Danemark

Le modèle de flexicurité : continuité ou rupture ?

Christèle MEILLAND *

Le modèle danois du marché du travail est présenté comme le symbole de la flexicurité, associant un système d'assurance chômage généreux, une législation souple du marché du travail et une politique active de l'emploi (Meilland, 2013). C'est un modèle tripartite dans lequel l'État, le patronat et les syndicats occupent une place centrale dans le fonctionnement du marché du travail [1]. Le modèle de flexicurité danois est souvent illustré par la métaphore du « triangle d'or » : la combinaison de flexibilité pour les entreprises et de sécurité pour les salariés, des incitations à la recherche d'emploi, et la préservation du capital humain (encadré 1). Dans ce système, les institutions du marché du travail laissent une large place à différentes formes de négociation collective (Redor, 2016) et les conventions collectives régissent une bonne partie du fonctionnement du marché du travail (Andersen, Dølvik, Lyhne Ibsen, 2014) : elles définissent les conditions salariales, les modalités de licenciement et les conditions de travail en général [2]. Ce modèle de flexicurité est développé au milieu des années 1990 afin de lutter contre une récession économique sévère générant de forts taux d'inflation et de chômage (plus de 10 % en 1992-1993 notamment). Depuis lors, il a subi des modifications *via* la mise en place d'une réduction de

* Chercheure à l'IRES.

1. Au Danemark, l'État demeure un acteur central de la vie économique et sociale. La dépense totale des administrations publiques représente 57,9 % du PIB danois en 2011 (contre et 51,3 % du PIB suédois en 2011, pour la Suède ou contre 55,9 % pour la France). Ces dépenses s'appuient sur une fiscalité forte. Pour autant, en ce qui concerne le fonctionnement du marché du travail, l'État intervient peu et il n'existe que peu de lois en matière de droit du travail dans la législation danoise. En revanche, le marché du travail est principalement régi par des accords collectifs entre les partenaires sociaux.
2. La législation sur le marché du travail est en quelque sorte remplacée par des accords collectifs plus contraignants issus de la négociation collective. Celle-ci est organisée en trois niveaux : les accords nationaux interprofessionnels cadres signés entre la principale organisation patronale du secteur privé DA et la principale confédération syndicale, Landesorganisationen i Danmark (LO), les accords nationaux sectoriels qui constituent l'ensemble du droit conventionnel (et qui statuent sur le salaire minimum, le temps de travail, les congés) et les règles relatives aux relations collectives de travail et les accords locaux d'entreprise qui doivent respecter les stipulations établies par les accords sectoriels (Daniel, 2003).

la durée d'indemnisation du chômage, de conditions d'éligibilité plus strictes à ce système assurantiel et d'un renforcement des politiques d'activation (le *Workfare*).

Pour autant, le Danemark présente encore aujourd'hui, par rapport aux autres pays de l'OCDE, une assurance chômage qualifiée de généreuse, des politiques d'activation importantes et des conventions collectives contraignantes pour les entreprises dans certains secteurs. Les caractéristiques du modèle de flexicurité danois laissent supposer une grande capacité d'adaptation à la conjoncture économique : en effet, la flexibilité (accordée aux entreprises et qui favorise leur adaptation rapide) associée à un volet sécurité (qui protège le revenu des salariés lors des périodes de chômage) est censée permettre aux différents acteurs de réagir relativement facilement et rapidement lors des épisodes de crise. Aussi, lorsque la crise de 2008 survient, bien des observateurs se tournent-ils vers le modèle danois (et le modèle nordique en général) pour voir comment ce pays, fortement ouvert à l'extérieur, va l'affronter. Au début des années 1990, le Danemark avait, en effet, réussi à faire face à une forte crise économique (qui avait porté le taux de chômage à près de 12 % en 1993). Qu'en serait-il face à cette nouvelle crise ? Dans les années précédant la crise de 2008, le Danemark connaît une période d'embellie économique caractérisée par un très faible taux de chômage (moins de 5 %) et des excédents commerciaux importants. La crise économique de 2008 ébranle fortement différents secteurs de l'économie comme la construction et le secteur financier, d'une part du fait du retournement du marché immobilier (dès 2007) et d'autre part du fait d'un ralentissement de la croissance. De plus, la segmentation sur le marché du travail demeure forte avec une concentration de certains groupes de travailleurs aux marges du marché du travail. Est-ce à dire que le système de flexicurité ne suffit pas à faire face aux crises économiques ?

Pour répondre à cette question, nous présenterons dans une première partie les évolutions de l'emploi et du chômage au Danemark depuis la crise de 2008, puis nous soulignerons en deuxième partie les réformes du « modèle danois » mises en œuvre à l'occasion de la crise économique et renforcées par les contraintes budgétaires. Nous montrerons que le modèle a été bousculé par des réformes mettant l'accent sur la flexibilité au détriment de la sécurité.

Quelles résistances du marché du travail danois à la crise ?

Avant la crise de 2008, l'économie danoise montre des signes de surchauffe et de demande de travail excédentaire, avec une thésaurisation de la main-d'œuvre dans les entreprises pour contrer les problèmes de recrutement (malgré l'arrivée de travailleurs étrangers) et une pression à la hausse des salaires due au faible taux de chômage. D'une façon générale, le marché du travail danois était et demeure caractérisé par un fort taux de participation (avec un taux d'activité de plus de 80 % au début des années 2000), un chômage structurel assez faible, un fort taux de rotation des emplois et un fort taux de transition entre emploi et chômage. C'est donc dans une période de pénurie de main-d'œuvre, de taux très bas de chômage (en 2008, le taux de chômage était de 3,5 % de la population active, son taux le plus bas depuis le début des années 2000 ; graphique 1), que la crise économique mondiale touche le Danemark.

La crise de 2008 touche fortement certains pans de l'économie danoise. Les

Encadré 1

Le modèle danois de flexicurité

Le système de flexicurité danois a pour principe de faire coexister flexibilité pour les employeurs et sécurité pour les salariés, l'objectif étant de circonscrire les effets de la précarité induits par une trop forte dérégulation du marché du travail (Tuchszirer, 2007). La combinaison de la flexibilité avec la sécurité provient de l'idée fondamentale que ces deux concepts peuvent se renforcer mutuellement. Ce système de flexicurité [1] est souvent analysé comme un « triangle d'or » mettant en jeu une forte mobilité externe (*via* une faible protection des emplois occupés), une sécurité de revenu (*via* un système d'indemnisation chômage et d'assistance sociale forts et généreux) et une politique du marché du travail active (Cohen, Sabel, 2009). Ce système de flexicurité bénéficie de l'adhésion totale des organisations patronales, des confédérations syndicales et des salariés, dont près de 70 % sont syndiqués.

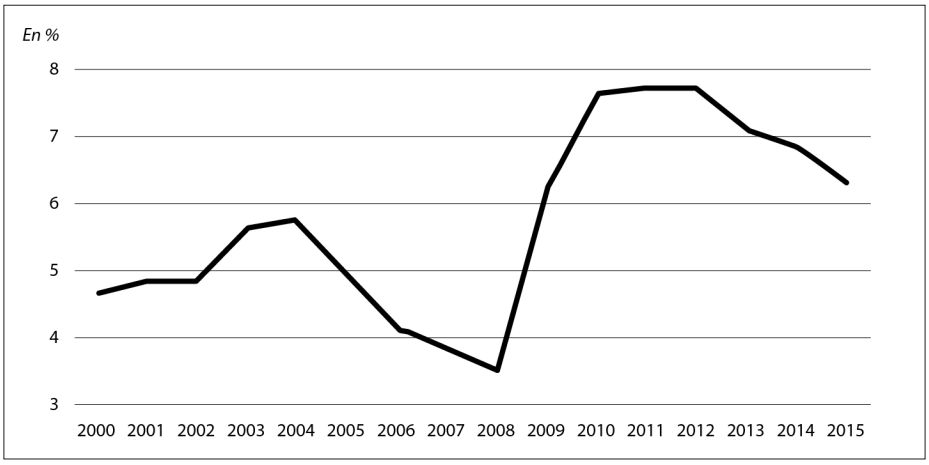
Le système de flexicurité s'assoit aussi sur des particularités de l'économie danoise. On peut citer le système de formation professionnelle tout au long de la vie, qui favorise la formation des salariés et des demandeurs d'emploi, la présence d'un service public prépondérant, de qualité et décentralisé… mais il repose surtout sur le système fiscal danois, dont les recettes constituent la principale source de financement du système de flexicurité. Car ce système de flexicurité a un coût élevé, du fait du système d'indemnisation chômage mais aussi des politiques actives du marché du travail. Et son financement a été rendu possible grâce aux politiques économiques et fiscales mises en place au Danemark. En comparaison internationale, la part des dépenses liées aux politiques actives est en effet relativement importante : en 2013, près de 1,82 % du PIB danois est consacré aux politiques actives du marché du travail, contre 0,55 % en moyenne dans les pays de l'OCDE et contre 1,26 % du PIB en 2007 (COE, 2016 ; OCDE, 2014). Le Danemark se classe également au deuxième rang des pays de l'OCDE pour ses prélèvements obligatoires, qui représentent 50 % du PIB environ. La TVA s'élève à 25 % (METIS, site internet) et les recettes tirées de l'impôt sur le revenu sont la principale recette fiscale et représentent environ 25 % du PIB contre 2,8 % en France [2]. De plus, autre élément primordial à souligner : le grand attachement des Danois au système de flexicurité qui se perçoit au travers d'un consentement à l'impôt plus fort qu'ailleurs en Europe. Au total, le système de flexicurité repose sur des éléments constitutifs de la société danoise et, comme le souligne Jørgensen (2013), il s'inscrit « dans le cadre d'un État providence universaliste ».

1. Pour Jørgensen (2013), la flexicurité (qui est le résultat d'une construction historique par les acteurs) date de bien plus longtemps. Il situe son émergence en 1899, date du compromis de septembre qui a permis la reconnaissance des syndicats comme parties prenantes sur le marché du travail. À partir de cette date, le marché du travail sera régi par les accords collectifs. Pour Jørgensen, « flexicurité et système danois sont presque identiques » (2013) et ne peuvent être limités à la description en triangle d'or.

2. http://www.metiseurope.eu/le-paradis-danois-impots-eleves-cotisations-patronales-faibles.

effets de cette crise mondiale, notamment l'effondrement des échanges internationaux et le retournement du marché immobilier danois se conjuguent pour produire, dès 2008, la plus forte baisse du PIB observée depuis plus de quarante ans : -4,9 % en 2009 (OCDE, 2009). En sus de cette baisse, les exportations

Graphique 1. Taux de chômage (2000-2015)



Source : données Statbanks, site internet.

chutent de 7,25 % en 2009, le chômage fait plus que doubler, la dette publique atteint un record, la consommation privée baisse… La fragilité de la reprise est due à la faiblesse des exportations, orientées aux deux tiers vers l'Europe, de l'investissement des entreprises (à son plus bas niveau depuis 20 ans), ainsi qu'au peu de dynamisme de la consommation privée, freinée par le niveau élevé d'endettement des ménages (150 % du PIB). Au niveau budgétaire, le gouvernement réagit avec vigueur et rapidité. Dans le secteur financier, le premier touché par la crise, le bon fonctionnement des marchés de capitaux est maintenu grâce aux garanties accordées par l'État, aux injections de capitaux et aux mesures destinées à soutenir la liquidité du système (OCDE, 2009). Après une politique budgétaire expansionniste en 2009-2010, le gouvernement met en place une politique d'austérité budgétaire pour faire face aux déficits (l'excédent budgétaire de 3,2 % en 2008 se transforme en un déficit de 3,5 % en 2012 [1]) dans le but de ramener le déficit public au seuil limite de 3 % du PIB dès 2013. Ce plan a pour objectif d'économiser 24 milliards de couronnes (3,2 milliards d'euros) d'ici 2013, puis 31 milliards de couronnes, soit 4,2 milliards d'euros au total pour parvenir à l'équilibre en 2015. Après un net recul en 2009, le PIB danois est actuellement sensiblement inférieur à son niveau de 2008 du fait de l'atonie de la croissance depuis fin 2011. Ces différentes politiques ont profité d'une politique monétaire accommodante.

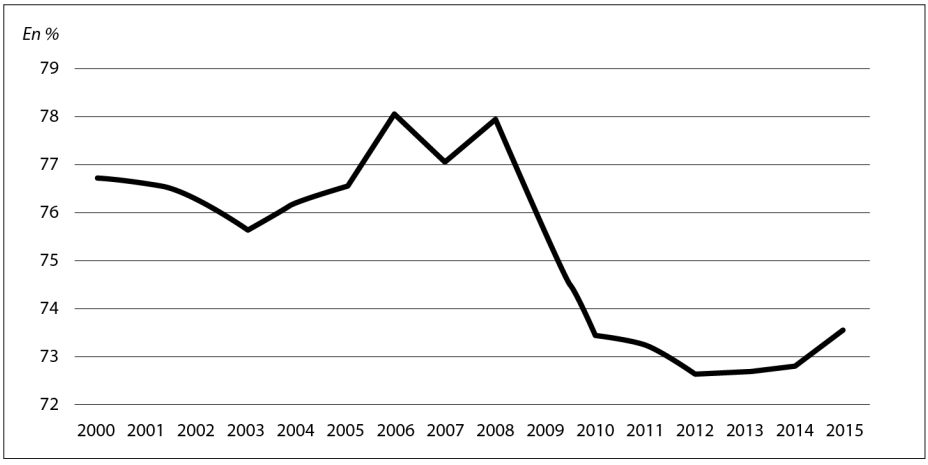
Sur le marché du travail, la situation est plus nuancée. En effet, le taux de chômage danois reste depuis la crise de 2008 largement sous la barre des 10 % tout en étant en 2015 presque deux fois plus élevé qu'en 2008 (3,5 % en 2008 contre 6,3 % en 2015 après une hausse significative en 2011-2012 à 7,7 %, données Statbanks). La hausse du taux de chômage s'accélère nettement fin 2008 et tout au long des années 2009 et 2010. Environ 180 000 emplois ont été détruits entre 2008 et 2009 (pour 2,9 millions d'emplois en 2008) (Jørgensen, 2009). La baisse du nombre

1. https://data.aecd.org/gga/general-government-deficit.htm.

d'emplois est plus importante que la hausse du nombre de chômeurs car d'une part une proportion plus grande de jeunes choisissent de poursuivre leurs études et d'autre part un nombre croissant de chômeurs en fin de droits ne remplissent plus les critères d'admission à l'aide sociale (et de fait n'apparaissent plus comme chômeurs) (COE, 2016). De plus, les mécanismes de flexibilité interne (notamment les accords de chômage partiel, appelé partage du travail, voir *infra*) et la très forte rotation des emplois permettent de limiter la hausse du taux de chômage. De façon générale, les périodes de chômage restent de courte durée et le taux de sortie du chômage demeure élevé (en 2008, 60 % des demandeurs d'emploi sortent du chômage après 13 semaines, 80 % après 26 semaines (COE, 2016)). Dans le même ordre d'idée, la confiance dans le système de flexicurité reste élevée (70 % des Danois semblent très confiants dans l'avenir ; voir COE, 2016). En définitive, eu égard à la chute de la production due à la baisse des exportations notamment, l'ampleur de l'ajustement de l'emploi est relativement limité et les principales caractéristiques du marché du travail danois ont été conservées : un niveau élevé de renouvellement de l'emploi, qui permet une réallocation de l'emploi entre les secteurs selon les conditions de la reprise, et des périodes de chômage courtes.

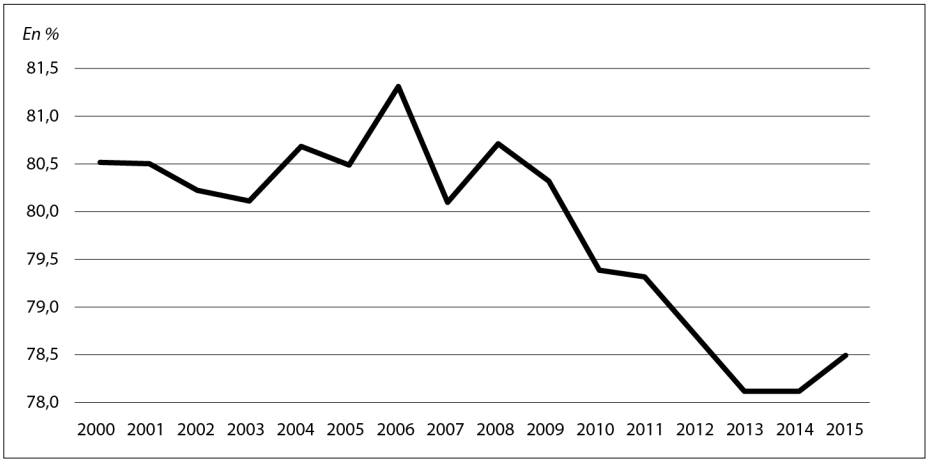
Les effets de la crise de 2008 vont apparaître progressivement, dans un premier temps *via* l'augmentation du taux de chômage et la baisse des taux d'emploi (graphique 2) et des taux d'activité (graphique 3). Ainsi, entre 2008 et 2012, le Danemark connaît une très forte baisse du taux d'emploi (-5,3 points) et une hausse sensible du taux de chômage (+4,2 points). Dans le même temps, le taux d'activité diminue de 2,6 points, ce qui laisse supposer des retraits importants du marché du travail. L'analyse du taux d'activité selon les classes d'âges fait apparaître une baisse très nette du taux d'activité des jeunes et en particulier des 15-24 ans entre 2008 et 2015 de près de 10 points d'écart. Et ce, alors que le taux d'activité des plus âgés (55-64 ans) progresse de plus de 7 points sur la même période (graphique 4).

Graphique 2. Taux d'emploi (2000-2015)



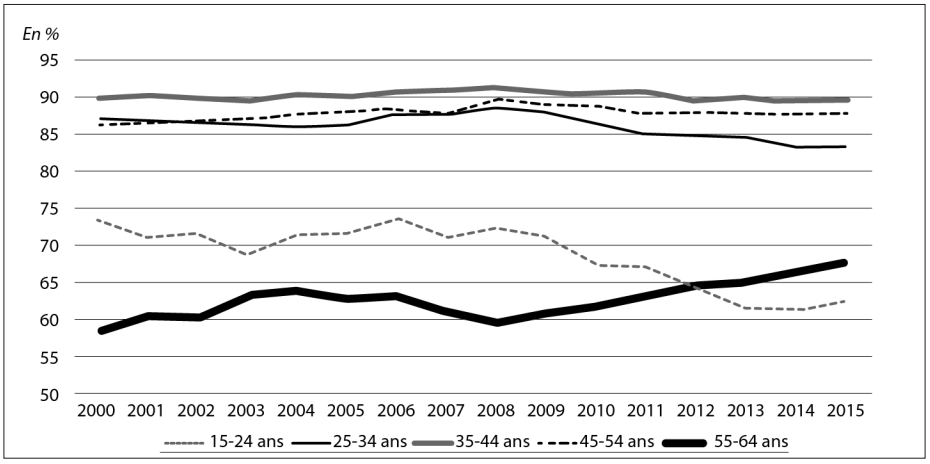
Source : données Statbanks, site internet.

Graphique 3. Taux d'activité (2000-2015)



Source : données Statbanks, site internet.

Graphique 4. Taux d'activité selon les âges (2000-2015)



Source : données Statbanks, site internet.

Même si le Danemark a connu entre 2008 et 2012 la plus forte hausse du taux de chômage de longue durée de tous les pays nordiques (+14,5 points contre +2 à +7 points pour les autres pays), c'est grâce à son traditionnel taux de rotation élevé des emplois que ce taux est resté très nettement en dessous de la moyenne européenne (27,3 % en 2012 pour le Danemark contre 42,5 % pour l'UE 27). Le taux de chômage atteint 6,1 % en 2009 et son plus haut niveau en 2011, à environ 7,7 %. Dès 2012, il diminue régulièrement pour atteindre 6,3 % en 2015 et 5,8 % en mars 2016 (Eurostat). Le chômage de longue durée connaît lui aussi une baisse à partir de 2012. Quant au taux d'emploi, même s'il remonte, il reste en 2015 inférieur de 3,5 points à celui d'avant crise mais demeure le quatrième plus fort taux d'emploi dans l'UE derrière la Suède, les Pays-Bas et l'Allemagne.

Comme dans de nombreux pays européens, le chômage a touché différemment les individus selon leur sexe, leur âge et leur secteur d'activité. Dans la première période de la crise, ce sont les secteurs du BTP et de l'industrie qui sont touchés, faisant des hommes (et notamment les jeunes), des travailleurs sans qualification et des immigrés les premières victimes de la crise. Le taux de chômage des hommes augmente plus fortement, du moins dans un premier temps, du fait du fort impact initial de la crise sur les industries à main-d'œuvre plutôt masculine (Leschke, 2011) : entre 2008 et 2012, il augmente de plus de 4,5 points, contre 3,9 points pour le chômage des femmes (Eurostat 2012). Toutefois, en 2012, les taux de chômage masculin et féminin sont à des niveaux similaires. De la même façon, l'augmentation du chômage touche différemment les classes d'âges. Ainsi, le tableau 1 souligne la forte augmentation du chômage pour ceux qui rentrent sur le marché du travail ou qui ont déjà eu un premier emploi, les 25-34 ans, et pour la tranche des 45-54 ans, qui semblait jusqu'en 2008 relativement épargnée par le chômage. Bien sûr, si l'on fait la comparaison sur l'ensemble de la période (2008-2015), l'évolution différentielle n'apparaît plus aussi forte.

Pour compléter cette analyse du marché du travail danois, il faut regarder le taux de rotation des emplois, qui reste assez élevé tout au long de la crise. En 2015, bien après la survenance de la crise en 2008, le taux de rotation des emplois est le deuxième plus haut de l'UE (Commission européenne, 2016). Ce fort taux de rotation est en relation directe avec la forte flexibilité du marché du travail et ne s'explique pas par un recours massif aux contrats temporaires : le pourcentage de salariés employés en contrat temporaire est assez modéré et constant au Danemark, variant entre 8,5 % et 9 % de l'emploi total entre 2008 et 2015 (Statistics Denmark).

Les évolutions récentes soulignent l'impact de la crise de 2008 sur le marché du travail danois, même si les indicateurs témoignent d'une situation plus favorable que celle d'autres pays de l'Union européenne, que ce soit en termes de taux d'emploi ou de chômage. Pour autant, les évolutions des taux d'emploi et d'activité soulignent l'impact non négligeable de la crise. La baisse du taux d'activité, notamment des jeunes, démontre l'importance des retraits du marché du travail, ce qui est propice à la création de tensions sur le marché du travail.

Tableau 1. Taux de chômage selon les classes d'âge : différentiel 2008-2015

En % (sauf mention contraire)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Différentiel 2008-2012*	Différentiel 2008-2015*
15-24 ans	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	6,1	1,2
25-34 ans	3,6	7,1	8,7	9,7	9,5	8,6	8,4	7,9	5,9	1,5
35-44 ans	2,5	4,6	6,0	5,5	6,0	5,5	5,1	4,8	3,5	0,9
45-54 ans	1,9	4,2	5,4	5,3	5,2	5,2	4,7	4,9	3,3	1,0
55-64 ans	2,6	4,1	5,5	5,7	5,5	5,1	4,8	4,4	2,9	1,0

* Les différentiels sont calculés en points de pourcentage.
Source : données Statbanks, site internet.

Politiques d'après crise : la sécurité ébranlée, la flexibilité conservée

Les politiques mises en place après la crise répondent à un double objectif : d'une part, elles sont issues d'une volonté de « rationaliser » et/ou de « diminuer » le volant sécurité du modèle de flexicurité (afin de réduire les déficits annoncés), et d'autre part elles cherchent à anticiper la sortie de crise et les craintes d'une pénurie de main-d'œuvre. Ces deux ambitions peuvent apparaître antinomiques. Pour autant, elles visent toutes les deux à réduire le chômage ainsi que les durées dans le chômage et à inciter tous les individus, notamment les publics les plus vulnérables (immigrés, femmes, jeunes et salariés âgés) à intégrer le marché du travail.

Les inflexions : le renforcement de la flexibilité avec les réformes du système d'assurance chômage et des minima *sociaux…*

Face aux déficits budgétaires de 2009-2010, le gouvernement décide d'adopter des mesures d'austérité qui touchent au marché du travail (Jørgensen [1], 2013 ; encadré 2). L'objectif premier affiché est celui de diminuer les dépenses dites passives. Pour cela, le gouvernement réforme d'une part le système d'indemnisation du chômage (en 2010 puis en 2015) et d'autre part les *minima* sociaux afin de réduire « le coût » de la flexicurité.

Le système d'indemnisation du chômage revu et corrigé

Alors que le système indemnitaire semblait avoir été la clé de voûte de la reprise de l'économie danoise dans les années 1990, il [2] connaît de profondes modifications depuis la fin des années 1990. Déjà en 1999, la période d'indemnisation (qui était l'une des plus longues des pays de l'UE) passe de six à quatre ans. Puis, en 2010, dans le cadre du plan d'austérité budgétaire, le gouvernement libéral-conservateur réduit de nouveau la durée d'indemnisation, de quatre à deux ans (Meilland, 2008). L'objectif est de faire face à la hausse du chômage et d'éviter la survenance d'un chômage de masse (qui, selon le gouvernement, creuserait le déficit budgétaire). Dans le même temps, les critères d'obtention de l'allocation chômage ont été revus. Alors qu'auparavant, les critères étaient fonction du statut d'emploi occupé (à temps partiel ou temps complet [3]), à partir de 2010, tous les demandeurs d'emploi doivent avoir travaillé 52 semaines sur une période de trois ans (Meilland, 2010), ce qui complexifie le processus d'indemnisation pour les salariés en emplois courts. Depuis 2010, les demandeurs d'emploi sont également dans l'obligation de suivre des programmes d'« activation » (orientation professionnelle, individualisée, aide à la recherche d'emploi, formation, emplois subventionnés, etc.), introduits à partir

1. Pour une vision synthétique des transformations de l'économie suite à la crise, on pourra se reporter au tableau de Jørgensen « les réactions du système danois à la crise », 2013.
2. Le système d'assurance chômage a été mis en place en 1907 au Danemark, tandis qu'un système pour les chômeurs non assurés n'a été créé qu'en 1933. L'assurance chômage au Danemark n'étant pas obligatoire, le salarié peut s'affilier volontairement à l'une des caisses d'assurance chômage agréées par l'État et fonctionnant sous son contrôle. Le système d'indemnisation du chômage a une structure à deux niveaux, avec d'une part un système d'indemnisation des chômeurs assurés, administré par les syndicats et l'État et un système d'aide sociale pour les chômeurs non assurés, qui dans l'ensemble est de la responsabilité des municipalités.
3. Le demandeur d'emploi devait avoir travaillé au moins 1 984 heures (soit 52 semaines à temps plein) au cours des trois dernières années pour les travailleurs assurés à taux plein ou 1 258 heures (34 semaines équivalent temps plein) s'il travaillait à temps partiel.

des années 1990. Jusqu'à janvier 2015, ce dispositif obligatoire est engagé au bout de neuf mois d'inscription à l'Agence pour l'emploi.

Ces diverses modifications affectent fortement les chômeurs. Suite à la réforme de 2010, le nombre de demandeurs d'emploi ayant dépassé la durée d'éligibilité à l'indemnité chômage croît considérablement, ce qui fait basculer un certain nombre d'entre eux dans le régime d'assistance. De même, le durcissement des critères d'admission (accumuler 52 semaines de travail sur une durée de trois ans) contribue fortement à ce que les demandeurs d'emploi issus de contrats de courte durée n'accèdent plus à l'indemnisation chômage à la fin de leur emploi. Ces modifications du système d'indemnisation chômage font basculer les chômeurs en fin de droits ou ceux qui n'ont pas réussi à accumuler les périodes de travail nécessaires dans l'assistance sociale.

À partir de 2012, afin de limiter le déficit de l'assistance sociale (dû en partie à l'augmentation du nombre de bénéficiaires), le gouvernement tente d'amoindrir l'impact de ces réformes notamment pour les chômeurs en fin de droits, par des mesures destinées à favoriser leur embauche, et les sortir de l'assistance sociale. La mise en place de mesures ciblées comme l'octroi de subventions à l'employeur pour l'embauche d'un chômeur de longue durée ou encore d'une subvention de six mois à destination des chômeurs en fin de droits qui intègrent un programme de formation participent de cette volonté. Enfin, en 2013, une « nouvelle prestation du marché du travail » est créée pour la période 2014-2016 : son montant équivaut à 80 % du maximum des allocations chômage pour les chômeurs en fin de droits avec enfants et 60 % pour les chômeurs en fin de droits sans enfant (Meilland, 2013). Cette prestation « remplace » pendant quelques mois l'indemnisation chômage et retarde l'entrée des chômeurs en fin de droits dans l'assistance sociale. Sa durée est calculée en fonction de l'expérience professionnelle du demandeur d'emploi. Ceux qui la perçoivent sont soumis aux droits et aux devoirs des politiques d'activation et doivent effectuer des travaux d'intérêt général. Cette nouvelle prestation est financée par la hausse des cotisations aux caisses d'assurance chômage, ce qui est vivement critiqué par les syndicats (qui gèrent ces caisses et qui craignent avec cette hausse une baisse du taux de syndicalisation [1] (COE, 2016)).

Enfin, le 22 octobre 2015, un rapport est publié par la Commission de l'allocation chômage (Dagpengekommissionen) sur demande du gouvernement. L'objectif du gouvernement reste le même : réduire le chômage et la durée dans le chômage. Cette commission, composée de cinq experts et de quatre membres nommés par les partenaires sociaux, est chargée d'examiner le fonctionnement de l'assurance chômage et de préconiser des modifications afin de rendre l'emploi plus attractif que le chômage. Le rapport préconise de renforcer l'incitation à travailler pendant la période d'indemnisation du chômage, ce qui implique que le demandeur d'emploi a le droit de travailler. Cet

1. Dans une certaine mesure, la récente baisse du nombre de syndiqués est à mettre en relation avec un recul similaire enregistré par les caisses d'assurance chômage, traditionnellement gérées par les syndicats. Le nombre d'affiliés à ces caisses est passé de 2,38 millions en 2000 à 2,07 millions en 2010. Il est possible d'être affilié à une caisse d'assurance chômage sans appartenir à un syndicat, mais les deux vont de pair pour la plupart des Danois (Fulton, 2013).

emploi lui permet de prolonger ses droits à l'assurance chômage, une fois les deux ans d'assurance chômage révolus. Le ratio prévu est de 1 pour 2, à savoir qu'un jour de travail est converti en droit à deux jours de prolongement de la période couverte (sans toutefois que la période prolongée dépasse un an supplémentaire). La « modernisation de l'indemnisation chômage » signée en 2015 et suivant les recommandations de ce groupe d'experts rend le système encore plus flexible et accroît les incitations pour les demandeurs d'emploi à travailler, même pour des périodes courtes. La période de deux ans d'indemnisation est maintenue mais la reconnaissance des courtes périodes de travail ou de travail à temps partiel est prise en compte : de fait, la période d'indemnisation, initialement de deux ans, peut s'étendre jusqu'à trois ans. Avec cette réforme, l'objectif est de garder plus longtemps les demandeurs d'emploi dans l'indemnisation chômage, et ainsi retarder le basculement vers l'assistance. De plus, depuis 2015, le mécanisme d'activation pour les demandeurs d'emploi est enclenché dès la treizième semaine pour les moins de 30 ans et les plus de 50 ans, et à partir de six mois et demi pour les 30-50 ans (contre neuf mois auparavant quel que soit l'âge du demandeur d'emploi). En outre, les municipalités jouissent de plus de liberté dans le suivi des demandeurs

Encadré 2

Un partage du travail en hausse pendant la crise et abandonné ensuite

Les dispositions légales qui régissent le chômage partiel (ce que les Danois appellent le partage du travail) se trouvent essentiellement dans les accords de branche et les conventions collectives en tant que solutions pour les temps économiques difficiles (Jørgensen, 2009). Ces textes prévoient notamment que, durant les périodes non travaillées, le salarié perçoive l'allocation chômage, selon les règles propres au régime d'indemnisation, notamment l'obligation de rechercher un emploi et de ne pas refuser les offres proposées, de rédiger un CV, de participer aux réunions organisées par les centres pour l'emploi. Les entreprises versent aux salariés uniquement le montant des heures travaillées, le complément de salaire étant à la charge de l'État. Ce système permet aux salariés de ne pas voir leur salaire varier à la baisse et aux entreprises de réduire leurs coûts salariaux.

En mars 2009, les conditions encadrant le chômage partiel ont été revues et assouplies. Le nombre de semaines chômées par mois a été modifié : on est ainsi passé d'une semaine de travail pour une semaine de chômage partiel à deux semaines de travail alternant avec une ou deux semaines de chômage partiel. On peut aussi décider d'utiliser le partage du travail chaque semaine en chômant deux jours par semaine. La durée maximale du chômage partiel est de 13 semaines avec une prolongation possible de 13 semaines (COE, 2016). Cette mesure, initialement valable pour l'année 2011 uniquement, a été reconduite jusqu'à la fin de l'année 2012. Si le nombre de recours au partage du travail déclarés aux centres locaux pour l'emploi a fortement augmenté de 2007 à 2009, passant de 23 recours en 2007 à 500 et plus en 2009 (Jørgensen, 2009), il a fortement diminué depuis, pour atteindre le niveau antérieur.

d'emploi et la mise en œuvre des mesures actives de formation. Par exemple, les travailleurs non qualifiés peuvent utiliser leurs deux ans d'indemnités (limitées cependant à 80 % du montant normal dans ce cas-là) pour se former et devenir des travailleurs qualifiés. Et les diplômés du supérieur peuvent bénéficier de formations professionnelles de longue durée.

Les transformations du système d'indemnisation du chômage, amorcées dès la fin des années 1990, ont fragilisé la sécurité de revenu des Danois en privilégiant la reprise d'emploi à tout prix. Le tournant politique de 2010-2015 n'a pas conduit à une modification en profondeur des changements opérés. Quelques « rustines » ont juste été mises en place dans le système d'indemnisation chômage afin que le basculement des chômeurs en fin de droits vers l'assistance sociale ne grève pas le déficit de l'assistance sociale de façon importante. Depuis 2015 et le changement de gouvernement (Coulet, Premat, 2015), on retrouve une politique d'activation des demandeurs d'emploi renforcée. Les demandeurs d'emploi ont en effet plus rapidement obligation d'accepter, si nécessaire, une formation ou un emploi dans un domaine qui n'est pas le leur, y compris loin de leurs domiciles. Si le demandeur d'emploi refuse, il perd son droit à l'indemnisation pendant trois semaines. En cas de deuxième refus injustifié, il perd ses allocations pour une période plus longue. L'objectif annoncé est celui de réagir le plus vite possible face au chômage et/ou d'améliorer la formation des demandeurs d'emploi.

Les *minima* sociaux sur la sellette

Dans le même temps, les *minima* sociaux sont réformés à plusieurs reprises. L'une des principales réformes porte sur les prestations d'aide sociale, *via* un accord signé en 2013 et effectif depuis 2014. Leur montant est réduit pour tous les bénéficiaires et la prestation est supprimée pour les moins de 30 ans et remplacée par une aide à la formation, assortie de droits et devoirs, notamment une obligation de travailler. L'objectif de cette réforme est d'inciter les jeunes sans qualification à se former : les jeunes ont ainsi le droit mais aussi le devoir de se former. Pour les jeunes ayant des difficultés, le droit-devoir de formation n'est pas exigé immédiatement mais intégré à un processus à plus long terme piloté par un unique référent. Les jeunes vulnérables perçoivent une indemnité d'activité qui complète l'aide à la formation, afin qu'ils touchent le même montant qu'avant la réforme. Avec cette nouvelle allocation, les jeunes sont ainsi considérés individuellement, sur la base de leurs compétences et de leurs spécificités. Toutefois, les couples non mariés (de plus de 25 ans) mais vivant ensemble seront considérés de la même façon que les couples mariés, à savoir que lorsque le revenu du couple dépasse 30 000 couronnes (4 032 euros), l'allocation est supprimée. Ce « devoir de soutien réciproque » est un des points les plus « controversés » [1] de la réforme. En ce qui concerne les plus de 30 ans et les jeunes qualifiés bénéficiant de l'assistance sociale et qui peuvent travailler, ils doivent rechercher un emploi de façon active pendant les trois premiers mois de la prestation. Ensuite, ils sont obligés de « contribuer à la communauté », et pour cela doivent effectuer un « travail socialement utile » (*nyttejob*) s'ils veulent continuer à toucher cette allocation.

1. M. Giannina Mura, « Danemark : la réforme du système d'aide sociale mise sur la formation et le travail en échange de l'allocation », *Planet Labor*, 2 juillet 2013, n° 130444.

Le 18 novembre 2015, un accord est signé sur la modification de l'assistance sociale (*cash benefit*). Il sera adopté par le Parlement le 17 mars 2016 (Danish Government, 2016). L'objectif principal est d'une part de rendre l'emploi financièrement incitatif pour les bénéficiaires de l'assistance sociale, et d'autre part de faciliter leur insertion sur le marché du travail. Un plafond (calculé en fonction du nombre d'enfants et de la situation maritale) est donc mis en place en termes de montant total payable à un individu bénéficiaire de ces allocations publiques, afin d'assurer un gain économique pour l'individu passant de l'assistance sociale à l'emploi. Les allocations relatives aux enfants ne peuvent être réduites, contrairement aux allocations logement et aux allocations spéciales. De plus, une règle de 225 heures est introduite : tout bénéficiaire ayant perçu l'aide sociale pendant au moins un an doit travailler 225 heures dans un emploi « normal » au cours de l'année afin de pouvoir garder l'intégralité de l'aide sociale (environ six semaines de travail à temps plein). Enfin, un critère de résidence est introduit : il faut pour toucher l'allocation entière avoir résidé au Danemark au moins sept ans durant les huit dernières années. Ceux qui ne rempliraient pas ces conditions recevront une allocation moindre.

Cette baisse des revenus d'assistance avait commencé dès 2013 avec la restriction des pensions d'invalidité (destinées aux personnes ayant une incapacité totale de travailler) pour les personnes de moins de 40 ans. Chaque municipalité doit mettre en place des équipes de réinsertion visant à accompagner individuellement les personnes susceptibles de « basculer » dans le système d'invalidité. Par cet accompagnement plus individualisé et qui mêle différents interlocuteurs (appelé « programme de clarification des perspectives d'emploi »), le gouvernement cherche à limiter le nombre de bénéficiaires des pensions d'invalidité. En 2014, une pension d'incapacité senior est introduite pour ceux qui sont éligibles à la pension d'invalidité et qui sont à moins de cinq ans de la retraite. Pour en bénéficier, il faut avoir travaillé 25 ans à temps plein sur le marché du travail danois, mais on est alors exempté du programme de « clarification des perspectives d'emploi ». Cette pension d'invalidité senior demeure toutefois un dispositif très marginal : seuls 366 Danois en ont bénéficié depuis le 1er janvier 2014 (OCDE, 2016).

Enfin, en 2014 et 2015, les procédures de congés maladie ont été révisées : la durée minimale de travail pour l'indemnité de congés maladie est supprimée mais en revanche l'évaluation pour prolonger un long congé maladie a été avancée (elle avait lieu lors de la 52e semaine et a maintenant lieu dès la 22e). Les personnes qui ne peuvent plus recevoir d'indemnité maladie vont percevoir la pension d'invalidité tout en intégrant un programme de « clarification des perspectives d'emploi ».

Les modifications ces dernières années du système de revenus de remplacement (assistance sociale et indemnisation du chômage), associées à une plus grande flexibilité sur le marché du travail ne semblent pas entraîner de sentiment de précarité accrue de la part des salariés [1]

1. En 2012, le Danemark obtient de très bons résultats en matière d'indicateurs de bien-être comparé à la plupart des autres pays qui figurent dans l'Indicateur du vivre mieux (OCDE, 2012). Le Danemark se positionne au-dessus de la moyenne en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de liens sociaux, d'engagement civique, de revenu et patrimoine, de qualité de l'environnement, de sécurité, d'éducation et de compétences.

(OCDE, 2012). Pour autant, le volant sécurité semble être durablement et fortement affecté.

La continuité des politiques engagées avant crise : la gestion des pénuries de main-d'œuvre anticipées

Avant même la crise de 2008, les gouvernements en place entre 2001 et 2011 ont renforcé la politique active de « *work first* », visant à gérer des problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Dès 2002, le programme « More people into employment » cherche à combiner un certain nombre de mesures visant un retour rapide à l'emploi, en encourageant l'emploi direct et en favorisant une sortie rapide du système d'assurance chômage (Meilland, 2010). Pour ce faire, les chômeurs doivent, à partir de 2002, suivre un calendrier précis de rendez-vous avec les services de l'emploi, les seniors se voient obligés de suivre les mêmes exigences et les mêmes sanctions que celles auxquelles sont soumis les autres demandeurs d'emplois. Enfin, cette réforme instaure une réduction du montant des aides sociales au bout de six mois de chômage. La logique qui sous-tend l'ensemble de ces mesures est bien celle d'une incitation à reprendre un emploi le plus rapidement possible. On distingue ce type de politiques de celles dites de « *train first* », qui se concentrent sur l'acquisition ou le développement des compétences des chômeurs dans le but d'améliorer leur employabilité.

Depuis la crise, les différents gouvernements semblent avoir renoué avec ces politiques, mais ces réformes visent surtout à traiter des problèmes plus structurels, comme par exemple le manque de main-d'œuvre dans certains domaines ou activités (un manque dû à un contexte démographique danois très tendu et à un manque de main-d'œuvre qualifiée). Face à un risque de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, l'objectif du gouvernement est de faciliter l'emploi, la reprise d'emploi et de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Et cela passe par des politiques d'emploi actives voire très actives et des politiques d'emploi destinées à des publics dits plus vulnérables.

Des politiques encore plus actives du marché du travail

En 2014, le gouvernement cherche à mettre en place une réforme des politiques actives du marché du travail pour améliorer le soutien individualisé aux demandeurs d'emploi. L'objectif est d'améliorer l'employabilité de ceux qui se trouvent aux marges du marché du travail (migrants, jeunes, travailleurs vieillissants : European Commission, 2016), et ce afin de réduire les tensions sur le marché du travail

La première partie de cette réforme (mise en place en 2015) vise à modifier les contenus des politiques actives et à changer l'organisation du secteur public de l'emploi. Les 98 centres pour l'emploi et les quatre centres régionaux pour l'emploi sont remplacés par huit centres régionaux pour l'emploi. La seconde partie de cette réforme est mise en place en 2016 et cherche à favoriser des prises en charge plus individualisées des demandeurs d'emploi. Ainsi, les montants de remboursement pour les mesures actives du marché du travail (payées aux municipalités) sont conditionnés à leur efficacité (mesurée par la baisse des demandeurs d'emploi). De plus, il est décidé que l'État prendrait à sa charge une partie des indemnités chômage versées par les municipalités aux demandeurs d'emploi en fonction de la durée du chômage (plus la durée de chômage est longue, moins l'État rembourse

aux municipalités [1] : les quatre premières semaines, les municipalités sont remboursées à 80 %, de cinq à 26 semaines 40 %, de 27 à 52, 30 %, et après 52 semaines de chômage les municipalités ne sont plus remboursées qu'à 20 %). Ce système doit inciter les municipalités à favoriser les politiques actives de travail et à tout mettre en place afin d'éviter que les demandeurs d'emploi ne deviennent des chômeurs de longue durée.

L'objectif visé est d'accélérer le retour à l'emploi et de simplifier le service de l'emploi qui a connu des difficultés dans son fonctionnement, notamment pendant la crise. Ainsi en 2010, seulement 58 % des chômeurs bénéficiant de l'assurance chômage avaient commencé un programme d'activation et ce chiffre s'élevait à 42 % si l'on ne prenait en compte que les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans (COE, 2016). Ces réformes visent à laisser aux municipalités plus de latitude, en leur confiant un budget propre afin de faciliter le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ou la formation des demandeurs d'emploi.

Préretraites, *flexijobs* : des mesures ciblées sur les publics vulnérables

Les dernières projections concernant le marché du travail soulignent le risque d'une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les prochaines années. Plus précisément, les projections pour 2025 font état d'un risque de pénurie d'environ 70 000 personnes qualifiées pour un excédent de main-d'œuvre non qualifiée d'environ 65 000 personnes. C'est d'ailleurs une des motivations de l'ambitieuse réforme initiée en 2014 pour favoriser la formation professionnelle tout au long de la vie. Pour autant, d'autres voix se font entendre et soulignent que le problème n'est peut-être pas du côté de la formation des diplômés (ou de leur manque de formation, ou encore d'adaptation de la formation aux besoins des entreprises). En effet, l'étude publiée par Dansk Industri faisant état de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée a été contestée par le Conseil économique du mouvement des travailleurs (Arbejderbevaegelsens Erhvervsrad) qui, tout en soulignant la nécessité de former les individus et de mettre tous les efforts sur l'éducation, explicite la situation compliquée des jeunes qualifiés sur le marché du travail.

Face à ces risques de pénurie de main-d'œuvre, les gouvernements ont mis en place différentes réformes tournées vers les populations aux franges du salariat, comme les travailleurs âgés de plus de 60 ans. Ainsi, si leur taux d'emploi reste plus élevé que la moyenne de l'UE, il connaît une hausse depuis la crise alors qu'auparavant il stagnait [2]. Avant 2008, différentes réformes cherchent à stimuler le maintien en emploi des plus de 60 ans. En premier lieu, en 2006 et en 2011, plusieurs réformes des retraites (*folkepension*) augmentent l'âge de départ à la retraite (de 60 à 65 ans) de manière à limiter la durée moyenne des retraites d'État à 14,5 ans tout en l'indexant à la durée de vie résiduelle des personnes âgées de 60 ans. En 2010, la réforme mise en œuvre dans le cadre du « plan économie 2020 » augmente de nouveau l'âge de départ à la retraite, qui sera porté à

1. Depuis 2009, les municipalités sont formellement responsables du traitement du chômage. Toutefois, si ce sont les municipalités qui constituent le centre des opérations, l'État supervise et contrôle les opérations.
2. Le taux d'emploi des 55-64 ans au Danemark s'élève à 63,2 % en 2014 contre 51,8 % pour la moyenne européenne (Eurostat : http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823712/3-07052015-AP-FR.pdf/9e9d5aff-23a0-417c-abe2-8217b13c1302).

67 ans en 2020. Ensuite, les mécanismes de préretraites (Efterlon), qui permettent de partir à la retraite à 60 ans au lieu de 65 sont également réformés en 2010 pour devenir nettement moins avantageux : l'âge minimum pour en bénéficier est passé de 60 ans en 2014 à 62 ans en 2017, puis 64 ans en 2023. Il est aussi prévu une réduction progressive (entre 2018 et 2023) de cinq à trois ans de la durée du dispositif de préretraite. Le montant maximal de l'allocation préretraite sera par ailleurs porté au niveau de l'allocation chômage (2 200 euros par mois avant impôt), mais son montant effectif dépend de l'épargne-retraite des bénéficiaires. Petit à petit, le dispositif de préretraite devient donc moins attractif et de fait de moins en moins de personnes l'utilisent (COE, 2016). Enfin, en décembre 2015, une loi est adoptée qui vise, de nouveau, à reculer l'âge légal de la retraite de 67 ans en 2022 à 68 ans à partir de 2030, pour tous les Danois nés après le 31 décembre 1962.

Une autre réforme voit le jour en 2013 : celle des « *flexijobs* » (emplois subventionnés) qui permettent de maintenir des personnes dans l'emploi. Introduits à la fin des années 1990, ces emplois sont désormais ciblés sur les personnes ayant des capacités réduites et la subvention des emplois n'est plus pérenne mais est limitée à cinq ans pour les personnes de moins de 40 ans. Des « mini *flexijobs* » (10 heures ou moins par semaine) ont été également ajoutés au dispositif, pour favoriser une entrée précoce des jeunes sur le marché du travail. Dans le même temps, un plafonnement de la durée de perception des allocations étudiantes a été mis en place. Au-delà de cinq années d'études, l'étudiant ne peut plus y prétendre, il est donc incité à trouver un emploi. Ces dernières années, l'accroissement des *flexijobs* et des mini *flexijobs* est important.

Enfin, différentes réformes ont été mises en place afin de lutter contre le chômage des migrants. La place des travailleurs migrants reste problématique, politiquement et économiquement au Danemark, notamment en ce qui concerne les migrants venant des pays hors UE. L'intégration de ces migrants reste un défi pour le Danemark car le taux d'activité des personnes nées en dehors de l'UE (68,8 %) demeure très bas par rapport au reste de la population (82 %) (European Commission, 2016). Les compétences de ces migrants semblent fortement sous utilisées alors que le Danemark a besoin de main-d'œuvre. Face à cette situation, le gouvernement a conclu un accord avec les partenaires sociaux en mars 2016 concernant l'intégration par l'emploi [1]. Il vise à intégrer les personnes migrantes dans des dispositifs actifs, alors que jusqu'à présent elles étaient davantage intégrées dans des programmes d'apprentissage de la langue danoise, avec des résultats plutôt décevants en termes d'accès au marché du travail. La nouveauté de cet accord réside dans la proposition commune de la confédération des entreprises danoises (DA) et Landesorganisationen i Danmark (LO, Confédération danoise des syndicats) de mise en place « d'une formation de base pour l'intégration », qui s'adresse aux réfugiés âgés de 18 à 40 ans. Basé sur un programme déjà existant pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes non qualifiés, ce dispositif valorise l'intégration dans l'entreprise avec des conditions salariales et de travail définies par les

1. M. Giannina Mura, « Danemark : accord tripartite sur l'intégration des réfugiés par le travail », *Planet Labor*, n° 9563, 18 mars 2016.

conventions collectives en vigueur. Évidemment, ce dispositif n'exclut pas un apprentissage plus théorique, notamment de la langue danoise, mais qui sera limité à 20 semaines. Pendant les périodes de travail, le salaire sera celui d'un apprenti et les entreprises participantes bénéficieront d'une subvention de 40 000 couronnes (environ 5 366 euros).

Conclusion

Le système de flexibilité danois a-t-il fait preuve durant cette crise économique de sa capacité à réagir et à s'adapter au nouvel environnement financier et économique national et mondial sans pour autant dévoyer son volet sécurité au profit du tout flexibilité ? Il est évidemment difficile de répondre de façon univoque à cette question. Pour autant, on peut souligner que la flexibilité a sans nul doute été fortement développée ces dernières années, couplée à une fragilisation du volet sécurité du système danois de flexicurité *via* les modifications du système d'indemnisation du chômage ou du système d'assistance sociale (Barbier, 2015). Les politiques actives d'emploi ont été durcies. Ces réformes n'ont été possibles que grâce à une politique monétaire accommodante et une politique budgétaire restrictive. L'impact de ces transformations du système de flexicurité sur le marché du travail danois est significatif avec un taux de chômage certes en dessous de son niveau le plus fort (en 2012) mais qui reste largement supérieur à celui d'avant crise, une baisse du taux d'emploi et une baisse du taux d'activité. Les politiques de gestion des pénuries de main-d'œuvre mobilisent aussi des instruments qui visent à inciter les individus à intégrer ou à rester sur le marché du travail : cela passe par les travailleurs âgés, les jeunes, les migrants. Évidemment, au regard des performances des autres pays européens, le Danemark continue de faire bonne figure. Pour autant, les éléments soulevés dans ce texte montrent sa fragilité et les risques économiques et sociétaux qui pèsent sur lui.

Sources :

Andersen S.K, Dølvik J.E., Lyhne Ibsen C. (2014), « The Nordic Labour Market Models in Open Markets », *Report,* n° 132, ETUI, Brussels.

Barbier J-C. (2013), « Retours sur le "modèle danois" : quinze ans d'analyses croisées », *Politiques sociales et familiales*, n° 112, p. 15-27.

Cohen J., Sabel C. (2009), *Flexicurity, Pathways*, Spring, p. 11-14.

Conseil d'orientation de l'emploi (COE) (2016), « Danemark », in *Les réformes du marché du travail en Europe*, p. 69-96.

Coulet C., Premat C. (2015), « Le Danemark après les élections », *Note*, n° 282, Fondation Jean-Jaurès, 15 octobre.

Daniel C. (2003), « L'information sur les conventions collectives au Danemark », *Rapport*, n° 200-087, Igas, Paris.

Danish Government (2016), « Denmark's National Reform Programme 2016 », April.

European Commission (2016), « Country Report Denmark 2016 », *Commission Staff Working Documen*t, SWD(2016) 74 final, Brussels, February 26.

Fulton L. (2013), *La représentation des travailleurs en Europe*, Labour Research Department et ETUI, réalisé avec l'aide du Réseau SEEurope, publication en ligne, disponible sur : http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux.

Jørgensen H. (2009), « Danemark : les conséquences de la récession économique », n° spécial, « Les acteurs sociaux face à la crise », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 121, novembre, p. 125-135.

Jørgensen H. (2013), « Le récent recalibrage du marché du travail et du système de protection sociale au Danemark », *Politiques sociales et familiales*, n° 112, p. 15-27.

Leschke J. (2011), « Has the Economic Crisis Contributed to More Segmentation in Labour

Market and Welfare Outcomes in Europe? », *Paper presented at SASE 23rd Annual Conference*, Madrid, June 23-25.

Meilland C. (2008), « Danemark : le système d'indemnisation du chômage en sursis ou comment résoudre les pénuries de main-d'œuvre ? », n° spécial, « Indemnisation du chômage : débats sur les réformes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 115, novembre, p. 78-88.

Meilland C. (2010), « Denmark – A Stay of Execution for the Unemployment Benefit System? », Lefresne F. (ed.), *Unemployment Benefit Systems in Europe and North America: Reforms and Crisis*, ETUI, Brussels.

Meilland C. (2013), « Danemark : la flexicurité face à la montée du chômage de longue durée », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 141, juillet, p. 12-20.

OCDE (2009), *Études économiques de l'OCDE : Danemark*, janvier.

OCDE (2012), *Études économiques de l'OCDE : Danemark*, janvier.

OCDE (2014), *Études économiques de l'OCDE : Danemark*, Synthèse, janvier http://www.oecd.org/fr/eco/etudes/Synth%C3%A8se_Denmark_2014.pdf

OCDE (2016), *Employment Outlook 2016 – How does Denmark compare?*, Juillet, http://www.oecd.org/employment/emp/Employment-Outlook-Denmark-EN.pdf.

Redor D. (2016), « Les réformes du marché du travail en Europe », n° spécial, « Quelles réformes pour le marché du travail », *Cahiers français*, n° 394, septembre-octobre, p. 60-65.

Tuchszirer C. (2007), « Le modèle danois de flexicurité : l'improbable "copier-coller" », *Informations sociales*, n° 142, p. 132-141.