

Chapitre 2

Le marché du travail néerlandais : préparer l'avenir

Le bon fonctionnement du marché du travail a permis de maintenir un faible niveau de chômage et des évolutions salariales relativement stables. Cependant, ce marché est divisé en un grand segment assez rigide et un petit segment flexible, sur lequel pèse de façon disproportionnée la charge de l'ajustement en cas de chocs extérieurs. En outre, l'utilisation de la main-d'œuvre est relativement faible, malgré un taux d'activité global assez élevé, en raison de la grande fréquence de l'emploi à temps partiel, d'un faible âge effectif de départ à la retraite et d'un recours important aux prestations d'invalidité. À terme, il est peu probable que l'organisation du marché du travail permettra à l'économie de continuer à tirer pleinement parti de la mondialisation. Il faudrait pour cela un marché du travail qui facilite la réallocation des ressources de main-d'œuvre de plus en plus rares vers leur meilleure utilisation et mobilise les ressources de main-d'œuvre sous-utilisées pour contrer la contraction de la population active liée au vieillissement.

Globalement, le marché du travail s'est bien adapté à la mondialisation, comme en témoignent les périodes prolongées de faible chômage. Cependant, cette bonne performance masque un taux d'utilisation de la main-d'œuvre (défini sous la forme du rapport entre le nombre d'heures travaillées et la population d'âge actif) de 7½ pour cent environ inférieur à la moyenne européenne. L'effet positif d'un fort taux d'activité est annulé par le taux le plus élevé d'emploi à temps partiel de la zone OCDE, un âge effectif de départ à la retraite qui, malgré des hausses récentes, est toujours inférieur à l'âge légal de plusieurs années et un recours très important aux prestations d'invalidité, malgré une diminution des inscriptions. Par ailleurs, le marché du travail se caractérise par un petit segment flexible (souvent des jeunes travailleurs sous contrat temporaire ou exerçant un travail indépendant) et un grand segment plus rigide (souvent des travailleurs plus âgés et plus qualifiés bénéficiant d'une forte protection sociale), l'ajustement en cas de chocs extérieurs pesant de façon disproportionnée sur le premier, positivement ou négativement. Plus inquiétant peut-être dans le cas de la mondialisation est le fait que la croissance de la productivité a été plus faible que dans les autres pays de l'OCDE, ce qui indique que le marché du travail pourrait ne pas être suffisamment efficace dans le transfert des ressources de main-d'œuvre vers les nouveaux secteurs en forte croissance. À terme, la question se pose de savoir si l'organisation du marché du travail facilite le transfert de ressources de main-d'œuvre de plus en plus rares à un moment où la mondialisation se poursuit et où la population active vieillit. La première section du présent chapitre montre comment le marché du travail s'est ajusté jusqu'ici à la mondialisation. Elle est suivie d'un examen des possibilités d'encourager l'allocation efficace de la main-d'œuvre et de mobiliser des ressources de main-d'œuvre supplémentaires.

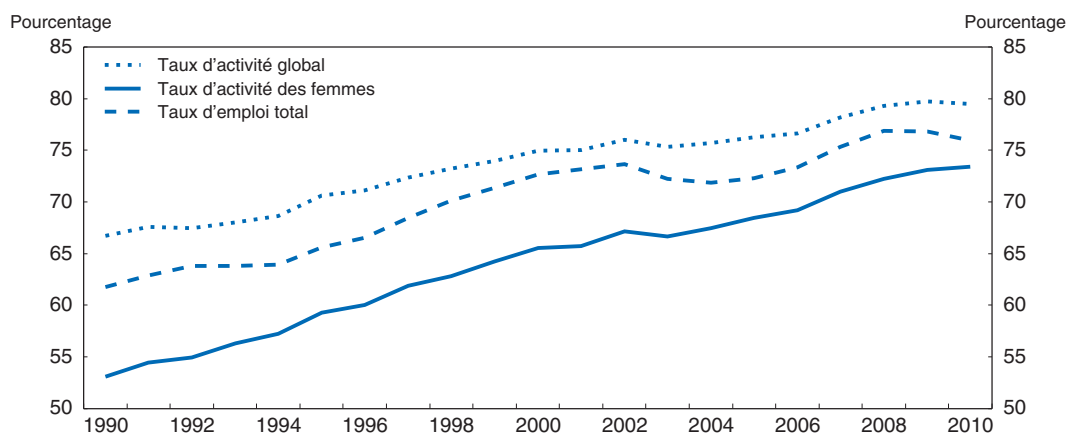
L'effet de la mondialisation sur la demande de main-d'œuvre

La mondialisation conduit à une plus grande intégration des marchés du travail nationaux. Les économies émergentes ont constitué une réserve sans précédent de main-d'œuvre, ce qui, associé au progrès technologique et à la libéralisation continue des flux commerciaux et financiers internationaux, a permis un dégroupage des processus de production de biens et de services. Les économies avancées ont donc bénéficié de l'accès à ces ressources de main-d'œuvre via les importations, le déplacement de la production à l'étranger et l'immigration (FMI, 2007). L'internationalisation de la chaîne de production a fait monter les salaires des travailleurs qualifiés dans les économies avancées par rapport à ceux des travailleurs peu qualifiés. En outre, les avancées techniques se sont révélées être un puissant moteur de la dispersion accrue des salaires (OCDE, 2007a). Par ailleurs, l'effet sur l'emploi global devrait être positif, car le renforcement de la concurrence lié à la mondialisation stimule la demande de produits finaux, augmentant la demande de main-d'œuvre à des taux de salaires réels donnés, alors que la concurrence extérieure réduit les pressions salariales à des niveaux d'emploi donnés. Cependant, la question de savoir si une réduction du chômage doit s'ensuire dépend de la mesure dans laquelle les

ressources sont redéployées avec succès des secteurs en déclin vers les secteurs en expansion (OCDE, 2007a).


Le marché du travail néerlandais a bénéficié de la mondialisation et d'un progrès technique favorable aux compétences ces dernières décennies, comme en témoignent le niveau élevé d'emploi, la faiblesse et la baisse du chômage et la modération des inadéquations structurelles (graphiques 2.1 et 2.2). Dans le même temps, la plus grande efficacité de la répartition internationale du travail a déplacé la production vers le haut de la chaîne de valeur ajoutée, encourageant une plus grande productivité de la main-d'œuvre et la croissance des salaires réels (DNB, 2005 ; SER, 20008 ; Heyma et Theeuwes, 2008). L'emploi dans des secteurs comme l'agriculture, le textile et les activités manufacturières (à faible technologie) a diminué, alors que la part de l'emploi dans les services aux entreprises s'est accrue (graphiques 2.3 et 2.4). La spécialisation s'est renforcée au sein des secteurs, par exemple les chantiers navals sont passés de la production de gros navires à celle de navires de haute technologie (SER, 2008). La transition vers un travail à forte intensité de connaissances a été rendue possible par la progression du niveau général de compétences des salariés (graphique 2.4).

Graphique 2.1. Indicateurs du marché du travail¹



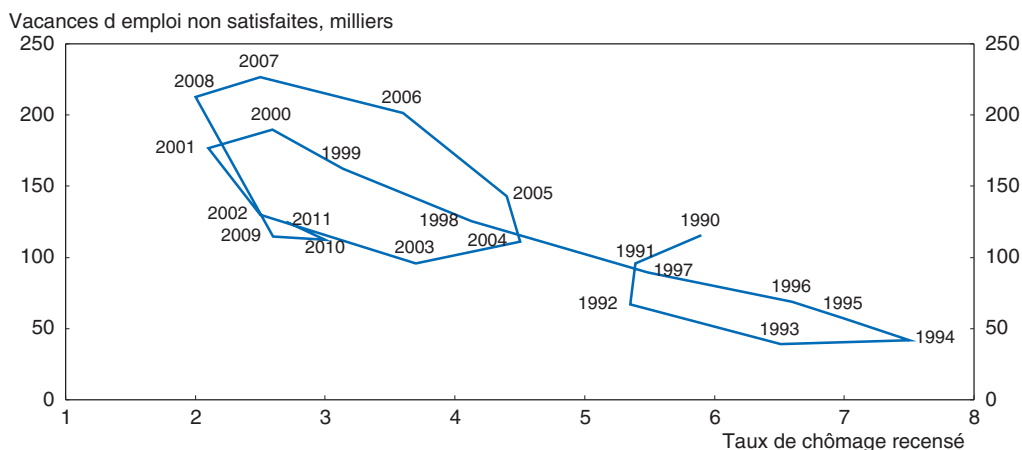
1. En pourcentage de la population active.

Source : OCDE (2012), Base de données sur les statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614567>

Les travailleurs peu qualifiés ont bénéficié en tant que groupe de la mondialisation et du progrès technique favorable aux compétences, comme en témoignent l'augmentation de leurs salaires réels et un taux de chômage inférieur à la moitié de la moyenne des pays de l'UE15¹. Cependant, ils en ont beaucoup moins tiré parti que les travailleurs très qualifiés, car, parallèlement, la part de ces derniers dans la demande de main-d'œuvre s'est accrue (à un rythme supérieur à la forte augmentation de l'offre). Dans ces conditions, le taux de rentabilité de l'investissement dans le capital humain a progressé (de même que la dispersion des gains) depuis le début des années 90 (Jacobs, 2004 ; Jacobs et Webbink, 2006 ; CPB, 2008 ; OCDE, 2008a)². Néanmoins, la dispersion des gains reste faible par rapport à celle observée dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 2.5). En outre, rien n'indique véritablement que la mondialisation ait menacé les emplois et les salaires des travailleurs moyennement qualifiés (CPB, 2008 ; Groot et De Groot, 2011), contrairement

Graphique 2.2. Courbe de Beveridge

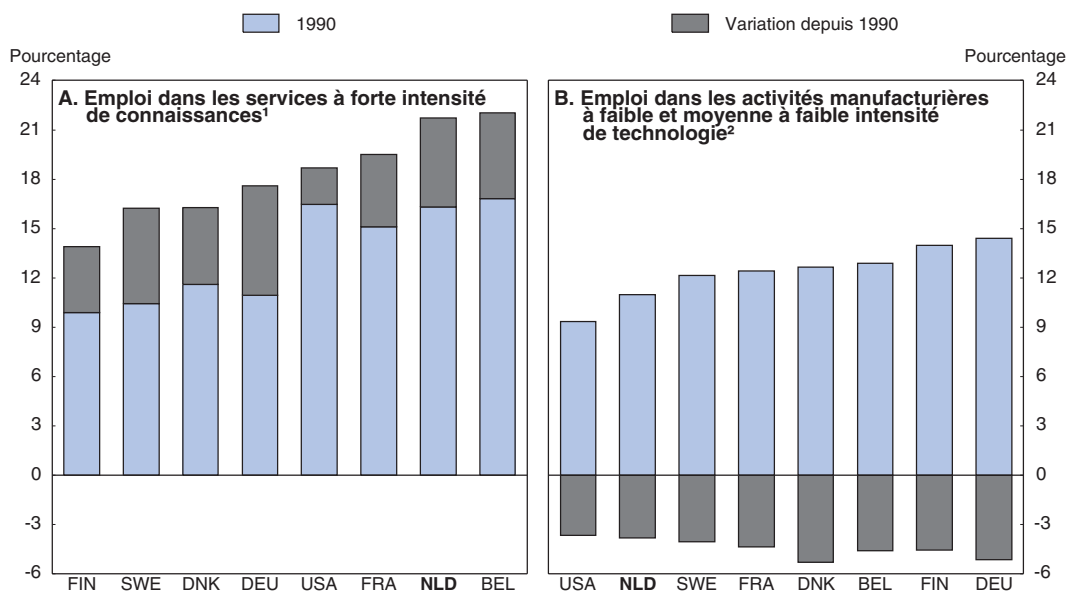


Source : OCDE, Base de données sur les Principaux indicateurs économiques et CBS Statline.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932614586>

Graphique 2.3. Déplacements de l'emploi vers les services à forte intensité de connaissances

1990-2009, en pourcentage de l'emploi total



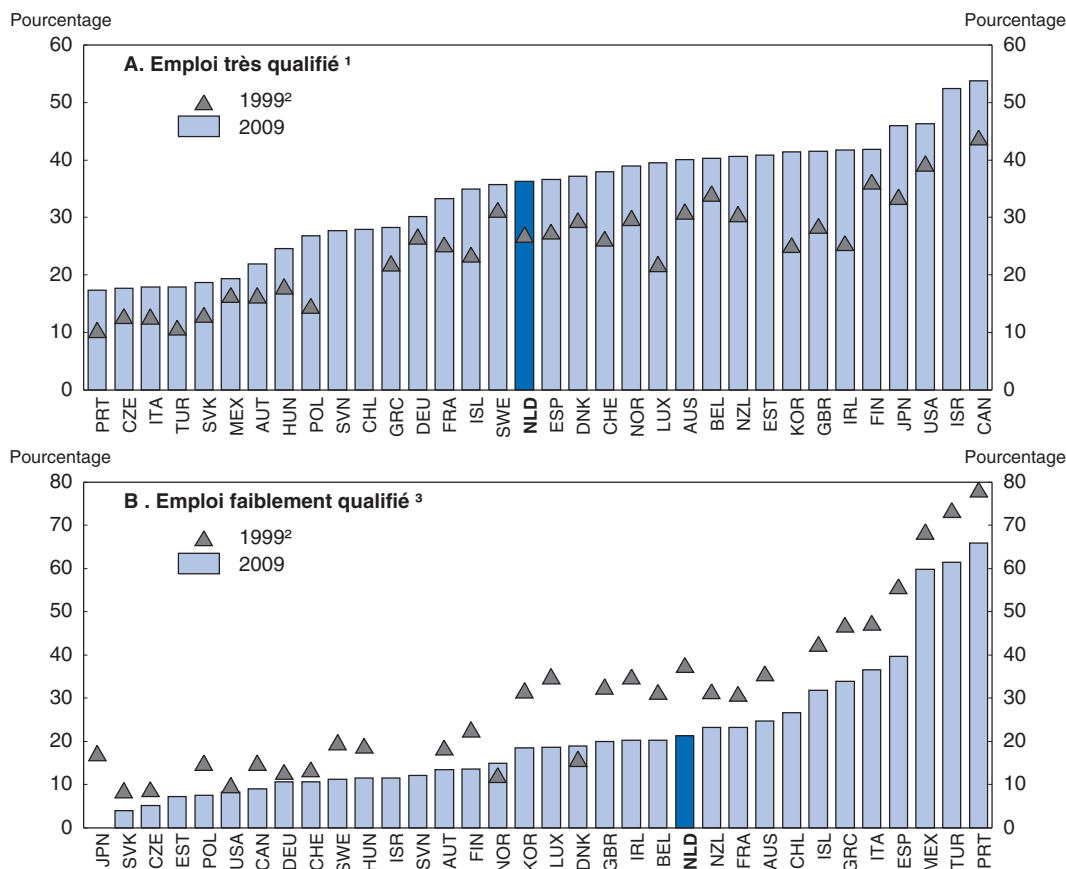
1. Dans les services marchands à forte intensité de connaissances entrent les postes et télécommunications (CITI, Rév. 3, division 64), l'intermédiation financière et les activités d'assurances (divisions 65-67) et les activités de services aux entreprises (divisions 71-74).
2. Les activités manufacturières à faible et moyenne/faible intensité de technologie désignent les activités manufacturières à l'exclusion de la fabrication de produits chimiques (CITI Rév. 3, division 24), de la fabrication de machines et de matériel, n.c.a. (division 29), de la fabrication de matériel électrique et optique (divisions 30-33) et fabrication de matériels de transport (divisions 34-35).

Source : OCDE (2012), STAN, Base de données sur l'analyse structurelle.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932614605>


Graphique 2.4. **L'emploi des travailleurs peu qualifiés s'est accru**

En pourcentage de l'emploi total



1. Les travailleurs très qualifiés sont ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur ou un niveau d'études plus élevé.
2. Les données pour 1999 ne sont pas disponibles pour le Chili, l'Estonie, Israël et la Slovaquie.
3. Les travailleurs peu qualifiés sont ceux ayant fait des études pré-primaires, primaires et du premier cycle du secondaire.

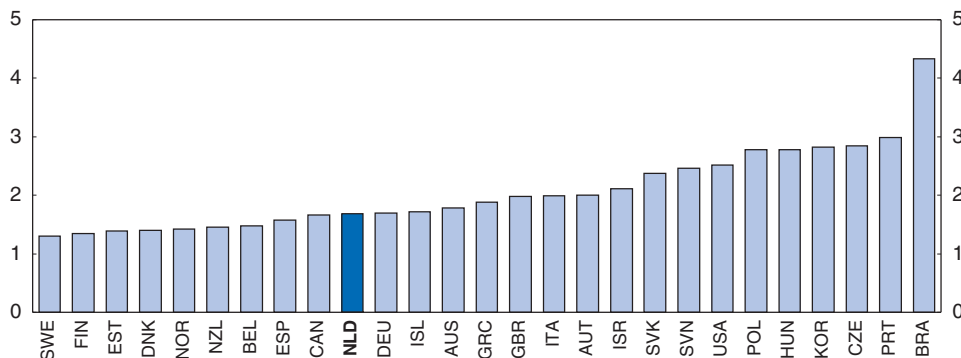
Source : OCDE (2012), Base de données de Regards sur l'éducation.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614624>

à ce qui a été observé aux États-Unis et au Royaume-Uni (Goos et Manning, 2007 ; Autor et al., 2008).

Ces dernières décennies, le segment flexible du marché du travail s'est développé, ce qui a sans doute facilité la réallocation des ressources de main-d'œuvre. Aujourd'hui, environ un quart du marché du travail néerlandais est composé de travailleurs sous contrat temporaire et de travailleurs indépendants, qui sont généralement plus jeunes et moins qualifiés (Cörvers, et al., 2011). Ces travailleurs sont confrontés à un risque plus élevé de chômage et bénéficient d'une protection sociale moins généreuse, celle-ci étant liée à l'ancienneté (par exemple, plus faibles indemnités de licenciement et allocations de chômage et couverture moins large de l'assurance-maladie). Ce sont donc eux qui supportent de manière disproportionnée la charge de l'ajustement en cas de chocs extérieurs. Dans le même temps, la mondialisation rend les bases d'imposition plus mobiles et, par conséquent, plus difficile le partage des risques par le biais du système de

Graphique 2.5. **La dispersion des salaires est relativement peu importante**
Rapport entre les salaires des travailleurs très qualifiés et ceux des travailleurs peu qualifiés, 2008¹



1. Population des 25 à 64 ans. 2005 pour l'Australie, 2006 pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Islande, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Slovénie et la Suède ; 2007 pour le Canada, la Corée, l'Espagne et la Finlande.

Source : OCDE (2010), *Regards sur l'éducation*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614643>

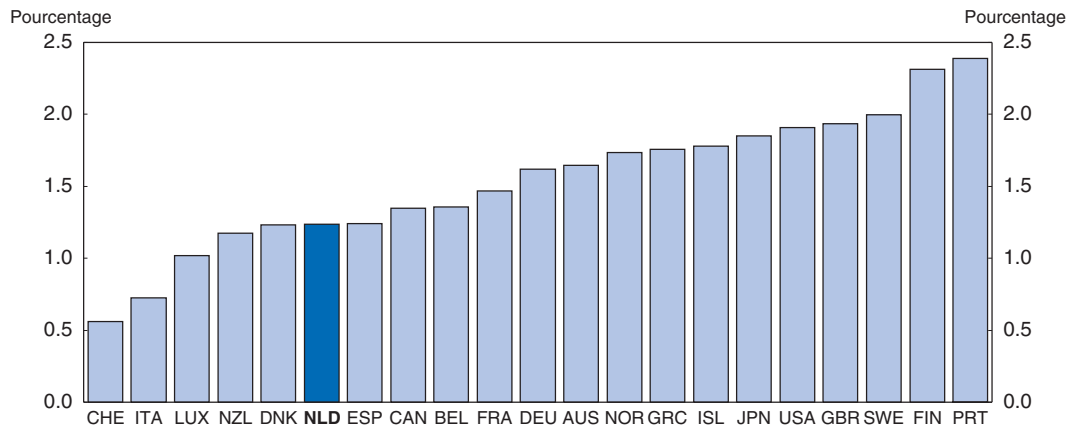
prélèvements et de transferts. Il convient de noter, toutefois, que les travailleurs sous contrats de courte durée sont essentiellement des d'étudiants qui associent études et emploi pour faciliter leur intégration dans le monde du travail (OCDE, 2008 et 2010). En outre, les autres travailleurs (souvent plus âgés et plus qualifiés et titulaires de contrats permanents) bénéficient en général d'une large protection sociale (en termes d'indemnités de licenciement et d'allocations de chômage) qui s'améliore encore avec l'ancienneté, ce qui ne les incite guère à changer d'emploi et empêche souvent les secteurs en expansion d'avoir facilement accès à des travailleurs très qualifiés et expérimentés. De plus, les employeurs de ce groupe de travailleurs sont encouragés à leur fournir des formations spécialisées.

À terme, il est peu probable que la division du marché du travail en un segment flexible de relativement petite taille et un segment rigide beaucoup plus grand compte tenu du vieillissement de la population active permettra à l'économie de tirer pleinement parti des avantages de la mondialisation. Il faudrait dans cette optique un marché du travail qui permette la réallocation des ressources de main-d'œuvre de plus en plus rares vers leur meilleure utilisation, en particulier vers les secteurs où l'économie jouit d'un avantage comparatif (OCDE, 2007b et c). Une telle réallocation améliorerait la progression (relativement faible) de la productivité (graphique 2.6)³. Cette performance médiocre de la productivité tient sans doute pour partie au fait que le marché du travail a mieux réussi à préserver l'emploi des travailleurs peu qualifiés que dans nombre d'autres pays (graphique 2.4, partie B). D'ici à 2040, la population d'âge actif se sera contractée de 10 %, alors que le ratio de dépendance aura doublé (graphique 2.7). En outre, une part considérable de la population active partant à la retraite est employée dans les secteurs manufacturiers traditionnels, ce qui rend encore plus nécessaire un ajustement rapide pour maintenir la performance des Pays-Bas à l'exportation à l'heure où le vieillissement de la population s'accélère.

L'accélération de la mondialisation rend la flexibilité d'autant plus avantageuse, en ce sens que la réallocation des ressources entre les secteurs, les entreprises et les professions permet aux entreprises d'assurer la progression nécessaire vers le haut de la chaîne de

Graphique 2.6. Croissance de la productivité du travail

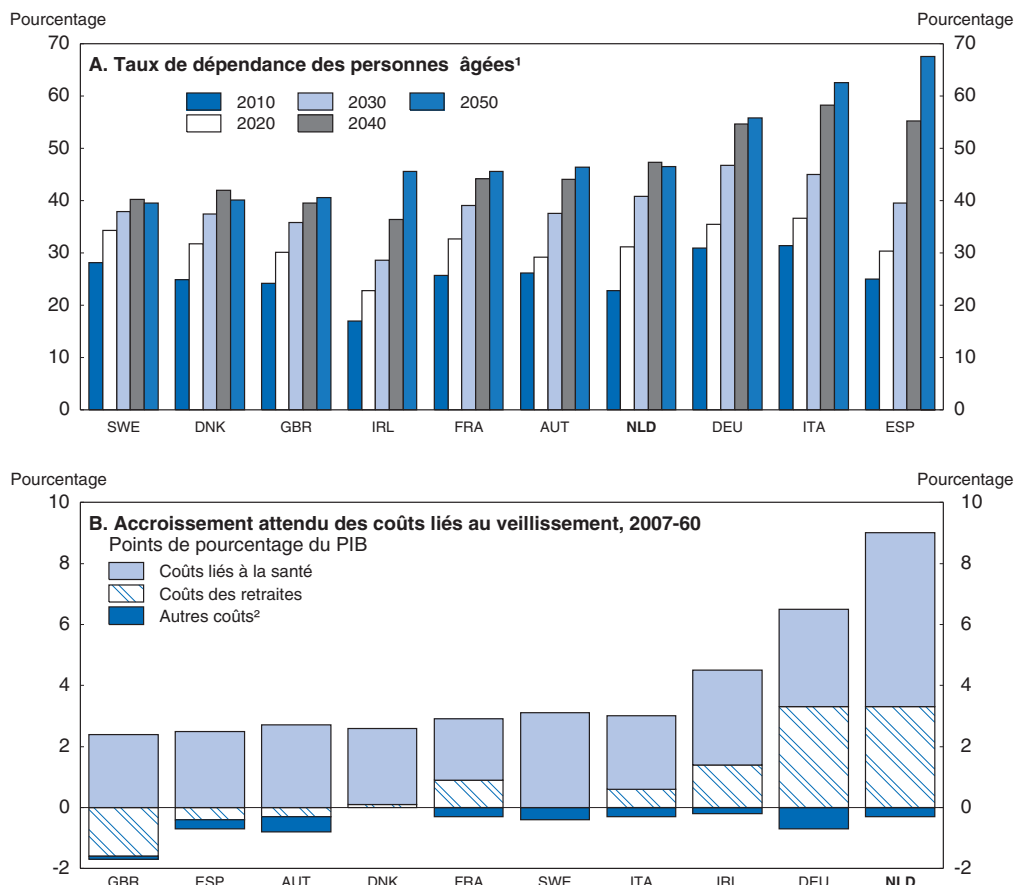
Mesurée par le taux de croissance annuel composé du PIB par heure travaillée entre 1990 et 2010



Source : OCDE (2012), Base de données sur la productivité.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932614662>

Graphique 2.7. Vieillesse de la population



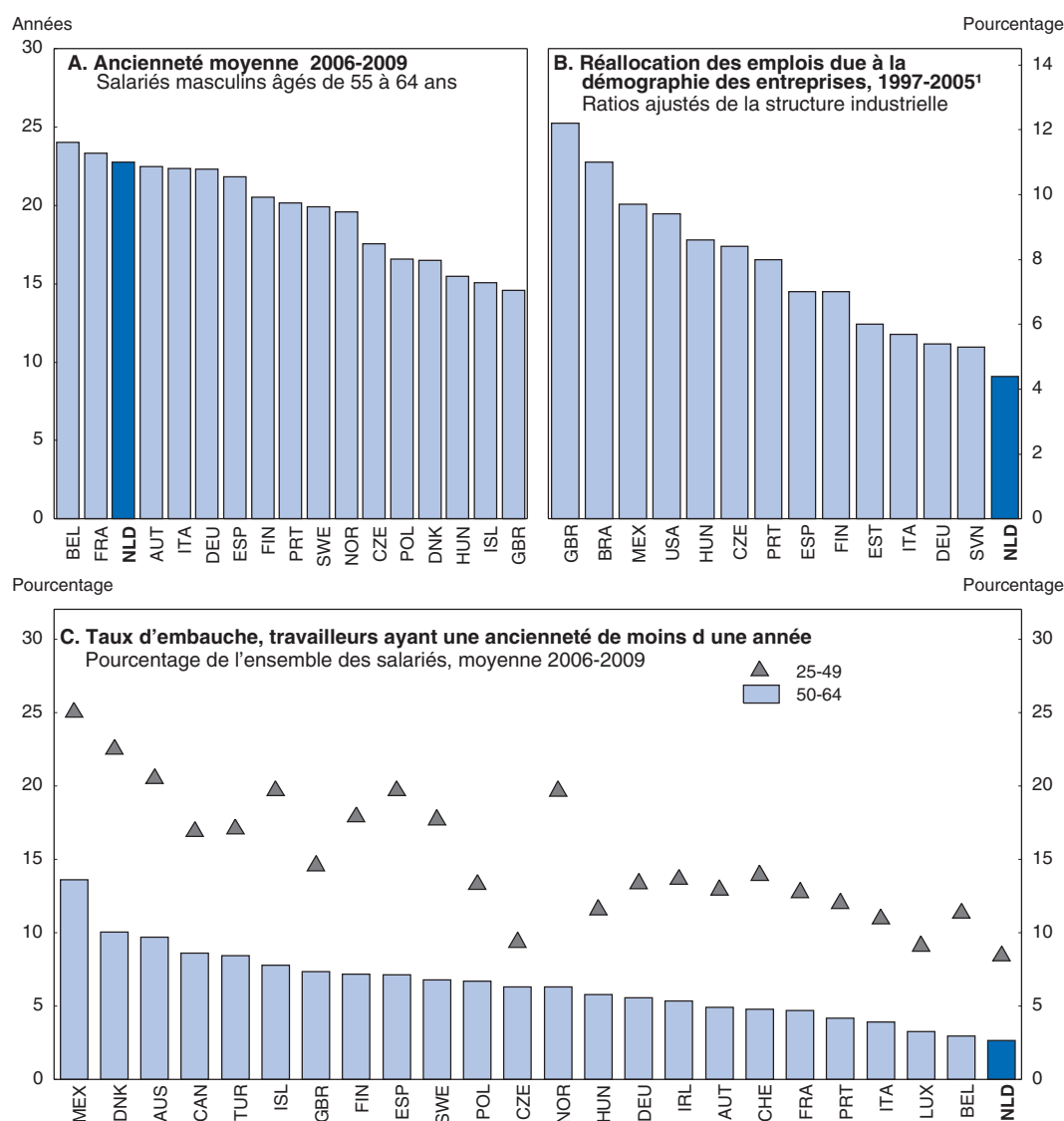
1. Population de 65 ans et plus divisée par la population de 15 à 64 ans.

2. Allocations de chômage et dépenses d'éducation.

Source : OCDE (2011), Base de données historiques sur la population et prévisions (1950-2050) et Commission européenne (2009), « Rapport 2009 sur le vieillissement démographique: projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE27 (2008-60) ».


StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932614681>

valeur ajoutée et stimule la croissance de la productivité (Rae et Sollie, 2007). Par ailleurs, la mondialisation devient de plus en plus complexe, le commerce traditionnel de produits cédant du terrain face au « commerce des tâches », dans le cadre duquel différentes phases et fonctions du processus de production sont externalisées vers divers pays (Baldwin, 2006 ; Akçomak *et al.*, 2010 ; Gelauff *et al.*, 2010). Le marché du travail néerlandais n'est d'ailleurs pas bien adapté à ces mutations, car la mobilité de la main-d'œuvre est relativement faible avec de longues durées moyennes d'ancienneté dans l'emploi et périodes de chômage, surtout parmi les travailleurs âgés (pour lesquels l'incidence du chômage de longue durée est de 46 % contre 43 % pour la moyenne de l'OCDE) (graphique 2.8). Même en termes de mobilité d'emploi à emploi, les Pays-Bas se situent

Graphique 2.8. **La mobilité de l'emploi est faible**

1. Les taux de réallocation ajustés sont les taux moyens des créations et destructions d'emploi estimés par les entrées et sorties de l'emploi salarié qui seraient observés dans chaque pays s'il avait la composition sectorielle d'un pays « moyen ».

Source : OCDE (2012), Base de données sur les Perspectives de l'emploi de l'OCDE et OCDE(2009), Perspectives de l'emploi de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614700>

dans une position à peu près moyenne en comparaison des autres pays de l'OCDE (OCDE, 2010a). De fait, on craint des distorsions de plus en plus marquées dans le déploiement des travailleurs âgés, les secteurs où ils se trouvent n'étant pas ceux où ils pourraient être les plus productifs (Euwals et al., 2009).

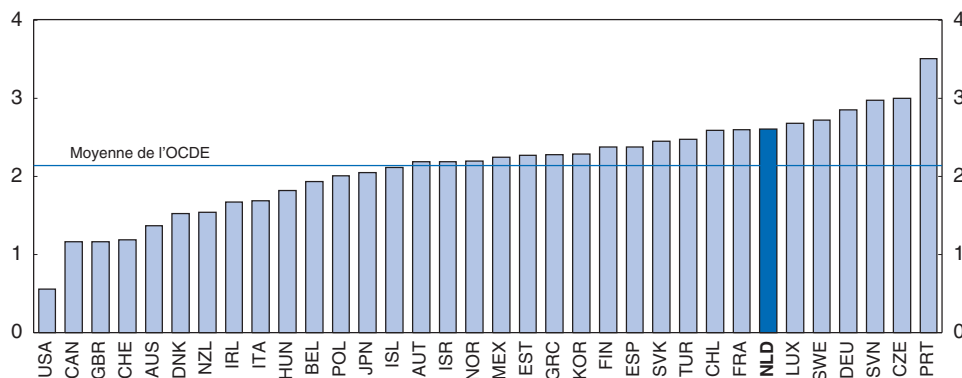
Politiques visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre

Assouplissement de la législation de protection de l'emploi

Le principal obstacle à la réallocation de la main-d'œuvre est la rigueur de la législation de protection de l'emploi pour les travailleurs titulaires de contrats permanents (graphique 2.9). Dans le système néerlandais, il y a deux moyens de mettre fin à des contrats de durée illimitée : la voie coûteuse mais prévisible des tribunaux ou la voie moins coûteuse mais moins prévisible et plus longue des procédures administratives (par le biais du service public de l'emploi – « UWV ») (voir aussi l'Étude de 2008 pour une description détaillée). Le système bénéficie aux travailleurs ayant une position de force sur le marché du travail, car les indemnités de licenciement s'accroissent relativement rapidement avec l'âge et avec le revenu, renforçant les incitations à rester dans le même emploi⁴.


Graphique 2.9. La législation de protection de l'emploi pour les travailleurs sous contrats permanents reste stricte

Indice allant de 0 à 6 depuis la législation la moins restrictive jusqu'à la plus restrictive, 2008¹



1. 2009 pour la France, les Pays-Bas et le Portugal. L'indicateur fait référence à la version 3, comme indiqué dans la méthodologie.

Source : OCDE (2012), Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614719>

Comme on l'a vu dans l'Étude de 2010, une stricte législation de protection de l'emploi pour les travailleurs titulaires de contrats permanents réduit la rotation de la main-d'œuvre, empêchant une réallocation des ressources en main-d'œuvre à même d'améliorer la productivité. Cet aspect est particulièrement pertinent dans le contexte de la mondialisation, car les entreprises exposées à la concurrence internationale doivent souvent réorganiser les lieux de travail et déplacer/attirer des salariés vers de nouvelles activités économiques. Un problème particulier est que les droits accumulés aux indemnités de licenciement sont perdus lorsqu'on change d'emploi, ce qui réduit sensiblement les incitations des travailleurs âgés ayant accumulé d'importants droits à changer d'emploi (Euwals et al., 2009). En outre, les chômeurs âgés ont des salaires de

réserve élevés, en raison à la fois d'indemnités de licenciement et d'allocations de chômage souvent généreuses ainsi que d'un important élément d'ancienneté dans les salaires (voir ci-après).

L'assouplissement de la législation de protection de l'emploi pour les travailleurs titulaires de contrats permanents peut contribuer à une amélioration de l'allocation de la main-d'œuvre en favorisant la mobilité de l'emploi du fait de l'accroissement des mouvements d'entrée et de sortie du chômage, de la réduction de l'incidence du chômage de longue durée, de davantage de créations et de destructions d'emploi et de passages plus nombreux d'un emploi à l'autre (OCDE, 2004 ; Deelen *et al.*, 2006 ; Haltiwanger, *et al.*, 2008 ; Bassanini *et al.*, 2008)⁵. Par exemple, ramener le niveau de restrictivité de cette législation au niveau du Danemark réduirait la durée moyenne du chômage de 5 à 15 mois et diminuerait la part du chômage de longue durée de 3 points de pourcentage (Deelen et Jongen, 2009). En outre, une législation moins stricte et plus prévisible dans ce domaine renforcerait l'attrait des Pays-Bas pour l'investissement direct étranger – un objectif de l'État (voir chapitre 1). Au fil des années, plusieurs tentatives ont été faites pour réformer le système de protection de l'emploi, notamment celle visant à plafonner l'indemnité de licenciement à 75 000 euros, mais toutes ont échoué. Plusieurs changements ont néanmoins été apportés. Le principe voulant que ce soit le dernier embauché à être le premier licencié a été remplacé par le principe du licenciement collectif des travailleurs en fonction de la composition globale par âge des salariés de l'entreprise, ce qui a déplacé une partie du risque de chômage sur les travailleurs âgés. Plus récemment, les directives générales des tribunaux en matière d'indemnités de licenciement ont été modifiées, ces indemnités étant quelque peu réduites à tous les niveaux, mais surtout pour les jeunes.

Les petites avancées enregistrées dans la réduction des indemnités de licenciement ne suffisent pas et il faut redoubler d'efforts pour mettre en place un plafonnement. En outre, le système de licenciement doit être rendu plus simple, plus prévisible et moins long, comme cela a été recommandé dans les *Études précédentes* de l'OCDE et dans *Objectif croissance*, notamment en bien précisant les règles en matière de licenciement prévues par la loi et en faisant en sorte que la saisine des tribunaux ne soit possible qu'*a posteriori*. Ces réformes devraient encourager une réallocation de la main-d'œuvre favorable à la productivité et améliorer la mobilité d'emploi à emploi des travailleurs âgés, en particulier si elles sont associées à une réforme du généreux système d'indemnisation du chômage (voir ci-après).

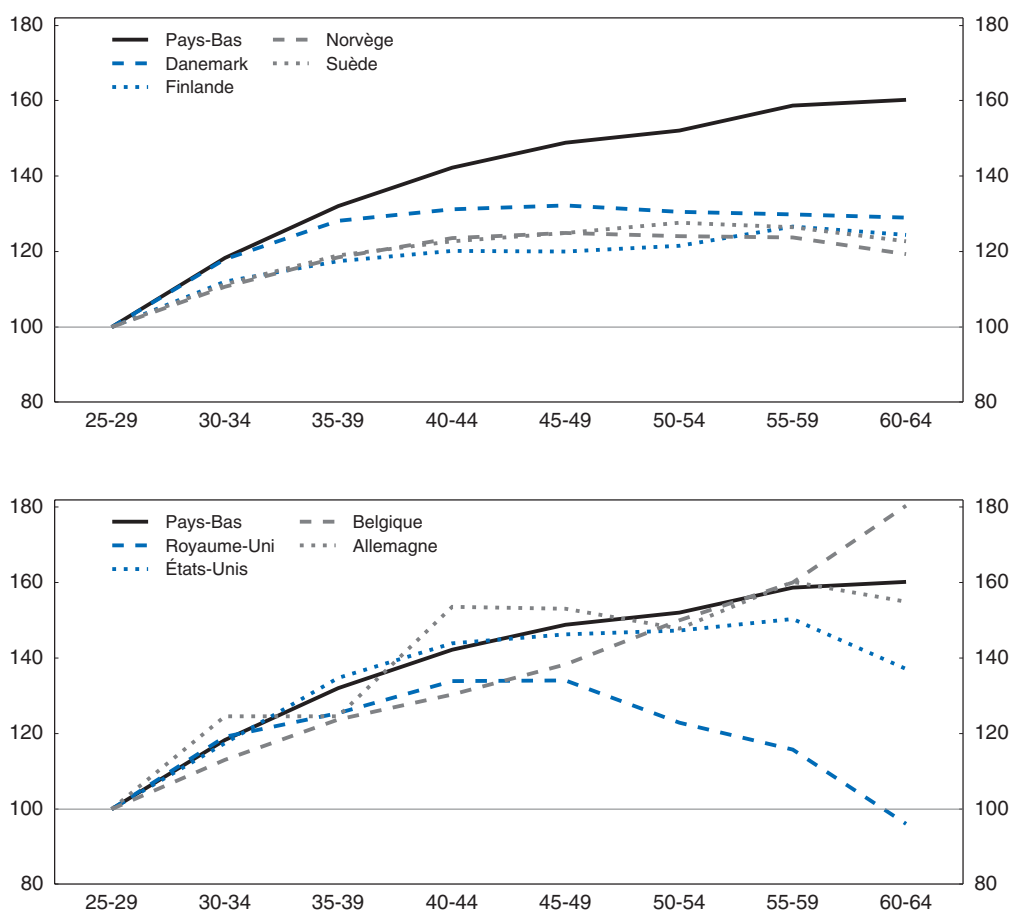
Réduction de la rémunération à l'ancienneté

La rentabilité de l'ancienneté est relativement forte aux Pays-Bas, d'où le peu d'intérêt pour travailleurs âgés de changer d'emploi, car cela implique souvent une diminution des salaires (Deelen, 2011 ; Van Vuuren et De Hek, 2009 ; Borghans *et al.*, 2007)⁶. Les salariés de sexe masculin de 55 à 59 ans gagnent près de 160 % du salaire des 20 à 29 ans, cet écart étant relativement comparable à celui de la Belgique et de l'Allemagne mais beaucoup plus important qu'au Royaume-Uni, aux États-Unis et dans les pays nordiques, où l'incidence de l'ancienneté sur les salaires tend à diminuer après 60 ans (graphique 2.10). L'augmentation du salaire avec l'ancienneté peut s'expliquer dans une certaine mesure par la stricte législation de protection de l'emploi, qui se durcit avec l'ancienneté et stimule le pouvoir de négociation des travailleurs en place (Deelen, 2011). Ces dernières années, les partenaires sociaux se sont efforcés de modifier la relation entre le salaire et l'ancienneté en fondant davantage les hausses de salaire sur les performances individuelles (voir ci-après).

Cette action a eu un effet positif sur la mobilité de la main-d'œuvre pour les entreprises concernées (Gielen et al., 2006). Néanmoins, 70 % environ des conventions collectives prévoient une progression annuelle des salaires automatique (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2011a). En outre, pour les travailleurs âgés qui sont souvent au plus haut de l'échelle des rémunérations, une réduction des salaires est encore très exceptionnelle (Van Vuuren et De Hek, 2009). Ainsi, la réallocation des travailleurs âgés pourrait être davantage favorisée si les partenaires sociaux s'entendaient pour réduire l'élément automatique de progression des salaires imputable à l'ancienneté. En outre, une telle mesure pourrait améliorer les chances des chômeurs âgés de retrouver un emploi.


Graphique 2.10. **Forte prime à l'ancienneté pour les hommes**¹

Rémunération des 25 à 29 ans = 100



1. Les données concernent les travailleurs à plein temps et diverses années sur la période 1998-2003, ainsi que les rémunérations médianes pour le Danemark et les Pays-Bas.

Source : OCDE, Base de données sur les gains, données non publiées.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614738>

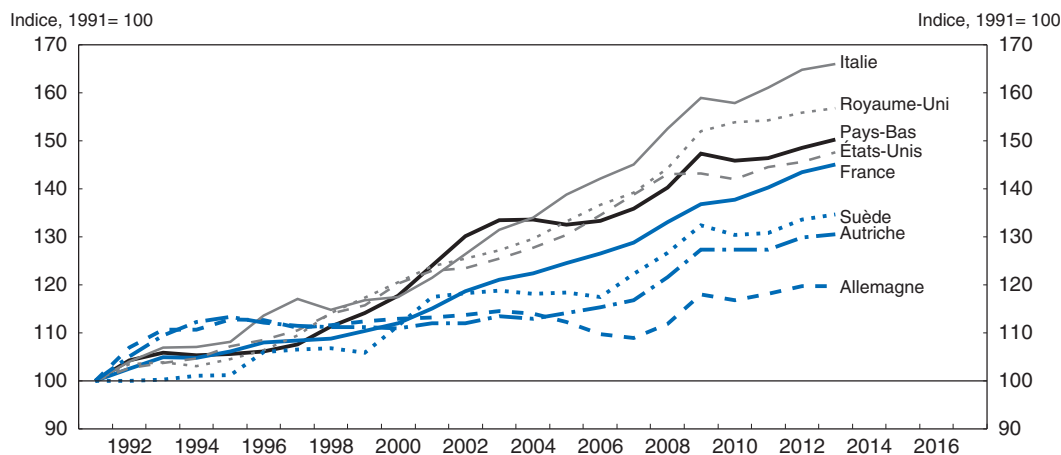
Une autre raison pour laquelle les partenaires sociaux devraient s'occuper de la question de la rémunération à l'ancienneté est que le système actuel de formation des salaires peut conduire à une dérive à la hausse des coûts salariaux, érodant la

compétitivité extérieure. Du fait du vieillissement de la population, la part importante que représente l'ancienneté dans les salaires signifie que ceux-ci enregistrent automatiquement une hausse qui n'est pas liée à l'évolution de la productivité (OCDE, 2008b). Des pressions supplémentaires peuvent s'exercer sur les coûts salariaux totaux du fait de la nécessité de financer des dépenses de plus en plus importantes liées au vieillissement, en particulier dans le domaine des soins de santé (chapitre 3). De fait, la grande majorité des employeurs s'attendent à ce que le vieillissement fasse grimper les coûts salariaux (Van Dalen *et al.*, 2008). On peut remédier à ces problèmes en modifiant le système de formation des salaires pour assurer un lien plus étroit entre leur évolution et celle de la productivité.

Une plus grande flexibilité des salaires peut contribuer à une meilleure allocation des ressources de main-d'œuvre de plus en plus rares

Les coûts de main-d'œuvre nominaux aux Pays-Bas ont connu une évolution à peu près semblable à celle observée dans la plupart des pays concurrents de la zone euro au cours de la dernière décennie, malgré le marché du travail relativement tendu. Cette situation a été favorisée par le système de détermination des salaires large et très coordonné (y compris l'extension administrative des conventions) qui tient compte de la situation macroéconomique, réduit les coûts de transaction et garantit l'application de normes communes en matière de conditions de travail (encadré 2.1). Cependant, ce système conduit aussi souvent à des hausses importantes de salaire après que l'économie s'est ralentie, ce qui nuit à la compétitivité-coût à un moment peu opportun du cycle d'activité (Leering, 2007 ; OCDE, 2008b ; SER, 2006). De fait, une pression à la hausse s'est exercée sur les coûts unitaires de main-d'œuvre (graphique 2.11). Par ailleurs, la forte centralisation/coordination tend à préserver la structure des salaires relatifs, entraînant des distorsions dans les signaux donnés par les salaires dans les secteurs en déclin et les secteurs en expansion, ce qui empêche la réallocation des ressources et place les Pays-Bas dans une situation défavorable dans une économie mondialisée (OCDE, 2007b ; OCDE, 2004)⁷.

Graphique 2.11. **Les coûts unitaires de main-d'œuvre ont augmenté relativement rapidement**



Source : OCDE (2012), Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614757>

Encadré 2.1. Négociations salariales et évolution vers la décentralisation

Par rapport aux autres pays de l'UE, une plus grande partie de la population active des Pays-Bas est couverte par des négociations collectives (environ 80 % de la main-d'œuvre salariée contre 60 % pour l'UE27), bien que la densité syndicale (d'environ 20 %) soit inférieure à la moyenne (Commission européenne, 2011). La forte couverture des conventions collectives tient au nombre relativement élevé d'affiliés à des organisations patronales ainsi qu'à l'extension ministérielle des conventions signées dans un secteur industriel aux employeurs qui ne sont pas membres d'une organisation (*Algemeen Verbindend Verklaren*) (SER, 2007a).

Les négociations ont essentiellement lieu au niveau sectoriel : les accords sectoriels représentent 90 % environ de tous les salariés couverts, contre 10 % au niveau de l'entreprise (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2011a). Lorsque la négociation est menée à l'échelon inférieur, elle s'accompagne d'une coordination au niveau central, qui, certaines années, implique des accords entre les fédérations sur l'évolution des salaires ou – parfois avec la participation de l'État – l'établissement d'autres conditions de travail ou de pactes sociaux (par exemple, sur les retraites, la durée du travail, les prestations d'invalidité) (Leering 2007 ; ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2008). Les années où les employeurs et les fédérations syndicales ne fixent pas de recommandations salariales communes au niveau central, les fédérations syndicales tendent à déterminer un plafond pour les demandes de salaires, tenant ainsi compte des conditions macroéconomiques (Leering, 2007 ; SER 2007a). Ce plafond sert de directive aux syndicats affiliés lorsqu'ils négocient les salaires (contractuels) au niveau des secteurs ou des entreprises. Les écarts à la hausse par rapport à la règle interviennent essentiellement par le biais d'un glissement des salaires, sous l'effet notamment de l'avancement, du versement d'indemnités ou de primes et de l'allocation de dividendes.

Ces dernières décennies, la décentralisation et la différenciation des salaires ont été encouragées. Par exemple, davantage de conventions collectives prévoient des dispositifs de rémunération fondés sur la performance (comme le partage des bénéfiques, les primes individuelles ou une augmentation de la rémunération fondée sur la performance) ou d'autres dispositifs de rémunération flexibles (comme des paiements exceptionnels indépendants de toute performance (SER, 2006 et 2008). La plupart des accords collectifs au niveau sectoriel prévoient des clauses d'exclusion (*dispensatiebepalingen*) permettant aux entreprises de s'écarter (partiellement) des accords de branche sous certaines conditions, bien que ces clauses soient rarement utilisées (SER, 2007a ; Basis en Beleid, 2007 ; Regioplan 2008). À l'extrémité inférieure de la distribution des salaires, le salaire minimum réel légal a été réduit et le salaire adulte le plus faible prévu dans les conventions collectives a été rapproché du niveau du salaire minimum légal (SER, 2007a ; ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2011a).

À l'avenir, il sera de plus en plus important d'aligner l'évolution des salaires et celle de la productivité, à la fois pour préserver la compétitivité extérieure et pour assurer l'affectation adéquate de ressources de main-d'œuvre de plus en plus rares. L'Accord de Wassenaar de 1982 (document fondateur du dispositif actuel de formation des salaires) prévoyait des conventions salariales plus décentralisées, objectif qui a été confirmé dans un accord de 1993 (SER, 2006 ; ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2008). Les partenaires sociaux ont estimé que la décentralisation devrait être poursuivie, avec notamment la conclusion d'accords collectifs au niveau des entreprises, moins de règles et réglementations détaillées dans ces accords, une plus grande priorité à la rémunération fondée sur la performance et une certaine mesure de coordination avec la politique macroéconomique (SER, 2007a ; SER, 2008). Jusqu'ici, les mesures de décentralisation prévoient un recours plus large aux accords de rémunération fondés sur la performance et la possibilité accrue d'invoquer les clauses de non-applicabilité (rarement utilisées)

Tableau 2.1. **Travailleurs couverts par les conventions collectives**¹

	Conventions collectives	Travailleurs couverts	Part des travailleurs couverts :	
			Au niveau sectoriel	Au niveau des entreprises
	Nombre total	Millions	%	
2003	712	5.8	88.7	11.3
2004	759	6.1	88.2	11.8
2005	748	6.2	86.1	13.9
2006 ²	538	4.8	81.4	18.6
2007	715	5.8	89.9	10.1
2008	716	5.9	90.7	9.3
2009	748	6.1	90.3	9.7
2010	709	6.4	91.0	9.0
2011	688	6.1	91.3	8.7

1. Sont visées les conventions collectives régulières et répertoriées.

2. Valeur atypique en raison d'un plus faible enregistrement.

Source : Voorjaarsrapportages CAO-afspraken.

(encadré 2.1). Cependant, ce sont encore les accords salariaux sectoriels qui dominent, et leur nombre s'est même accru (tableau 2.1).

La décentralisation des négociations salariales pourrait améliorer la valeur indicative des salaires relatifs et une réallocation des ressources de main-d'œuvre favorable à la productivité. Dans cette optique, il faudrait, pour maintenir un bon bilan en matière d'emploi, renoncer à la volonté de forte coordination, mais aussi passer à la fixation des salaires au niveau local de façon à éviter que le système de détermination des salaires ne prenne en compte ni les conditions macroéconomiques ni l'évolution locale de la productivité (Bassanini et Duval, 2006 ; OCDE, 2004). En outre, la plus grande rotation des emplois favorisera vraisemblablement l'apprentissage tout au long de la vie, ce qui devrait améliorer les gains de productivité (encadré 2.2). De fait, une plus grande flexibilité des salaires relatifs envoie des signaux clairs en faveur de l'investissement dans le capital humain (OCDE, 2004). Par ailleurs, une formation plus décentralisée des salaires devrait contribuer à une évolution des salaires avec l'ancienneté plus conforme à l'évolution de la productivité.

La réforme du système de détermination des salaires exige une action de la part de l'État et des partenaires sociaux. L'État devrait, en tant que première mesure vers une fixation plus décentralisée des salaires, limiter ou abolir les extensions ministérielles des conventions collectives sectorielles, qui limitent les possibilités de détermination des salaires au niveau local. Les partenaires sociaux, pour leur part, devraient faciliter le recours aux clauses d'exclusion de façon à permettre aux entreprises de s'écarter des accords sectoriels – option peu connue (en particulier parmi les PME) puisque près des trois-quarts des entreprises ne connaissent pas ces clauses, qui ne sont en conséquence pratiquement jamais utilisées alors que la plupart des accords en contiennent (Regioplan, 2007 ; Regioplan, 2008 ; Basis en Beleid, 2007). Les partenaires sociaux devraient donc veiller à ce que figurent dans les conventions collectives des directives de procédure claires pour trancher sur les demandes d'exclusion, car ces directives font souvent défaut (Basis en Beleid, 2007). Il serait même préférable de décider que les clauses d'exclusion sont déterminées uniquement par les parties directement impliquées au niveau local, sans nécessité d'approbation sectorielle.

Encadré 2.2. **Incitations à l'apprentissage tout au long de la vie**

À l'heure de la mondialisation, un capital humain solide est indispensable pour créer une plus grande mobilité, car il favorise l'apprentissage tout au long de la vie et, partant, les changements d'emplois (Baldwin, 2006 ; Rae et Sollie, 2008). Mais les travailleurs néerlandais ne sont guère incités à investir dans l'apprentissage à vie. Seulement 40 % environ de l'ensemble des salariés participent à une formation, contre 80 % au Danemark, en Finlande et en Suède (Euwals *et al.*, 2009). Une législation de protection de l'emploi, qui se durcit avec l'ancienneté, associée à une forte influence de l'ancienneté sur les salaires, incite fortement les travailleurs à garder le même emploi aussi longtemps que possible, réduisant ainsi la rentabilité de l'accumulation de capital humain (non spécifique à l'entreprise). L'effet de l'investissement limité dans le capital humain sur la mobilité est exacerbé par le fait que les fonds de formation sectoriels (« O&O-fondsen ») visent essentiellement l'acquisition de compétences sectorielles, et non une formation générale à même de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs et, en particulier, en dehors des secteurs en déclin (gouvernement, 2010a ; SER, 2011). L'utilisation de ces fonds de manière collective pour une formation plus générale devrait être encouragée, mais pourrait être compliquée par le fait que la taille des fonds en question diffère sensiblement suivant les secteurs. Le plan Vitalité de 2013 comporte des budgets de formation spécifiquement ciblés pour faciliter la mobilité entre les secteurs.

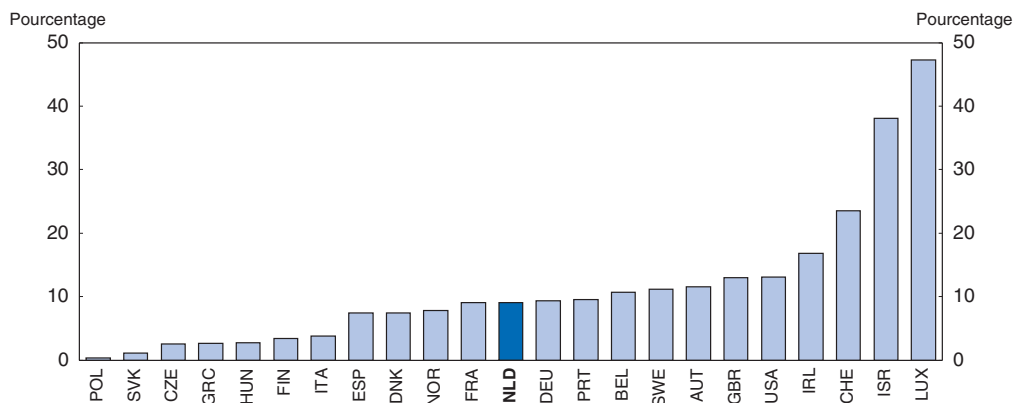

Surtout, il faudrait que les partenaires sociaux réorganisent le système de formation des salaires pour faciliter les négociations au niveau local. Cette évolution pourrait s'inspirer, par exemple, du modèle danois, où les négociations centrales ou sectorielles sont maintenues pour les conditions-cadre (comme les règles sur la durée du travail, les retraites, etc.), alors que les salaires sont déterminés au niveau local. L'État pourrait contribuer à ce processus en réformant la stricte législation de protection de l'emploi, afin de peser sur le fort pouvoir de négociation que peuvent exercer les travailleurs âgés, notamment dans les PME.

Mobilisation des ressources de main-d'œuvre sous-utilisées

La circulation des travailleurs qualifiés entre les pays et la concurrence mondiale entre entreprises pour la recherche de talents sont devenues des aspects importants de la mondialisation (OCDE, 2008c et 2009a). Les Pays-Bas bénéficient de l'arrivée de migrants hautement qualifiés de pays hors de l'UE, qui contribuent sensiblement aux activités économiques et novatrices et qui ne pèsent guère sur les systèmes d'éducation et de protection sociale (Theeuwes, 2011 ; Roodenburg *et al.*, 2005 ; Muysken et Ziesemer, 2011). Par rapport aux autres pays, toutefois, la part des immigrants ayant un niveau élevé d'instruction dans les emplois très qualifiés est assez faible, malgré la relative libéralité de la politique d'admission dont ils font l'objet (Berkhout *et al.*, 2010) (graphique 2.12). Diverses politiques d'admission – motivées essentiellement par la demande – sont en place pour faciliter l'entrée de travailleurs très qualifiés en provenance de pays non membres de l'UE (encadré 2.3). Toutes ces politiques ne tiennent pas compte du fait que la décision d'une personne très qualifiée de s'installer à l'étranger dépend d'un ensemble de facteurs, notamment les possibilités de carrière et les avantages financiers, la présence d'établissements de recherche de haut niveau et des conditions de vie attractives, ou des raisons personnelles (OCDE, 2009a ; Berkhout *et al.*, 2010). En outre, la demande de travailleurs migrants concerne souvent des travailleurs peu qualifiés, par exemple dans

Graphique 2.12. **Les immigrants dans les emplois hautement qualifiés**

En pourcentage de l'ensemble des emplois hautement qualifiés, 2009

Source : OCDE (2011), *Perspectives des migrations internationales*.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614776>**Encadré 2.3. Politiques destinées à attirer les travailleurs très qualifiés**

Les Pays-Bas ont mis en œuvre des politiques visant à attirer des travailleurs très qualifiés en dehors des pays de l'Espace économique européen (EEE). Du côté de la demande, le « Programme pour les travailleurs du savoir » prévoit une dérogation à l'exigence d'un permis de travail si le revenu annuel des travailleurs concernés est conforme au critère d'un revenu annuel brut de 51 239 euros (en 2012), soit 10 % environ de plus que le salaire brut moyen d'un travailleur à temps plein. Les jeunes travailleurs de moins de 30 ans doivent gagner au moins 37 575 euros (le salaire moyen pour les 25-30 ans est d'environ 33 000 euros) ; alors qu'aucun critère de revenu n'est exigé pour les chercheurs, les scientifiques et les médecins en formation. Outre le fait que l'employeur doit participer au programme relatif aux travailleurs du savoir, le revenu est à peu près le seul critère, rendant le système plus directement applicable que le dispositif « carte bleue » de l'UE. Depuis son introduction en 2004, le nombre d'immigrants qui en ont bénéficié est passé de 2 200 en 2005 à 6 570 en 2010 et représente environ un tiers de l'ensemble des permis de travail attribués aux travailleurs originaires de pays non membres de l'UE (ainsi que de la Roumanie et de la Bulgarie). En outre, pour faciliter l'entrée de travailleurs très qualifiés pour une courte période, un permis de travail à court terme pour les travailleurs très qualifiés a été introduit en janvier 2012 (sous la forme d'un projet pilote).

Les Pays-Bas ont aussi mis en œuvre des politiques visant à accroître l'offre de travailleurs très qualifiés : les étudiants internationaux originaires de pays non membres de l'UE et titulaires d'un diplôme universitaire du premier degré ou d'un Master sont habilités à trouver un emploi après une année d'études dans une université néerlandaise (*Zoekjaar Afgestudeerde Buitenlandse Studenten*), pour une rémunération d'au moins 26 931 euros. Le gouvernement envisage d'étudier les moyens d'accroître le taux de rétention des étudiants internationaux, par exemple en les encourageant à apprendre le néerlandais et en favorisant les contacts entre les étudiants et le secteur privé (ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Science, 2011)*. De même, les titulaires d'un Master ou d'un Doctorat délivrés par des universités de renommée internationale peuvent rester une année aux Pays-Bas pour rechercher un emploi, qui est aussi bien rémunéré que dans le système applicable aux travailleurs du savoir (*Regeling Hoogopgeleiden*). En outre, un dispositif est en place pour les travailleurs indépendants, dont l'accès est accordé sur la base des compétences et de l'expérience personnelle, d'un plan d'activité et de la contribution potentielle à l'économie néerlandaise. Dans la pratique, peu d'émigrants entrent aux Pays-Bas par le biais de ces mesures du côté de l'offre (environ un travailleur qualifié sur cinq), les récents diplômés constituant le groupe le plus important.

Encadré 2.3. Politiques destinées à attirer les travailleurs très qualifiés (suite)

Par ailleurs, des mesures d'incitation fiscale ont été introduites pour attirer les travailleurs étrangers très qualifiés, notamment la « règle des 30 % », à savoir un abattement de 30 % au titre de l'impôt sur les salaires pendant une période pouvant aller jusqu'à 10 ans. Pour avoir droit à cet abattement, le salarié étranger doit avoir une expertise spécifique que l'on ne trouve pas facilement sur le marché du travail néerlandais, critère auquel s'ajoute l'exigence de niveau minimal de revenu prévue dans le système applicable aux travailleurs du savoir. Cette règle a été récemment révisée pour couvrir les candidats étrangers titulaires d'un doctorat qui ont obtenu leur diplôme aux Pays-Bas et pour exclure les salariés vivant dans des pays voisins à courte distance de la frontière néerlandaise.

Le pays d'origine le plus important des travailleurs qualifiés hors pays de l'EEE est l'Inde (30 % des entrées annuelles récentes), suivi par les États-Unis (15 %) puis par la Chine, la Turquie et le Japon (INDIAC, 2010). Les études donnent à penser que la plupart des travailleurs du savoir sont employés dans les services financiers et les services aux entreprises (33 % du total). Les autres secteurs importants sont la recherche et l'éducation (17 %), les activités manufacturières et les services d'utilité publique (13 %) et les transports et communications (11 %) (Berkhout *et al.*, 2010).

* Une variable représentative du taux de rétention, tel que calculé par l'OCDE, donne à penser que ce taux aux Pays-Bas est un peu supérieur à la moyenne de l'OCDE (OCDE, 2011c).

l'agriculture et la construction, en raison pour partie des problèmes rencontrés pour mobiliser ces travailleurs au niveau national⁸.

Le programme pour les « travailleurs du savoir » est motivé par les besoins des entreprises (essentiellement les grandes) et repose sur des relations de travail de long terme entre l'employeur et le salarié. Il ne permet pas les contrats de courte durée qui sont souvent requis à l'heure de la mondialisation et fait donc obstacle à l'emploi de personnel étranger, ou complique la formation de salariés d'entreprises étrangères aux Pays-Bas (concernant, par exemple, leurs derniers achats de matériels néerlandais). Ce problème a aussi été mis en évidence dans les nouvelles politiques pour le secteur des entreprises (voir chapitre 1) (Top-team High Tech, 2011) et, pour y remédier en partie, un permis de travail pour court séjour (c'est-à-dire moins de trois mois) a été introduit pour les travailleurs très qualifiés au début de 2012 sur une base pilote de deux années⁹. Étant donné qu'un tel dispositif permet une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, il devrait être rendu permanent. Un autre problème soulevé du côté de la demande est le critère de revenu applicable dans le système des travailleurs du savoir, car certains secteurs, comme les activités créatives (arts, loisirs, mode et architecture) considèrent qu'il est trop élevé, ce qui affaiblit leur compétitivité internationale (Top-team Creative Industries, 2011). Pour éliminer ce goulet d'étranglement particulier, les restrictions actuelles de revenu devraient être sensiblement assouplies, éventuellement sous la forme d'une réduction générale (non sectorielle) afin d'éviter une réglementation par trop hétérogène entre les secteurs (voir chapitre 1).

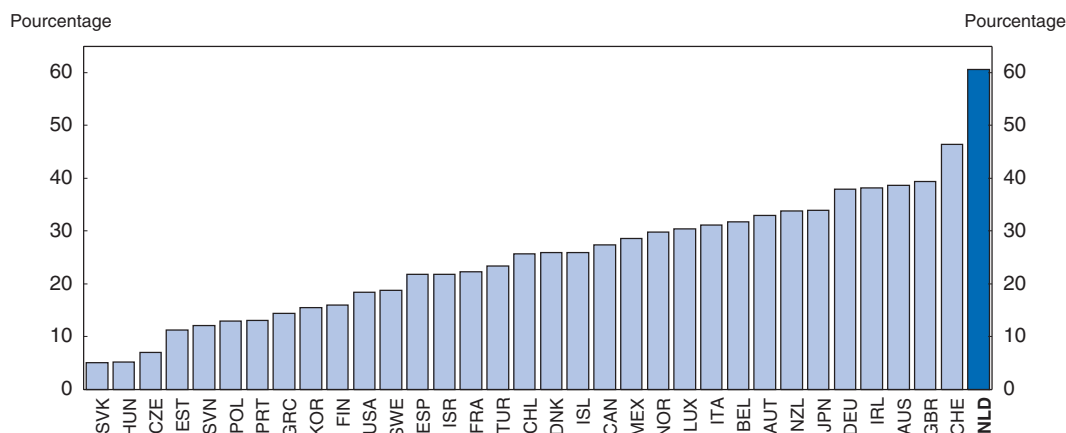
D'autres options propres à améliorer le pool disponible de travailleurs très qualifiés devraient être étudiées. Comme recommandé dans l'Étude de 2008, le programme induit par la demande (des entreprises) devrait être complété par un dispositif destiné à développer l'offre disponible d'immigrants hautement qualifiés, à qui devraient être

accordés des visas de recherche d'emploi leur permettant d'offrir leurs services sur le marché du travail néerlandais. Dans un tel cadre (qui pourrait par exemple revêtir la forme d'un système à points pour déterminer le niveau pertinent de compétences), les travailleurs ayant les caractéristiques souhaitées se verraient accorder un visa de recherche d'emploi sans l'obligation *ex ante* d'un contrat de travail – l'obtention de ce dernier conduisant automatiquement à un permis de travail. Cette option présente l'avantage d'accroître l'offre de travailleurs très qualifiés pour les PME et de renforcer leur mobilité entre les différents employeurs (SER, 2007b ; OCDE, 2008b). Une autre mesure – facile à mettre en œuvre – pour doper l'offre d'immigrants très qualifiés est de faciliter la recherche d'emploi par les diplômés d'universités néerlandaises ou d'universités étrangères de renommée internationale originaires de pays non membres de l'EEE en assouplissant ou en abolissant les restrictions en matière de revenu et les limites de temps en vigueur actuellement. Les autorités pourraient aussi chercher à être plus actives dans le recrutement de travailleurs très qualifiés grâce à la participation à des foires internationales du travail, à la publication de davantage d'offres d'emploi en plusieurs langues et à une aide spéciale à la recherche d'emploi pour les immigrants très qualifiés qui n'ont sans doute pas de connaissances spécifiques du pays d'accueil (Chaloff et Lemaitre, 2009). Par exemple, le Danemark a établi en Inde un centre « Travailler au Danemark » pour attirer des immigrants très qualifiés, notamment des travailleurs sanitaires, des ingénieurs et des spécialistes des technologies de l'information et des communications (OCDE, 2009b).

Une importante ressource de main d'œuvre sous-utilisée est celle constituée par le grand nombre de femmes hautement qualifiées qui travaillent à temps partiel. Environ les deux tiers des travailleurs féminins occupent des emplois à temps partiel, ce qui contribue à un faible nombre d'heures travaillées (graphiques 2.13 et 2.14). Comme on l'a vu dans l'Étude de 2008, la part importante du travail à temps partiel est liée, en partie, aux politiques du marché du travail qui encouragent ce type d'emploi, à l'offre insuffisante de services de garde d'enfants ainsi qu'à des taux marginaux effectifs d'imposition élevés – dépassant même 100 % dans certains cas particuliers (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2011b). En outre, le système de prélèvements et de transferts est assez compliqué dans ce domaine, avec par exemple pas moins de douze mesures différentes d'imposition et de subvention en place pour soutenir le revenu parental et/ou le taux d'activité, ces mesures se chevauchant, voire se contredisant les unes les autres (gouvernement, 2010b ; ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2012a). Il est prévu de ramener le nombre d'allocations familiales de 12 à 4 en 2014.

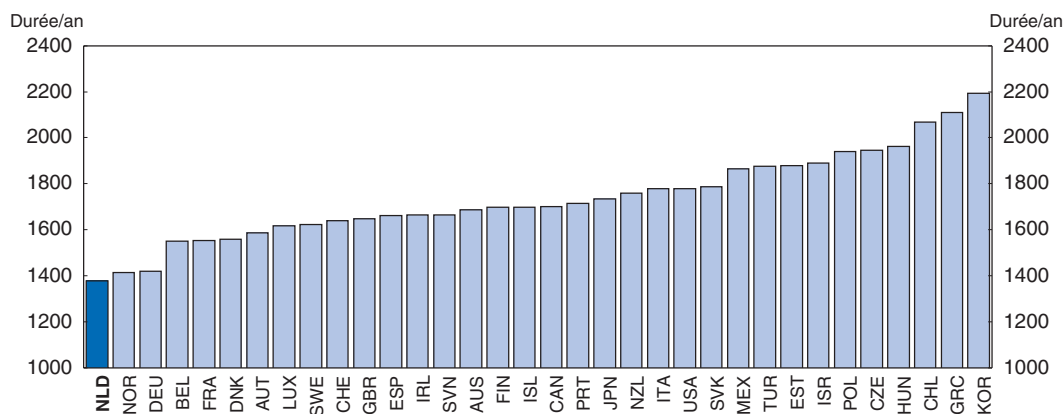
Les efforts visant à accroître la durée du travail se sont intensifiés. Les dépenses liées à la garde d'enfants se sont accrues dans la deuxième moitié des années 2000 de plus de 40 % pour atteindre 1.7 % du PIB en 2010, y compris les mesures de soutien au taux d'activité et la garantie de ressources¹⁰. En outre, la transférabilité du crédit d'impôt pour le deuxième apporteur de revenu est éliminée progressivement sur une période de 15 ans afin de renforcer les incitations à l'emploi – cette mesure ayant été récemment renforcée par l'abolition de la dérogation applicable aux familles avec de jeunes enfants. De plus, afin d'éviter que les prestations d'aide sociale ne soient supérieures au salaire minimum, le double crédit d'impôt va être défalqué du montant de référence utilisé pour le calcul, en 20 étapes à partir de 2012. À compter de cette date également, les aides à la garde des enfants dépendront du nombre d'heures travaillées par le parent qui travaille le moins. Les pouvoirs publics visent à rationaliser les mesures de soutien afin de rendre le système plus

Graphique 2.13. **Forte incidence de l'emploi à temps partiel parmi les femmes**
Part des femmes travaillant à temps partiel, 2010



Source : OCDE (2012), Incidence de l'emploi à temps partiel des femmes – base de données de définitions communes.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932614795>

Graphique 2.14. **Faible durée du travail effective moyenne par salarié et par an**
2010 ou dernière année disponible¹



1. 2009 pour le Danemark, la France et Israël ; 2008 pour la Suisse.

Source : OCDE (2012), Base de données sur la durée annuelle moyenne effective du travail par salarié.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932614814>

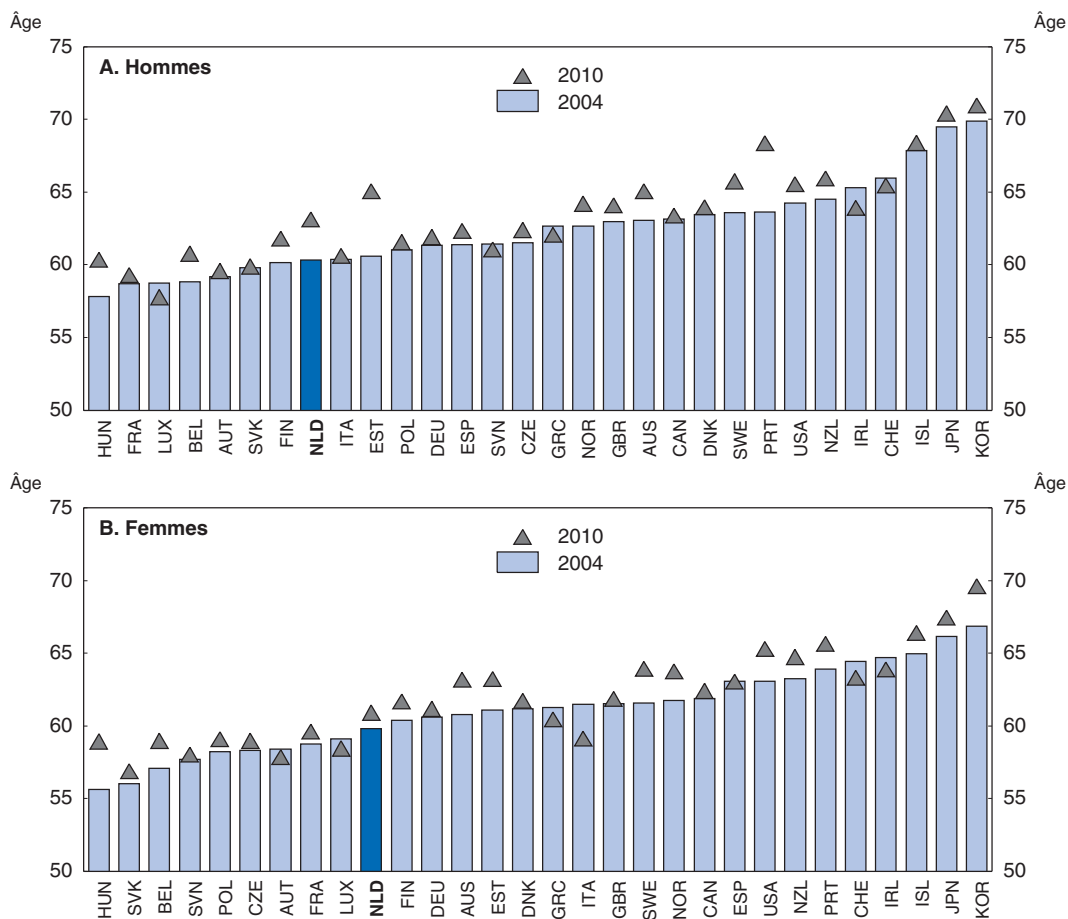
transparent et plus efficace (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2012a). Comme il était recommandé dans l'Étude de 2008, on peut faire baisser le taux d'imposition marginal effectif du deuxième apporteur de revenu en conditionnant les dispositifs d'aide à la garde des enfants davantage au revenu du deuxième apporteur qu'au revenu familial. Ce type de mesure doit toutefois être soigneusement conçue pour atteindre son objectif. Il convient de noter que l'augmentation de la durée du travail implique une hausse des dépenses budgétaires – ce que les pouvoirs publics s'emploient à empêcher avec la réduction prévue d'environ 1.5 milliard d'euros d'ici à 2015 des dépenses au titre de l'aide à la garde des enfants, à un moment où le vieillissement de la population s'accélère. En effet, étant donné la tendance actuelle des femmes à travailler à temps partiel, les mesures visant à promouvoir l'emploi féminin à temps plein ne pourront produire leurs effets qu'à moyen terme. La réduction de ces aides devrait néanmoins être évitée de façon à ne pas faire obstacle à la promotion du travail à temps plein des femmes. Par ailleurs, les

fréquents changements de politique en matière de garde d'enfants pourraient nuire à l'équilibre des décisions à long terme concernant la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales. Il importe donc de prendre un engagement ferme à l'égard des politiques de garde d'enfants afin d'inciter les femmes à choisir de travailler.

L'âge effectif de départ à la retraite des hommes est passé de 60½ ans en 2004 à 63 ans en 2010, alors que l'âge de départ à la retraite des femmes s'est accru d'une année pour passer à 61 ans (graphique 2.15) – cette tendance reflétant les réformes passées destinées à rendre moins attrayante la préretraite (Statistique Pays-Bas, 2012). Étant donné que l'âge ouvrant droit à la retraite d'État sera relevé de 65 à 66 ans en 2020 et lié par la suite à l'espérance de vie, cette mesure devrait, avec le « plan Vitalité », faire encore grimper l'âge effectif de départ à la retraite¹¹. L'efficacité de ces mesures pourrait être améliorée en faisant en sorte que les travailleurs âgés ne combinent pas l'indemnité de licenciement élevée et des prestations d'emploi généreuses pour prendre une retraite anticipée¹². Comme on l'a vu dans l'Étude de 2010, il faudrait dans cette optique que la stricte législation de protection de l'emploi pour les travailleurs titulaires de contrat permanents soit assouplie, par exemple en plafonnant l'indemnité de licenciement, et, ce qui serait particulièrement efficace, en diminuant ce plafond à mesure que les travailleurs s'approchent de la retraite (de préférence en fonction de la durée de travail restant à couvrir avant l'admissibilité à la pension d'État). En outre, le système d'indemnisation du chômage devrait être réformé en réduisant la durée maximale de 38 mois pour les travailleurs ayant une longue ancienneté. Des incitations plus dynamiques à la recherche d'un emploi peuvent être mises en place en maintenant la générosité initiale des allocations de chômage mais en la diminuant peu à peu pour la ramener au niveau de l'aide sociale à la fin de la période d'indemnisation. En outre, le montant maximum des indemnités de chômage – à environ 35 000 EUR par an – devrait être réduit pour inciter davantage les travailleurs à haut revenu à rechercher un emploi.


Une autre ressource de main-d'œuvre potentiellement sous-utilisée est constituée par le grand nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Malgré une diminution suite à des réformes, la part de la population d'âge actif recevant des prestations d'invalidité reste importante par rapport à la plupart des pays de l'OCDE (graphique 2.16). Cela tient en partie à l'importante augmentation des affiliés au régime spécial des jeunes invalides (Wajong) enregistrée récemment, après la décentralisation aux municipalités des responsabilités d'activation pour les bénéficiaires de l'aide sociale (encadré 2.4). Afin d'accroître l'emploi de ces travailleurs jeunes (ainsi que des autres personnes handicapées), les pouvoirs publics prévoient de réformer et de fusionner en partie le régime d'aide sociale, le système applicable aux travailleurs handicapés jeunes et le dispositif de travail protégé.

Cependant, l'intégration des jeunes travailleurs (partiellement) handicapés au marché du travail est beaucoup plus difficile que celle des autres groupes, eu égard notamment à la mondialisation qui déplace la demande de main-d'œuvre vers les travailleurs très qualifiés. Un facteur vraisemblablement appelé à freiner l'intégration sans heurts des travailleurs jeunes ayant un faible potentiel de gains est le salaire minimum fixé collectivement pour les jeunes qui tend à dépasser le salaire minimum légal plus ou moins sensiblement – selon l'âge, le secteur et l'accord collectif considéré (tableau 2.2). Les partenaires sociaux devraient envisager, pour les jeunes, de ramener le salaire minimum convenu dans le cadre des conventions collectives jusqu'au niveau du salaire minimum

Graphique 2.15. L'âge moyen de départ à la retraite s'accroît¹

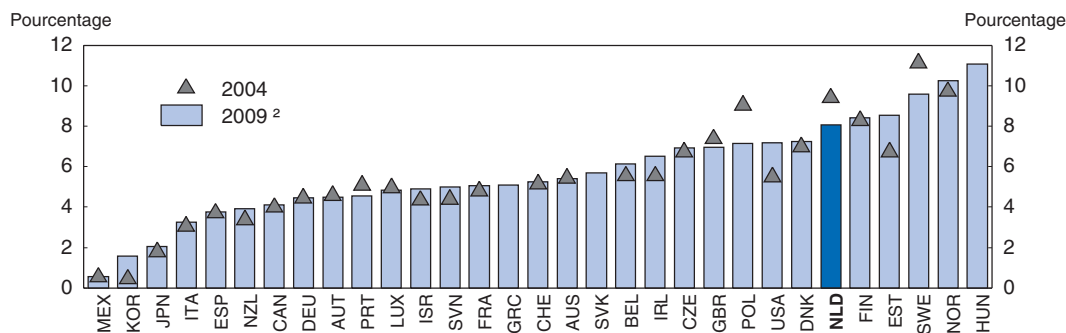
1. L'âge moyen de départ à la retraite correspond à l'âge moyen de sortie de la population active durant une période de cinq ans. Les sorties (nettes) de la population active sont estimées en calculant la différence entre le taux d'activité pour chaque groupe de cinq années (40 ans et plus) au début de la période de cinq ans et le taux d'activité à la fin de la période du groupe correspondant mais cinq ans plus âgé.

Source : OCDE (2011), *Statistiques sur l'âge effectif moyen et l'âge officiel de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614833>

légal – ce qui a déjà été fait pour les salaires des adultes (dont la différence moyenne avec les salaires minimums collectifs et légaux est actuellement de 3 % environ)¹³. Une autre préoccupation dans ce domaine est la tendance à supprimer dans les conventions collectives les fourchettes de rémunération pour les jeunes travailleurs (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2011a), ce qui pourrait nuire aux perspectives d'emploi des jeunes (handicapés), dans la mesure où les salaires d'entrée s'en trouvent augmentées.

Graphique 2.16. **Le nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité reste élevé¹**
 Pourcentage de la population de 20 à 64 ans recevant ces prestations



1. Dans les prestations d'invalidité entrent les prestations reçues des systèmes auxquels les bénéficiaires ont versé des cotisations (système contributif), des programmes financés par l'impôt général (système non contributif) et des systèmes d'assurance contre les accidents du travail.
2. Ou dernière année disponible : 2005 pour le Luxembourg ; 2007 pour le Canada, l'Espagne, la France, l'Italie et la Pologne ; 2008 pour l'Autriche, la Belgique, la Corée, la Grèce, l'Irlande, le Japon, le Royaume-Uni et la Slovénie ; 2010 pour le Danemark, l'Estonie ; la Hongrie, Israël et le Portugal.

Source : OCDE (2012), *Objectif croissance*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932614852>

Encadré 2.4. **Intégrer les personnes handicapées au marché du travail**

Les Pays-Bas ont enregistré ces dernières années une forte augmentation du nombre de jeunes handicapés affiliés au système spécialement conçu à leur intention (Wajong), en raison de la décentralisation aux municipalités des responsabilités d'activation pour les bénéficiaires de l'aide sociale (OCDE, 2010b ; Van Vuuren et al., 2011). La décentralisation a incité les municipalités à transférer les bénéficiaires au programme Wajong financé par l'administration centrale – leur permettant d'utiliser à d'autres fins les excédents du budget de la sécurité sociale. Pour diminuer le nombre de jeunes handicapés affiliés, l'Étude précédente a recommandé qu'ils soient assujettis aux mêmes contrôles et mesures d'activation que les nouveaux demandeurs de prestations de validité. Parmi les autres problèmes se posant dans ce domaine figurent le grand nombre d'emplois abrités (environ 1 % de la population active) ainsi que la diversité des conditions d'accès à l'aide sociale, au système Wajong et aux emplois abrités, qui pousse à utiliser le dispositif le plus favorable, alors que peu d'incitations sont en place pour la recherche d'un travail régulier (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2012b).

Pour accroître l'emploi des travailleurs (partiellement) handicapés dans le secteur privé, les pouvoirs publics envisagent de réformer et de fusionner en partie le régime d'aide sociale, le système pour les travailleurs handicapés jeunes et le dispositif d'emploi protégé (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2012b). Dans ce nouveau cadre (celui de la loi sur la capacité de travail, en cours d'examen au Parlement), les municipalités seront l'entièrement responsables de l'intégration des travailleurs ayant un potentiel d'emploi (futur) ainsi que du financement des charges correspondantes. Parmi les principaux outils de promotion de l'intégration au marché du travail figurent la mise en place d'un seul budget d'intégration pour les municipalités (afin d'encourager l'efficacité des dépenses), un instrument de subventionnement des salaires (la possibilité étant offerte aux employeurs de ne verser qu'un salaire reflétant la productivité, tandis que l'État prendrait en charge le montant restant pour arriver au salaire minimum) et une politique sans risque (les employeurs embauchant des travailleurs handicapés n'ayant pas à supporter la charge du salaire en cas de maladie). À terme, ces réformes devraient permettre des économies budgétaires d'environ 1.8 milliard EUR.

Tableau 2.2. **Salaires minimums résultant des conventions collectives, par groupe d'âge¹**

% du salaire minimum légal (pour l'âge correspondant)

Âge	15	16	17	18	19	20	21	22
Agriculture et pêches	133.4 (4)	140.3 (4)	144.3 (4)	148.8 (4)	149.3 (4)	144.8 (4)	137.1 (4)	121.9 (4)
Construction	100.0 (6)	105.3 (11)	105.9 (12)	108.3 (13)	106.9 (13)	105.4 (13)	104.0 (13)	102.7 (13)
Activités manufacturières	100.0 (1)	109.0 (4)	108.7 (4)	113.7 (4)	118.9 (4)	120.3 (4)	120.0 (4)	117.4 (4)
Commerce et hôtellerie-restauration	109.4 (16)	111.0 (22)	111.1 (22)	110.6 (22)	110.1 (23)	108.5 (23)	106.9 (23)	111.6 (23)
Transport et télécoms	142.6 (5)	141.5 (9)	142.3 (10)	140.1 (10)	137.7 (10)	133.9 (10)	127.9 (10)	119.1 (10)
Services aux entreprises	100.0 (3)	104.9 (5)	112.0 (8)	114.7 (10)	115.1 (10)	113.5 (10)	111.0 (10)	109.6 (10)
Autres services	178.8 (3)	155.5 (3)	129.3 (4)	134.2 (4)	134.4 (4)	131.8 (4)	125.7 (4)	116.7 (4)
Total	115.4 (38)	115.9 (54)	116.4 (64)	118.0 (67)	118.2 (68)	116.4 (68)	113.7 (68)	112.0 (68)

1. Le nombre de conventions collectives prises en compte pour les calculs est indiqué entre parenthèses. Les chiffres sont pondérés en fonction du nombre de salariés.

Source : Voorjaarsrapportage 2011.

Encadré 2.5. **Recommandations pour la réaffectation et l'activation des ressources de main-d'œuvre sous-utilisées**

Faciliter la réaffectation de ressources de main-d'œuvre de plus en plus rares

- Les partenaires sociaux devraient réduire la hausse automatique des salaires liée à l'ancienneté afin d'encourager la réaffectation des travailleurs âgés et de favoriser l'accès aux secteurs en expansion de ces travailleurs expérimentés.
- Il faudrait redoubler d'efforts pour parvenir à un plafonnement des indemnités de licenciement.
- Le dispositif de licenciement devrait être simplifié, rendu plus prévisible et prendre moins de temps.
- Pour encourager la décentralisation de la formation des salaires, l'État devrait limiter ou abolir les extensions ministérielles des conventions collectives sectorielles.
- Les partenaires sociaux devraient faciliter le recours aux clauses d'exclusion, y compris à l'aide de directives de procédure claires pour donner suite aux demandes. Une autre option, plus souhaitable, serait de laisser directement la décision aux parties impliquées au niveau local.
- Les partenaires sociaux devraient réorganiser le processus de formation des salaires pour déplacer les négociations salariales au niveau local et assurer ainsi un alignement de l'évolution des salaires et de l'évolution de la productivité.

Mobiliser les ressources de main-d'œuvre sous-utilisées pour contrer la contraction de la population active liée au vieillissement

- L'État devrait rendre permanent le système pilote de permis de travail de courte durée de façon à mieux faire concorder l'offre et la demande de main-d'œuvre. En outre, les critères de revenu applicables dans le programme pour les travailleurs du savoir devraient être sensiblement assouplis.
- Il faudrait introduire un système pour accroître l'offre disponible d'immigrants très qualifiés en leur accordant des visas pour la recherche d'un emploi. La conclusion d'un contrat de travail devrait automatiquement conduire à un permis de travail. La recherche d'emploi des diplômés des universités néerlandaises ou des universités étrangères de renommée internationale originaires de pays non membres de l'EEE devrait être facilitée, en assouplissant ou en abolissant les critères de revenu et les limites de temps en vigueur actuellement.

Encadré 2.5. **Recommandations pour la réaffectation et l'activation des ressources de main-d'œuvre sous-utilisées** (suite)

- Le taux d'imposition marginal effectif pour les deuxièmes apporteurs de revenu devrait être réduit en assujettissant les dispositions relatives à l'aide à la garde des enfants au revenu de ces derniers plutôt qu'au revenu familial.
- Il faudrait éviter de réduire les aides accordées pour la garde des enfants de façon à ne pas nuire à la promotion du travail à temps plein des femmes.
- Il faudrait éviter que les travailleurs âgés combinent indemnités de licenciement élevées et prestations de chômage généreuses pour partir en préretraite, en plafonnant les indemnités de licenciement, ce qui serait particulièrement efficace si ces indemnités diminuent à mesure que les travailleurs se rapprochent de la retraite. Cette mesure devrait être associée à une réduction de la durée maximale d'indemnisation du chômage pour les travailleurs ayant une longue ancienneté ainsi qu'à une baisse du montant maximum des allocations de chômage.
- Les perspectives d'emploi des jeunes travailleurs partiellement handicapés qui souffriront des réformes du système d'invalidité peuvent être améliorées en ramenant le salaire minimum prévu dans les conventions collectives au niveau du salaire légal.

Notes

1. La mondialisation pourrait s'être révélée négative pour les travailleurs (faiblement qualifiés) insuffisamment mobiles pour trouver un nouvel emploi dans un autre secteur ou exigeant un niveau plus élevé de compétences. Par exemple, le Conseil économique et social considère, notamment pour les ouvriers peu qualifiés, qu'ils sont les « perdants » du renforcement de la concurrence internationale (SER, 2008), encore que cette hypothèse n'ait pas été quantifiée.
2. En moyenne, les titulaires d'un diplôme universitaire gagnaient deux fois plus que ceux titulaires d'un diplôme de fin du secondaire au cours de la période 2007-09. La différence de revenu est particulièrement prononcée pour les travailleurs âgés, et beaucoup plus modérée pour les travailleurs jeunes (Statistique Pays-Bas, 2011).
3. Il a été constaté que la réaffectation de la main-d'œuvre est un important moteur d'amélioration de la productivité, dans la mesure où les entreprises moins productives tendent à détruire davantage d'emplois et où les entreprises plus productives créent davantage d'emplois. Cependant, du fait de la relation positive existant entre les flux d'emploi et la croissance de la productivité, l'ensemble de la réaffectation ne bénéficie pas nécessairement à l'efficacité (OCDE, 2009c ; 2010a).
4. Le tribunal peut déterminer les indemnités de licenciement sur la base d'à peu près la même règle : un demi-mois par année de service pour les travailleurs de moins de 35 ans ; un mois pour les travailleurs entre 35 et 45 ans ; un mois et demi pour les travailleurs entre 45 et 55 ans et deux mois pour les travailleurs de 55 ans et plus.
5. En revanche, dans les secteurs où les entreprises se restructurent au moyen d'ajustements internes, les modifications de la législation de protection de l'emploi n'auront vraisemblablement guère d'impact sur la réallocation de la main-d'œuvre (Bassanini *et al.*, 2010).
6. La rentabilité de l'ancienneté est généralement interprétée comme la composante des salaires liée à l'entreprise, ce qui peut faire obstacle à la mobilité (Deelen, 2011).
7. Il ressort généralement des études sur les écarts de salaire entre les secteurs que les travailleurs néerlandais dans les secteurs de l'intermédiation financière et de l'énergie sont relativement bien rémunérés, surtout si on les compare aux travailleurs ayant des caractéristiques similaires et travaillant dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration et l'industrie de l'habillement (Du Caju *et al.*, 2010 ; Advokaat *et al.*, 2005 ; Van der Wiel, 1999 ; Hartog *et al.*, 1994).
8. Cela est reflété par le fait que le nombre d'immigrants qui sont entrés sur le marché du travail néerlandais au moyen d'un permis de travail au cours des dernières années a sensiblement dépassé le nombre de travailleurs qui sont entrés dans le pays dans le cadre du programme pour

les travailleurs du savoir. Par exemple, en 2006, le nombre de permis de travail s'est élevé à 74 000 (concernant essentiellement des travailleurs polonais), contre 2 000 migrants pour le programme de travailleurs du savoir (ministère de la Protection sociale et de l'Emploi, 2011c). Étant donné que les travailleurs de la plupart des nouveaux États membres de l'UE n'ont plus besoin de permis, le premier groupe a considérablement diminué (pour revenir à 14 000 en 2010), mais est toujours deux fois plus important que celui des immigrants bénéficiant des programmes applicables aux travailleurs du savoir.

9. Le permis de travail de courte durée pour les travailleurs très qualifiés ne règle pas le problème du personnel étranger (celui qui travaille pour les entreprises étrangères) qui doit être formé aux Pays-Bas pour une courte période. Un critère de revenu est associé au permis de travail de courte durée, qui est le même que dans le programme pour les travailleurs du savoir.
10. Outre les effets positifs sur la participation des jeunes mères au marché du travail, l'augmentation des aides à la garde des enfants a permis de remplacer une partie des structures informelles par des installations formelles (Jongen, 2010).
11. Leplan « Vitalité » encourage un prolongement de la durée du travail en améliorant la formation, la continuité, la mobilité et les incitations professionnelles des travailleurs âgés, grâce à des crédits d'impôt et à des primes, bien que, d'après les estimations, l'incidence totale sur l'emploi soit négligeable, et seulement légèrement positive sur la mobilité (CPT, 2011).
12. Ce qui est facilité en outre par le traitement fiscal généreux du logement et des pensions qui encouragent l'accumulation de capital.
13. Le salaire minimum légal pour les jeunes est relativement faible, mais les conventions collectives prévoient des salaires minimum sectoriels plus élevés, ce qui conduit à des salaires d'entrée élevés par rapport aux autres pays (Van Vuuren et al., 2011).

Bibliographie

- Advokaat, W., J. van Cruchten, J. Gouweleeuw, E.S. Nordholt et W. Weltens (2005), « Loon Naar Beroep en Opleidingsniveau: Het Loonstructuuronderzoek 2002 », *Sociaal-economische Trends*, Statistics Netherlands, La Haye.
- Akçomak, I.S., L. Borghans, B. ter Weel (2010), « Measuring and interpreting trends in the division of labour in the Netherlands », *CPB Discussion Paper*, n° 161, Centraal Planbureau, La Haye.
- Autor, D.H., L.F. Katz et M.S. Kearney (2006), « The Polarization of The U.S. Labor Market », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2.
- Baldwin, R. (2006), « Globalisation, the great unbundling(s) », Secrétariat du Conseil économique, Cabinet du Premier ministre finlandais, Helsinki.
- Basis en Beleid (2007), « Dispensatiebepalingen in Bedrijfstak-CAO's », juillet, Utrecht.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « The Determinants of Unemployment Across OCDE Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », *Revue économique de l'OCDE*, n° 42, 2006/1.
- Bassanini, A., A. Garnerio, P. Marianna et S. Martin (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-Country/Cross-Industry Approach », *Documents de travail de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales*, n° 107, Éditions OCDE.
- Berkhout, E., T. Smid, et M. Volkerink (2010), « Wat Beweegt Kennismigranten? », *SEO Report* n° 2010-03, avril, Amsterdam.
- Borghans, L., F. Cörvers, B. Kriechel et R. Montizaan (2007), « Productiviteit, belonging en arbeidsparticipatie van ouderen », ROA-R-2007/5, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Chaloff, J. et G. Lemaître (2009), « Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OCDE Countries », *Documents de travail de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales*, n° 79, Éditions OCDE.
- Commission européenne (2011), « Industrial Relations in Europe 2010 », *Documents de travail des services de la Commission* 2010, SEC(2011) 292, mars, Bruxelles.
- Cörvers, F., R. Euwals et A. de Grip (2011), « Labour Market Flexibility in the Netherlands », Centraal Planbureau, La Haye.
- CPB (2008), Centraal Economisch Plan, Centraal Planbureau, La Haye.

- CPB (2011), « Houdbaarheidseffect sociaal akkoord AOW, Witteveenkader en Vitaliteitspakket », CPB Notitie, décembre, La Haye.
- Deelen, A. (2011), « Wage-tenure profiles and mobility » « Wage-Tenure Profiles and Mobility », CPB Discussion paper, n° 198, Centraal Planbureau, La Haye.
- Deelen, A. et E. Jongen (2009) « Employment Protection », In: Rethinking Retirement – From participation towards allocation, CPB Special Publication, n° 80, Centraal Planbureau, La Haye.
- Deelen, A., E. Jongen et S. Visser (2006), « Employment Protection Legislation: Lessons from Theoretical and Empirical Studies for the Dutch Case », CPB Document, n° 135, Centraal Planbureau, La Haye.
- DNB (De Nederlandsche Bank) (2005), « Less Welfare Growth in the Service Economy », Quarterly Bulletin, septembre, Amsterdam.
- Du Caju, P., G. Kátay, A. Lamo, D. Nicolitsas et S. Poelhekke (2010), « Inter-industry wage differentials in EU countries : What do cross-country time-varying data add to the picture ? », Document de travail, n° 189, Banque nationale de Belgique.
- Euwals, R., R. de Mooij et D. van Vuuren (2009), « Rethinking Retirement – From participation towards allocation », CPB Special Publication, n° 80, Centraal Planbureau, La Haye.
- FMI (2007), « The Globalization of Labor », Perspectives économiques mondiales, chapitre 5, octobre, Washington, DC.
- Gelauff, G., A. van der Horst et B. ter Weel (2010), « The Netherlands of 2040 », CPB Document, n° 88, Centraal Planbureau, La Haye.
- Gielen, A.C., M.J.M. Kerkhofs et J. C. van Ours (2006), « Prestatieloon en productiviteit », Economische Statistische Berichten, 91 (4491).
- Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain », The Review of Economics and Statistics, n° 89.
- Gouvernement (2010a), « Werkloosheid », Rapport Brede Heroverwegingen, Pays-Bas, avril, La Haye.
- Gouvernement (2010b), « Het Kind van de Regeling », Rapport Brede Heroverwegingen, avril, La Haye.
- Groot, S. et H. de Groot (2011), « Wage inequality in the Netherlands: Evidence, trends and explanations », CPB Discussion Paper, n° 186, Centraal Planbureau, La Haye.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2008), « Assessing Job Flows Across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations », Working Paper, n° 13920, NBER Working Paper Series.
- Hartog, J., R. van Opstal en C.N. Teulings (1994), « Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten », Economische Statistische Berichten, 79(3965).
- Heyma, A. et J. Theeuwes (2008), « Offshoring and the Worker », SEO Report 2007-94, Amsterdam.
- HSI (2007), « Ontslagkosten van Werkgevers, Rapport Uitgebracht aan de Ministeries van SZW, EZ en Financiën », Amsterdam, Hugo Sinzheimer Institute.
- IND Informatie- en Analyse Centrum (INDIAC) (2010), Trendrapportage Regulier, mai.
- Jacobs, B. (2004), « The Lost Race Between Schooling and Technology », De Economist, vol. 152, n° 1.
- Jacobs, B. et D. Webbink (2006), « Rendement Onderwijs Blijft Stijgen », Economische Statistische Berichten, n° 91(4492).
- Jongen, E.L.W. (2010), « Child Care Subsidies Revised », CPB Document, n° 2011, Centraal Planbureau, La Haye.
- Knegt, R. (2006), « Ontslagvergoedingen in een Duaal Ontslagstelsel », Sociaal Recht, 2006-10.
- Leering, R. (2007), « Concurrentiepositie Aangetast Door Loonkostenstijging », Economische Statistische Berichten, n° 92 (4507).
- Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Science (OC&W) (2011), « Internationale mobiliteit », Réf. 352301, décembre, La Haye.
- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW) (2008), « Beleidsdoorlichting Arbeidsverhoudingen », novembre, La Haye.
- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW) (2011a), « Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2011 », juin, La Haye.
- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW) (2011b), « Kinderopvang », 31 322, n° 138, juin, La Haye.

- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW) (2011c), « Arbeidsmigratie van Buiten de EU », n° AV/SDA/2011/5618, avril, La Haye.
- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW) (2012a), « Kindregelingen », Réf. ASEA/CSI/2012/1707, 8 février, La Haye.
- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW) (2012b), « Memorie van Toelichting », Wet Werken Naar Vermogen, janvier.
- Muysken, J. et T. Ziesemer (2011), « Immigration and Growth in an Ageing Economy », UNU-MERIT Working Papers Series, mai, Maastricht.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE.
- OCDE (2007a), « Tirer le meilleur parti de la mondialisation », *Perspectives économiques de l'OCDE* chapitre 3, vol. 2007/1, n° 81, juin, Éditions OCDE.
- OCDE (2007b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE.
- OCDE (2007c), « Staying Competitive in the Global Economy », *Moving up the Value Chain*, Éditions OCDE.
- OCDE (2008), « Des emplois pour les jeunes : Pays-Bas », Éditions OCDE.
- OCDE (2008a), « Croissance et inégalités – Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE », Éditions OCDE.
- OCDE (2008b), *Études économiques de l'OCDE : Pays-Bas*, Éditions OCDE.
- OCDE (2008c), « Attirer les talents – Les travailleurs hautement qualifiés au cœur de la concurrence internationale », Éditions OCDE.
- OCDE (2009a), « Attirer les talents », *Synthèses de l'OCDE*, février, Éditions OCDE.
- OCDE (2009b), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE.
- OCDE (2009c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010b), *Études économiques de l'OCDE : Pays-Bas*, Éditions OCDE.
- OCDE (2011c), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE.
- Rae, D. et M. Sollie (2008), « Globalisation and the European Union: Which Countries are Best Placed to Cope? », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 586.
- Regioplan (2007), « Ervaringen van Werkgevers met de CAO en AVV », n° 1529, juin, Amsterdam.
- Regioplan (2008), « Aanpassingsvermogen Van Ondernemingen Aan Veranderende Marktomstandigheden: De Rol van Dispensatie en Andere Aanpassingsmogelijkheden », n° 1683, juillet, Amsterdam.
- Roodenburg (2005), « Discussiebijdrage Over Vraag- en Aanbodgestuurde Arbeidsmigratie », CPB Memorandum, n° 108, Centraal Planbureau, La Haye.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2006), « Welvaartsgroei door en voor iedereen », *Advies Over het Sociaal-economisch Beleid op Middellange Termijn*, Sociaal-Economische Raad, La Haye.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2007a), « Industrial Relations and the Adaptability of the Dutch Economy », *Sociaal-Economische Raad*, n° 06/08IIE, décembre, La Haye.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2007b), « Summary of Advisory Report on Labour Migration Policy », 2007/02 E, *Sociaal-Economische Raad*, La Haye.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2008), « On sustainable globalisation: A world to be won », *Advisory Report*. Sociaal-Economische Raad, La Haye.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2011), « Werk Maken Van Baan-baanmobiliteit », *Advies 11/05*, avril, *Sociaal-Economische Raad*, La Haye.
- Statistique Pays-Bas (2011), « Inkomens van Afgestudeerden », 2007-09, La Haye.
- Statistique Pays-Bas (2012), « Pensioenleeftijd werknemers ruim 63 jaar », *Webmagazine*, janvier, www.cbs.nl.
- Theeuwes, J.J.M. (2011), « Gatenvullen met immigranten? », In: *Jaarboek Overheidsfinanciën 2011*, chapitre 8, Wim Drees Stichting voor Openbare Financiën, Den Haag, Sdu Press, 2011.

- Top-team Creative Industries (2011), « Creatieve Industrie In Topvorm: Advies Topteam Creatieve Industrie », juin.
- Top-team High Tech (2011), « Holland High Tech: Advies Topteam High Tech Systemen en Materialen », juin, La Haye.
- Van Daalen, H., S. Ederveen et K. Henkens (2008), « De productiviteit van de oudere werknemer », *Economische Statistische Berichten*, n° 93(4545).
- Van der Wiel (1999), « Loondifferentiatie in Nederland na 1969: Een Sectorale Invalshoek », *Onderzoeksmemorandum 154*, Centraal Planbureau, La Haye.
- Van Vuuren, D. et P. de Hek (2009), « Firms, workers, and life-cycle wage profiles », In: *Rethinking Retirement – From participation towards allocation*, *CPB Special Publication*, n° 80, Centraal Planbureau, La Haye.
- Van Vuuren, D., F. van Es, et G. Roelofs (2011), « Van Bijstand naar Wajong », *CPB Policy Brief*, n° 2011/09, Centraal Planbureau, La Haye.



Extrait de :
OECD Economic Surveys: Netherlands 2012

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/eco_surveys-nld-2012-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2013), « Le marché du travail néerlandais : préparer l'avenir », dans *OECD Economic Surveys: Netherlands 2012*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-nld-2012-5-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.