte par la bonification d'intérêt n'est pas assez élevée pour attirer les entreprises vers des projets générant d'importants effets externes. En Espagne, les crédits subventionnés sont accordés sous réserve de fortes garanties par les entreprises, d'où un coût supplémentaire considérable pour ces dernières. Le financement direct des projets de R-D est assuré, entre autres institutions, par un organisme public (CDTI), mais cette agence n'a financé que des projets à très faible risque. En général, la politique de R-D et d'innovation s'est attachée à déterminer les domaines prioritaires pour l'investissement, sans accorder une attention suffisante à l'adéquation des instruments économiques (incitations fiscales, subventions et prêts à des conditions de faveur) utilisés pour affecter l'aide publique à différents types de prêts, et sans évaluer les coûts et avantages de différents projets. D'un point de vue institutionnel, le (défunt) ministère de la Science et de la Technologie, créé en 2000, a concentré toutes les mesures liées à la R-D dans un seul service, ce qui aurait dû faciliter la réalisation d'évaluations systématiques. Toutefois, depuis 2004, les compétences en matière de R-D ont été éclatées entre plusieurs ministères, de sorte que la coordination est plus difficile. Comme dans d'autres secteurs de dépenses publiques, il serait souhaitable qu'une évaluation systématique de l'efficacité de toutes les politiques de R-D soit effectuée sur la base de critères objectifs. Dans ce sens, le Plan national pour la recherche, le développement et l'innovation prévoit un mécanisme de suivi qui n'a pas encore été activé, mais une évaluation rigoureuse devra utiliser des objectifs quantitatifs détaillés pour les programmes actuels. Une évaluation indépendante du principal programme de subventions (PROFIT) n'a révélé qu'un faible lien entre les projets et les activités de R-D. Par ailleurs, il importe de s'attaquer à d'autres problèmes qui freinent les dépenses de R-D des entreprises, notamment les carences de l'information et du capital humain, le manque d'esprit d'entreprise ou une culture financière et de gestion réfractaire au risque.

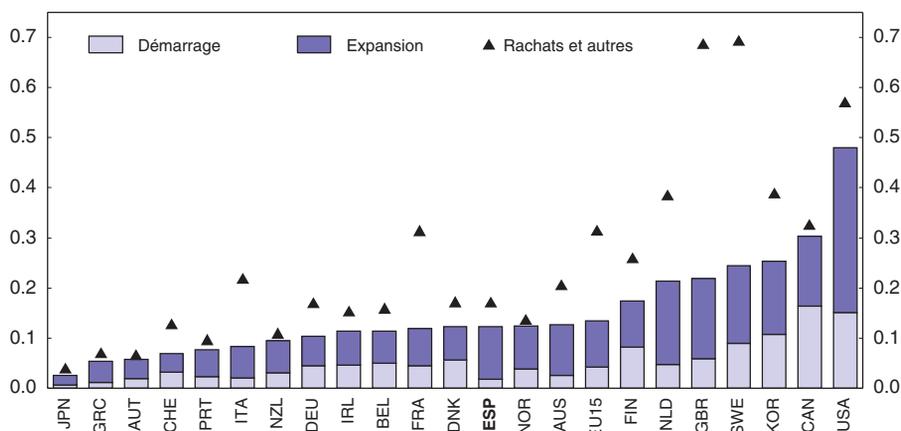
Les conditions-cadres revêtent de l'importance pour les dépenses de R-D des entreprises et l'entrepreneuriat

Comme dans beaucoup de pays de l'UE, la R-D privée est effectuée principalement par les grandes entreprises, mais les activités d'innovation n'ont pas pour autant atteint le niveau observé dans d'autres pays de l'OCDE. Les plus grandes entreprises espagnoles sont de taille relativement réduite à l'aune internationale, de sorte qu'il y a peu d'activités de R-D exigeant des projets à grande échelle. De surcroît, les entreprises de haute technologie, de faible taille mais en expansion rapide, qui ont joué un rôle important pour les secteurs de la « nouvelle technologie » dans certains pays de l'OCDE, sont ici en nombre négligeable. Dans de nombreux pays, les contraintes de liquidité expliquent l'absence de jeunes entreprises, dans la mesure où les dysfonctionnements du marché du crédit entravent le flux de capitaux vers les projets technologiques risqués. Face à ces dysfonctionnements, les marchés de capital-risque peuvent offrir des conditions propices à ces investissements. En Espagne, les réglementations relatives au capital-risque ont été regroupées en 1999 dans une seule loi qui définit les activités de capital-risque et prévoit un cadre approprié

pour les sociétés de capital-risque. Des incitations fiscales ont été également offertes, sous la forme d'une déduction intégrale des plus-values et des dividendes des jeunes entreprises technologiques (si l'investissement est maintenu entre 2 et 15 ans). Même si la jeune pousse est introduite en Bourse, ce qui exclurait normalement la possibilité d'un avantage fiscal au titre des plus-values, ces allègements fiscaux spéciaux peuvent être maintenus pendant une année. En dépit d'une certaine expansion, les investissements en capital-risque n'ont pas encore décollé : ils représentent à peine 0.12 % du PIB. En outre, le volume de capital-risque affecté aux jeunes pousses technologiques est particulièrement faible, la plupart des établissements préférant investir dans la phase d'expansion de sociétés déjà opérationnelles et dans des secteurs traditionnels plutôt que dans des entreprises de pointe (graphique 3.5). Les raisons de ce biais sont difficiles à cerner, mais elles sont probablement liées à une culture financière très réfractaire au risque. Le manque d'expérience des gestionnaires en capital-risque pose également un problème, mais il pourrait être surmonté par une coopération avec les fonds internationaux de capital-risque qui sont déjà présents sur le marché espagnol, ou plus directement par la mise en œuvre de petits programmes publics de prise de participations dans les jeunes entreprises technologiques par l'intermédiaire de sociétés de gestion spécialisées (OCDE, 2003b)³. Les allègements fiscaux en faveur de l'investissement en capital-risque devraient être étendus aux particuliers et aux entreprises (qui acquittent aujourd'hui les taux d'imposition normaux sur les gains en capital, soit 15 % et 35 % respectivement) de façon à favoriser l'émergence d'« investisseurs providentiels ».

Graphique 3.5. Capital-risque par type d'investissement

En pourcentage du PIB, 2000-03¹



1. 1999-2002 pour les États-Unis ; 1998-2001 pour l'Australie, la Corée, le Japon et la Nouvelle-Zélande.

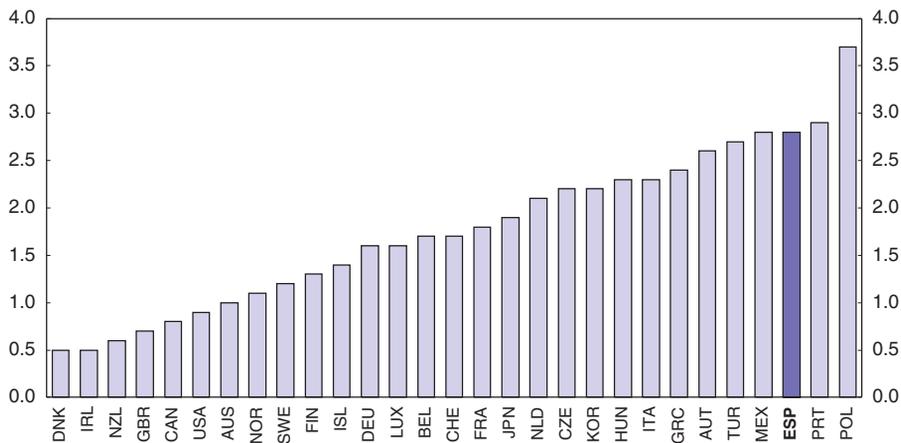
Source : OCDE, base de données capital-risque, janvier 2005.

Le développement d'un secteur de capital-risque dynamique n'est pas le seul moyen de stimuler les activités de R-D par la création de petites entreprises de haute technologie. D'autres facteurs, comme le développement de l'entrepreneuriat et la réduction des obstacles administratifs à la création d'entreprises seraient aussi bénéfiques. La réglementation relative aux faillites n'a traditionnellement pas promu l'esprit d'entreprise car elle semblait stigmatiser l'échec économique, au lieu de le considérer comme l'une des issues possibles d'une activité économique risquée (Commission européenne, 2003). La

nouvelle loi sur les faillites (*Ley Concursal*), approuvée en 2003, a modernisé les procédures de cessation de paiement et rendu plus aisé le redémarrage des entreprises par les débiteurs après l'application de ces procédures (à moins que la procédure ait été classifiée comme frauduleuse). Ceci devrait aider à éliminer les barrières à l'entrepreneuriat. En outre, les démarches administratives pour la création de nouvelles entreprises sont apparemment plus élevées que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Selon l'indicateur synthétique de l'OCDE, c'est en Espagne que les charges pesant sur les jeunes entreprises technologiques sont les plus lourdes, en dépit de certains progrès ces dernières années (graphique 3.6). Des mesures visant à résoudre ces problèmes auraient une incidence notable sur les projets concernant la R-D industrielle et les secteurs de pointe ; du reste, les autorités espagnoles sont conscientes de ces difficultés et comptent lancer un plan pour promouvoir l'entrepreneuriat en 2005.

Graphique 3.6. **Fardeaux administratifs pour la création d'entreprise**

Indicateurs de la rigueur de la législation, 2003¹



1. Les résultats peuvent varier de 0 à 6, les valeurs supérieures indiquant une réglementation plus rigoureuse.

Source : OCDE, *Indicateurs de la régulation du marché des produits*, octobre 2004.

Les conditions-cadres dépendent aussi des ressources en capital humain. Ainsi qu'on l'a déjà souligné, le nombre des diplômés de l'université a considérablement augmenté. La part des diplômés en science et technologie est désormais à peine inférieure à la moyenne de l'UE, mais le taux d'obtention de diplômes du niveau du doctorat, facteur clé pour les activités de R-D, est l'un des plus bas de la zone de l'OCDE. L'Espagne se classe au cinquième rang dans l'Union européenne pour le nombre de chercheurs par millier de salariés, mais la plupart d'entre eux travaillent dans le secteur de l'enseignement supérieur public. L'industrie ne compte que 1.6 chercheur par millier de salariés, contre 5.4 en France, 5.7 en Allemagne ou 2.2 aux États-Unis. Cela reflète le faible niveau de la R-D des entreprises, mais aussi sans doute les rigidités du marché du travail qui se traduisent par une rémunération insuffisante des chercheurs. Tandis qu'il n'existe pas de données sur les niveaux des salaires pour des travailleurs ayant des qualifications comparables, on constate que les chercheurs des universités et des instituts publics sont pour la plupart des fonctionnaires, or l'éventail des rémunérations est plus resserré dans la fonction publique que dans le secteur privé. Les conditions de travail des jeunes chercheurs pendant et après leurs études de troisième cycle sont loin d'être optimales : ils sont mal rémunérés et

parfois n'ont pas accès à certaines prestations de sécurité sociale. Les chercheurs formés à l'étranger éprouvent souvent des difficultés à trouver un emploi en Espagne car le processus de sélection du personnel souffre dans certaines universités d'endogamie, même s'il existe des programmes spéciaux destinés à faciliter leur retour. Le fait que les postes de recherche se trouvent dans la fonction publique entrave la mobilité professionnelle en direction du secteur privé. À cet égard, les liens entre les établissements publics de recherche et les entreprises privées, qui constituent un autre ingrédient d'un climat stimulant pour la R-D des entreprises, sont encore ténus, en partie parce que la culture de gestion des entreprises espagnoles répugne au lancement de projets de R-D. À cet égard, les programmes qui favorisent la participation de chercheurs publics dans des entreprises privées sont utiles pour accroître l'absorption de la R-D et des nouvelles technologies par les entreprises, mais les crédits budgétaires correspondants sont réduits. La R-D financée par les entreprises dans les universités et les établissements publics de R-D est rare, et à peine 36 % des entreprises espagnoles voient dans la coopération un élément de leur stratégie d'innovation, contre 48 % dans l'Union européenne. Selon des experts, le défaut de coopération avec les universités constitue l'un des obstacles majeurs dans le domaine de la recherche (OCDE, 2004c). La politique d'innovation devrait s'attaquer en priorité à ces problèmes.

La promotion des grappes d'activités favoriserait l'innovation dans les petites entreprises

L'une des sources des rendements d'échelle à l'intérieur d'une entreprise est la quantité de savoir et d'expérience qui peut être partagée entre ses salariés. Les petites entreprises ne bénéficient pas de cet avantage, mais elles peuvent coopérer dans certains domaines et partager des connaissances si elles sont à l'écoute de leurs clients et proches les unes des autres, en exploitant les externalités spatiales des grappes d'industries. En Espagne, il existe des grappes d'entreprises technologiques dans certains pôles qui regroupent des entreprises assurant des services d'innovation, généralement de petites sociétés qui n'ont pas les moyens de mener seules des activités innovantes. Les pôles de technologie sont généralement gérés de façon privée par les entreprises clientes. Les autorités espagnoles veulent développer leur rôle, en créant de nouveaux pôles après consultation des associations d'employeurs et en les reliant en réseaux pour amplifier leurs effets externes potentiels. Promouvoir ces pôles semble un moyen efficace de stimuler les activités de R-D des petites entreprises et de diffuser les procédés et produits nouveaux, même dans les secteurs qui ne relèvent pas de la haute technologie ou qui sont moins innovants. L'expérience internationale montre cependant que l'État ne devrait pas être le principal architecte de ces pôles, et laisser l'initiative au secteur privé. Les pouvoirs publics pourraient toutefois intervenir utilement pour réduire les obstacles à l'innovation en fournissant des études de viabilité et en identifiant les freins à l'innovation, mais aussi pour assurer un soutien administratif et de gestion (OCDE, 2002).

Notes

1. Les services publics de l'emploi sont apparemment en sous-effectif par rapport aux autres pays de l'OCDE. En 1999, le flux annuel de demandeurs d'emploi par agent des services publics de l'emploi a atteint plus de 1 000 en Espagne, contre 246 aux États-Unis, 439 au Japon, 97 en Allemagne, 137 en France et 351 en Italie. Le budget de l'INEM (service public de l'emploi) a augmenté de 13 % en 2004.

2. Le précédent Plan national pour la R-D se fixait un objectif de 1.29 % du PIB pour 2003, qui n'a pas été atteint. Le Plan actuel (2004-07) comporte un objectif intermédiaire de 1.22 % pour 2005.
3. Plusieurs régions, dont la Catalogne, ainsi que les universités, administrent des programmes de promotion des jeunes pousses technologiques par apport de capital-risque.

Bibliographie

- Atkinson. A. et J. Stiglitz (1980), *Lectures in Public Economics*, McGraw Hill, York.
- Bentolila. S. et J.J. Dolado (1994), « Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain », *Economic Policy*, vol. 18.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2004), « The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection. A First Pass », *Working Papers*, n° 04-15, MIT Department of Economics, Cambridge, MA, avril, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=527882.
- Blondal, S., S. Field et N. Girouard (2002), « Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 333, OCDE, Paris, www.oecd.org/eco/documentsdetravail.
- Beneito, P. et al. (1996), « Desajuste educativo y formación laboral especializada: efectos sobre los rendimientos salariales », *Working Papers*, n° 9611, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia.
- Collard, F., R. Fonseca et R. Muñoz (2002), « Spanish Unemployment Persistence and the Ladder Effect », *Discussion Papers*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, juillet, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0538.pdf>.
- Commission européenne (2002a), « Assessment of the European Employment Strategy: Spain », *Emploi et Affaires sociales*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/eval_es.pdf.
- Commission européenne (2002b), *European Competitiveness Report 2002*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/competitiveness/doc/competitiveness_report_2001/index.htm.
- Commission européenne (2003), « Bankruptcy and a Fresh Start: Stigma on Failure and Legal Consequences of Bankruptcy. National Report Spain », Bruxelles, http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/failure_bankruptcy/stigma_study/report_spain.pdf.
- COTEC (2004), *El sistema español de innovación: situación en 2004*, Libro Blanco, Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica, Madrid, www.cotec.org/publica/informes/LibroBlanco2004.html.
- Davia, M.A. et V. Hernanz (2000), « Fixed-term Employment Contracts and Segmentation in the Spanish (Youth) Labour Market », document présenté au 3^e « IZA European Summer School in Labor Economics », Institute for the Study of Labor, Bonn, www.iza.org/en/papers/summerschool/3_davia_hernanz.pdf.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso et J.F. Jimeno (2000), « Youth labour Markets in Spain: Education, Training and Crowding-Out », *European Economic Review*, vol. 44, Issues 4-6, Elsevier, mai.
- Dolado, J.J., C. García-Serrano et J.F. Jimeno (2003), « Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain », *The Economic Journal*, vol. 112, Issue 480, Blackwell Publishers, juin, www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0013-0133&site=1.
- de la Fuente, A., R. Domenech et J.F. Jimeno (2003), « Human Capital as a Factor of Growth and Employment at the Regional Level. The Case of Spain », *Working Papers*, n° 610-04, Instituto d'Anàlisi Econòmic, Universitat Autònoma de Barcelona, <http://pareto.uab.es/wp/2004/61004.pdf>.
- García-Serrano, C. et M.A. Malo-Ocaña (1996), « Educational Mismatch and Internal Labour Markets: Is There Any Relationship », *Working Papers*, n° 1996-16, Institute for Social and Economic Research, Université d'Essex, <http://ideas.repec.org/s/ese/iserwp.html>.
- Martin, J. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, www.ekradet.konj.se/sepr/Martin.pdf.
- Hanushek, E.A. (1997), « Assessing the Effects of School Resources on Student Performance: An Update », *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19(2), American Educational Research Association, été.

- Hernanz, V. et L. Toharia (2004), « Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison Between Italy and Spain », *Documento de Trabajo* 2004-02, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid, avril, www.fedea.es/hojas/publicaciones.html#Documentos de Trabajo.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 376, OCDE, Paris, www.oecd.org/eco/documentsdetravail.
- Jones, C.I. (1998), *Introduction to Economic Growth*, W.W. Norton, New York.
- Krueger, A.B. (2002), « Economic Considerations and Class Size », *Working Papers*, n° 447, Princeton University, Princeton NJ, septembre, www.irs.princeton.edu/krueger/working_papers.html.
- Lassibille, G. et al. (2001), « Youth Transition from School to Work in Spain », *Economics of Education Review*, vol. 20, Issue 2, Elsevier, avril.
- Mancebón Torrubia, M.J. et M.A. Muñoz Pérez (2003), « Aspectos clave de la evaluación de la eficiencia productiva en la educación secundaria », *Papeles de Economía Española*, n° 95, Fundación de las Cajas de Ahorros, Madrid, avril, www.funcas.ceca.es/Publicaciones/Papeles_Economia_Espanola.asp.
- van den Noord, P. (2005), « Challenges for Tax Policy in Europe », document présenté à la conférence « Les finances publiques : défis à moyen et long termes » qui a eu lieu à Mons en février, www.cifop.be/ceblfcongres16.html.
- OCDE (2002), *Dynamiser les systèmes nationaux d'innovation*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003a), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003b), « Venture Capital: Country Note: Spain », *Documents de travail STI*, n° 2003/18, Direction de la science, de la technologie et de l'industrie, OCDE, Paris, www.oecd.org/sti/working-papers.
- OCDE (2004a), *Regards sur l'Éducation*, OCDE, Paris, www.oecd.org/edu/rse2004.
- OCDE (2004b), *Études économiques de l'OCDE : Allemagne*, vol. 2004/12, OCDE, Paris, www.oecd.org/eco/etudes/allemande.
- OCDE (2004c), « Public-Private Partnerships for Research and Innovation in Spain: Background and Issues for Discussion », Direction de la science, de la technologie et de l'industrie, document de travail interne, OCDE, Paris.

GLOSSAIRE

\$	Dollar des États-Unis
€	Euro
ADSL	Ligne d'abonnement numérique (<i>Asymmetric digital subscriber line</i>)
BBVA	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
BCE	Banque centrale européenne
CES	<i>Consejo Económico y Social</i> (Conseil économique et social)
CMT	<i>Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones</i> (Commission des télécommunications)
CNE	<i>Comisión Nacional de Energía</i> (Commission nationale de l'énergie)
CNMV	<i>Comisión Nacional del Mercado de Valores</i> (Commission nationale du marché des valeurs mobilières)
CPFF	Conseil de la politique budgétaire et financière
EPA	<i>Encuesta de población activa</i> (Enquête sur la population active)
FMI	Fonds monétaire international
FORCEM	<i>Fundación para la Formación Continua</i> (Fondation pour la formation continue)
GW	Gigawatt
INE	<i>Instituto Nacional de Estadística</i> (Institut national de la statistique)
INEM	<i>Instituto Nacional de Empleo</i> (Service public de l'emploi)
IPC	Indice des prix à la consommation
LOCE	<i>Ley de calidad de la educación</i> (Loi sur la qualité de l'éducation)
LPE	Législation de protection de l'emploi
LSB	Loi de stabilité budgétaire
MWh	Mégawatt/heure
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PPA	Parité de pouvoir d'achat
R-D	Recherche-développement
TIC	Technologies de l'information et des télécommunications
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne
UE15	Les 15 premiers États de l'Union européenne
UMTS	Système universel de télécommunications mobiles (<i>Universal mobile telecommunications system</i>)

Table des matières

Résumé	8
Évaluation et recommandations	11
Chapitre 1. Maintenir une bonne performance : les défis à relever	23
Préserver la stabilité macroéconomique et la compétitivité	24
Renforcer la croissance de la productivité tout en maintenant une vigoureuse création d'emplois	31
La mise en place d'une stratégie face au réchauffement climatique	42
Maintenir des finances publiques saines et contenir les dépenses dans un cadre plus décentralisé	45
La stratégie du gouvernement en perspective	46
Notes	46
Bibliographie	47
Chapitre 2. Préserver la stabilité économique et la compétitivité	49
Tendances récentes et perspectives à court terme	50
Réduire l'écart d'inflation avec la zone euro	54
Stabiliser le marché du logement	68
La poursuite d'une politique budgétaire prudente est indispensable	74
Notes	78
Bibliographie	81
Annexe 2.A1. Le rôle des effets d'offre et de demande sur la hausse des prix immobiliers	83
Chapitre 3. Accélérer la croissance de la productivité, tout en préservant le dynamisme de la création d'emplois	85
Le besoin de nouvelles réformes sur le marché du travail	86
Intensifier l'investissement en capital humain	91
Stimuler la recherche-développement et adopter les nouvelles technologies	98
Notes	103
Bibliographie	104
Chapitre 4. Tirer le meilleur parti de la décentralisation du secteur public	107
Déterminants des relations budgétaires entre les niveaux d'administration	108
Problèmes liés au transfert de responsabilités en matière de dépenses	111
Le système de financement des administrations régionales	120
Le système de financement des autorités locales	129
La gestion de la politique budgétaire dans un cadre décentralisé	130
Un agenda pour faire progresser les réformes	139
Notes	146
Bibliographie	149
Annexe 4.A1. Réformes récentes du système de financement des autorités locales	152

Chapitre 5. Réformer le système des pensions	155
Le besoin de réforme du système public des pensions	156
Favoriser la hausse du taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés	161
Réévaluer les incitations aux pensions privées	165
Notes	168
Bibliographie	169
Glossaire	171
Annexe A. Progrès de la réforme structurelle	173



Encadrés

2.1. Clauses de rattrapage dans les accords salariaux	58
2.2. Le marché de l'électricité	64
2.3. La politique du logement social paraît inefficace	70
3.1. La réforme des contrats permanents de 1997	87
4.1. Les responsabilités en matière de dépenses des différents niveaux d'administration	112
4.2. Transfert de responsabilités pour la gestion des soins de santé et leur financement	117
4.3. Principales caractéristiques du dispositif de financement de 2002 pour les régions du régime commun	121
4.4. Principales caractéristiques du système <i>Foral</i> du País Vasco et de la Navarre	126
4.5. La Loi de stabilité budgétaire	133
4.6. Recommandations pour l'amélioration des relations budgétaires entre les niveaux d'administration	140
5.1. Vers une baisse « endogène » de la générosité des pensions ?	158

Tableaux

1.1. Décomposition de l'écart de croissance pour certains pays de l'OCDE	24
1.2. Écart d'inflation entre l'Espagne et la zone euro	27
1.3. L'effet des changements sectoriels de l'emploi sur la croissance de la productivité	34
1.4. Temps de travail dédié à la formation dans les entreprises	35
1.5. Part des produits de haute technologie dans les exportations manufacturières totales	39
1.6. Dépenses publiques au titre des politiques de marché du travail	43
2.1. Évolution récente	51
2.2. Situation financière des différents secteurs institutionnels	52
2.3. Perspectives à court terme	53
2.4. Occupation et disponibilité des logements	69
2.5. Le processus d'assainissement des finances publiques	76
2.6. Comptes des administrations publiques	76
2.A1.1. Un modèle de correction d'erreurs du prix réel des logements	84
3.1. Indicateur global de LPE et indemnités de licenciement pour des travailleurs ayant un contrat permanent	88
4.1. Santé : dépenses et ressources par région	116
4.2. La taille des municipalités en Espagne et dans quelques pays de l'UE	119
4.3. Principales ressources fiscales des administrations régionales avant et après 2002	123

4.4. L'utilisation des pouvoirs discrétionnaires des administrations régionales concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques	124
5.1. Dépenses publiques de pensions contributives : situation initiale et perspectives	157
5.2. Dépenses de pension par rapport à la population de 65 ans et plus et le PIB par habitant.	161
5.3. Taux d'emploi dans quelques groupes de pays de l'OCDE.	162
5.4. Prévisions du taux d'emploi	162

Graphiques

1.1. Le processus de convergence	25
1.2. Comparer les variations du cycle économique	26
1.3. Indicateurs de compétitivité et performance à l'exportation	28
1.4. Marché du logement	29
1.5. Productivité et emploi	32
1.6. Origine des écarts de revenu	33
1.7. Performance des élèves en lecture et en mathématiques	36
1.8. Dépenses intérieures brutes de R-D	37
1.9. Indicateurs de brevets pour quelques pays de l'OCDE	37
1.10. Indicateurs des télécommunications et des TIC	38
1.11. Évolution de la spécialisation par produits	40
1.12. Indicateurs du marché du travail	42
1.13. Intensité de la consommation de pétrole par unité du PIB	44
2.1. Évolution de la demande intérieure et étrangère	50
2.2. Décomposition de l'écart d'inflation entre l'Espagne et la zone euro	55
2.3. Prix relatif des services et PIB par habitant	56
2.4. Coût horaire total de la main-d'œuvre	57
2.5. Salaires minima dans quelques pays de l'OCDE	60
2.6. Effectifs des autorités de la concurrence	61
2.7. Prix relatifs en Espagne par rapport à l'Union européenne	67
2.8. Indicateurs d'accessibilité au logement	69
2.9. Corrélations entre le coin fiscal et la fluctuation des prix de logements	71
2.10. L'orientation de la politique macroéconomique	74
2.11. Soldes budgétaires	75
3.1. Dépenses d'enseignement par étudiant	92
3.2. Mesures d'autonomie dans la gestion des établissements scolaires	94
3.3. Participation dans l'enseignement secondaire post-obligatoire et formation professionnelle	96
3.4. Allègements fiscaux pour les activités de R-D	99
3.5. Capital-risque par type d'investissement.	101
3.6. Fardeaux administratifs pour la création d'entreprise.	102
4.1. Part des administrations territoriales dans les recettes et dépenses des administrations publiques.	108
4.2. Dispersion entre les PIB par habitant des régions dans les pays de l'OCDE	109
4.3. Dépenses et emploi par niveau d'administration	113
4.4. Recettes fiscales par niveau d'administration	124
4.5. Répartition régionale de l'investissement de l'administration centrale et des dotations affectées	128
4.6. Ressources financières des collectivités locales dans quelques pays de l'OCDE	129

4.7.	Taxes récurrentes sur les biens immobiliers dans les pays de l'OCDE	130
4.8.	Dette publique par niveau d'administration	131
4.9.	Solde financier des administrations publiques	132
4.10.	Dette et déficits régionaux	134
4.11.	Investissement public et cycle économique	135
4.12.	Part de la dette des entreprises publiques	136
4.13.	Écart de production : les régions par rapport à la moyenne nationale	138
5.1.	Rapport entre les prestations de retraite et leur base de cotisation	159
5.2.	Taux d'accumulation des droits à pension pour les régimes à prestations définies	160
5.3.	Dépenses des soins de santé à long terme	164
5.4.	Plans d'épargne retraite bénéficiant d'avantages fiscaux	166
5.5.	Coût fiscal net associé à un dollar de contribution	167
5.6.	Recettes budgétaires nettes selon différents scénarios d'épargne nouvelle	167

STATISTIQUES DE BASE DE L'ESPAGNE (2003)

LE PAYS

Superficie (1 000 km ²)		Villes principales (milliers d'habitants)	
Total	506.0	Madrid	3 093
Terres cultivées (1999)	183.0	Barcelone	1 583
		Valence	781
		Séville	710

LA POPULATION

En milliers		Emploi (milliers)	16 695
Population	42 345	Emploi par secteur (en % du total)	
Accroissement naturel net	56	Agriculture	5.6
Solde migratoire (2002)	470	Industrie	18.7
Densité au km ²	83.7	Construction	11.9
		Services	63.8

LA PRODUCTION

Produit intérieur brut (PIB)		Formation brute de capital fixe	
En milliard de €	745	En % du PIB	25.6
Par tête en \$	19 896	Par tête en \$	5 087

L'ÉTAT

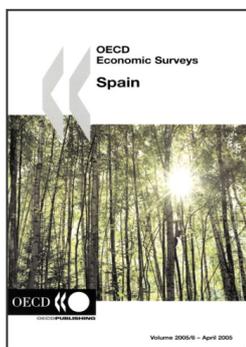
En % du PIB		Composition du Parlement	
Consommation	17.9	(sièges en mars 2004)	350
Recettes	39.2	Parti socialiste ouvrier espagnol (PSOE)	164
Excédent	0.4	Parti populaire (PP)	148
Investissement fixe		Convergence et Union (CIU)	10
(en % de la formation brute		Gauche républicaine de Catalogne (ERC)	8
de capital fixe)	13.6	Parti nationaliste basque (PNV)	7
		Gauche unie (IU)	5
		Autres	8
		Prochaines élections générales : mars 2008	

LE COMMERCE EXTÉRIEUR

Exportations de biens et services		Importations de biens et services	
(en % du PIB)	27.8	(en % du PIB)	29.4
Exportations en % du total des biens		Importations en % du total des biens	
exportés		importés	
Produits alimentaires	12.6	Produits alimentaires	6.8
Autres biens de consommation	28.6	Autres biens de consommation	21.5
Énergie	2.7	Énergie	10.3
Autres biens intermédiaires	43.7	Autres biens intermédiaires	45.4
Biens d'équipement	12.3	Biens d'équipement	16.0

LA MONNAIE

Unité monétaire : l'euro		Nombre d'unités monétaires par \$,	
		moyenne journalière	
		Année 2004	0.805
		Décembre 2004	0.745



Extrait de :
OECD Economic Surveys: Spain 2005

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/eco_surveys-esp-2005-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2005), « Accélérer la croissance de la productivité, tout en préservant le dynamisme de la création d'emplois », dans *OECD Economic Surveys: Spain 2005*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-esp-2005-5-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.