

*Le système danois :  
un modèle pour la  
France ?*



# *Plan :*

## *Introduction*

### *I Le système administratif*

- 1) La force des syndicats*
- 2) La « flexicurité »*
  - a) Un marché du travail totalement flexible*
  - b) Mais sécurisé*
  - c) Une sécurité offerte sous certaines conditions.*

### *II La société danoise et l'éducation.*

- 1) Une société relativement homogène*
- 2) L'importance de l'éducation*
  - a) Une formation de haut niveau et pour l'ensemble de la population*
  - b) Le principe d'autonomie*

### *III Un modèle pour la France ?*

- 1) Quel résultat ?*
  - a) Des chiffres officiels très positifs*
    - i. un faible taux de chômage*
    - ii. Une forte mobilité de la population active*
  - b) Mais des statistiques illusoires ?*
- 2) Une source d'inspiration pour la France ?*

## *Conclusion*



## Introduction

:

La France, comme la plupart des pays industrialisés, est victime d'un taux de chômage élevé (environ 10 % de la population active) depuis la crise des années 1970. Bien qu'il soit une priorité, les différentes politiques mises en place lors de ces dernières années ne sont parvenues à le résorber. Mais après la vogue du système anglo saxon, c'est maintenant le système danois qui a le vent en poupe auprès de nombreux hommes politiques français. Et pour cause : le Danemark a réussi l'exploit remarquable de réduire son chômage de moitié en une décennie, passant de plus de 12 % en 1993 à moins de 6 % aujourd'hui. J'ai donc souhaité profiter de mon séjour au Danemark pour étudier concrètement ce système et la manière dont il est perçu par les premiers concernés : les danois et plus particulièrement les jeunes.

Il m'a de plus semblé intéressant de l'analyser par rapport à la situation française. Comment expliquer un tel contraste entre les deux pays ? Serait-il possible à la France d'améliorer sa situation en s'inspirant du modèle voisin ?

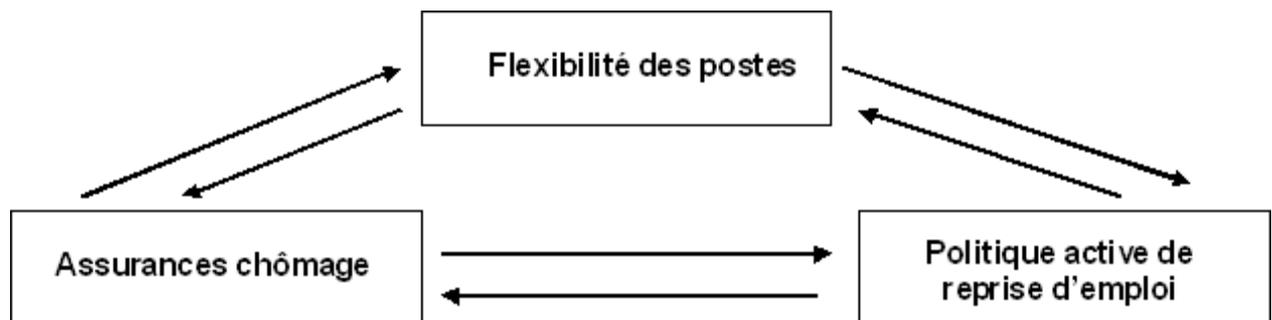
Le Danemark a un système administratif différent de celui mis en place en France. Ce système repose sur une société différente. En analysant les résultats danois, il est finalement légitime de s'interroger sur ce qu'ils peuvent apporter à la France.



# I Le système administratif.

## 1) La force des syndicats.

Le marché du travail au Danemark repose sur trois pôles, qu'on peut présenter, selon les représentants du Ministère du travail, en « triangle d'or » parce que ses éléments rétroagissent les uns sur les autres et ne peuvent être considérés isolément les uns des autres :



Les pouvoirs publics apparaissent comme les grands absents de ce système : la fixation des règles est, pour l'essentiel, le fait d'une convention collective

La convention collective, négociée entre employeurs et salariés, ne couvre pas tout le marché du travail - mais environ 75 % des salariés et la presque totalité des employés du secteur public - et, dans les cas qu'elle couvre, elle n'impose pas nécessairement une règle immuable à laquelle il serait impossible de déroger. Au contraire, elle est plutôt une « norme », au sens d'un dispositif cadre, mais dont les partenaires restent libres de s'éloigner au sein d'une entreprise donnée.

Le législateur n'intervient dans un système que de manière très marginale : il fixe des règles d'indemnisation du chômage entre autre, mais il n'y a pas de loi pour régir le salaire minimum, le temps de travail, l'emploi des handicapés, le droit de grève, *etc.* pour s'en tenir à des cas emblématiques. C'est, par exemple, l'actuelle convention collective librement négociée qui prohibe, pendant la durée de son application, le droit de grève.

La convention est négociée entre les représentants du patronat (D.A.) et la fédération syndicale L.O.

LO, la Confédération danoise des syndicats, qui rassemble environ 2/3 de la population active est financée par des cotisations, à l'exclusion de toute subvention publique. Au total, l'adhésion annuelle à un syndicat implique donc une cotisation de l'ordre de 150 à 200 euros par an, ce qui peut paraître assez élevé. Toutefois, ce montant doit être mis en regard des avantages que l'adhésion procure : il inclut en particulier la cotisation chômage, confère un accès à certains avantages financiers et bancaires (remises, centrales d'achat, assurances...) et ouvre droit au paiement des jours de grève. Au moment de la grève de juin 1998, la centrale L.O a ainsi payé 2 milliards de couronnes danoises à ses adhérents. Mais cette grève, qui portait sur la durée des congés payés, a été le dernier conflit de grande envergure qu'a connu le pays : elle a mobilisé plus de 500.000 salariés et son coût en termes de production est estimé à 8 milliards de couronnes (1 % du PNB). La cotisation est déductible, pour 1/3 de son montant, du revenu imposable.

la négociation permanente n'est pas construite sur une logique d'affrontement mais au contraire, même si chacun cherche à avancer en fonction de ses revendications et de sa logique propres, la négociation conduit à l'accord et ce système aboutit à un fort niveau d'indemnisation du chômage - être chômeur n'est pas perçu comme une situation d'isolement économique ou social - à une amélioration des qualifications et cependant à un niveau très satisfaisant de motivation pour la recherche d'un emploi.

Le taux d'adhésion des employeurs est d'environ 50 %. D.A. représente ainsi les employeurs de 40 %, au moins, de la main d'œuvre salariée.

Ainsi, chacun des deux partenaires dispose d'une incontestable représentativité pour négocier, que se soit au plan local ou au niveau national.

## **2) La flexicurité**

### **a) Un marché du travail totalement flexible**

Afin de permettre aux entreprises d'adapter leurs effectifs, le modèle danois ne présente guère de restrictions pour l'embauche et le licenciement des salariés. L'économie s'adapte bien aux changements structurels, et les Danois changent de travail plus souvent que leurs collègues européens. Les salariés considèrent tout de même que la sécurité de l'emploi est très élevée. Entre autres, parce que les entreprises sont plus disposées à embaucher quand

un contrat d'embauche malheureux peut être résilié ce qui permet d'ailleurs aussi aux salariés de retrouver assez rapidement un nouvel emploi en cas de licenciement. Dans les pays industrialisés, on constate que souvent l'existence de règles rigides dans le domaine de l'embauche et du licenciement est combinée avec des taux de chômage élevés et, en particulier, des difficultés importantes à réduire le chômage une fois qu'il a augmenté.

## **b) Un marché du travail largement sécurisé.**

Point essentiel du système, l'indemnisation du chômage constitue une couverture quasi universelle. Le système d'indemnisation ouvre droit à une allocation divisée en une période d'indemnisation d'un an et une période d'activation de trois ans, ce n'est que pendant cette deuxième période que des obligations sont mises à la charge des chômeurs. Son montant moyen représente environ 90 % du dernier salaire, versé pendant une durée maximale de quatre ans. Peuvent s'y ajouter, par le biais d'assurances volontaires, des versements complémentaires. Ce système, facultatif, couvre environ 90 % des salariés. L'indemnisation paraît donc particulièrement généreuse, au point qu'elle pose le problème de l'incitation à reprendre un emploi, d'autant qu'à l'heure actuelle, pendant une durée d'un an, aucune exigence ne pèse sur le salarié - en dehors d'obligations purement déclaratives.

Le droit aux indemnités de chômage suppose que quelques conditions soient remplies. Les plus importantes sont les suivantes :

a) L'affiliation préalable pendant un an à une caisse d'assurance-chômage agréée par l'Etat. Cependant, les membres ayant accompli une formation professionnelle d'une durée supérieure à 18 mois ont droit à des allocations un mois après l'issue de leur formation.

b) Une durée antérieure de travail salarié pendant une période correspondant globalement à la durée d'un travail à temps plein normal pour la profession pendant au moins 52 semaines au cours des trois dernières années.

c) L'inscription à l'Agence nationale pour l'emploi.

Le financement du système est assuré par des cotisations (environ 450 euros pour un salarié de moins de 60 ans), une taxe affectée et des versements de l'Etat.

En outre, les personnes qui ont adhéré pendant au moins 25 ans à une caisse ont droit, à partir de 60 ans, à un système de préretraite, qui leur garantit 91 % maximum de l'allocation chômage.

### **c) Une sécurité offerte sous certaines conditions.**

Cependant la liberté accordée aux chômeurs ne peut être lue indépendamment de la politique active du marché du travail. Au-delà de la période d'un an - qu'une réforme tente de limiter davantage - le chômeur est mis en situation d' « activation ». Depuis 1994, sont donc apparues de véritables obligations : le chômeur est tenu soit de suivre des périodes de formation, soit de participer à des politiques actives d'offre d'emploi, soit d'entamer une reconversion, soit de reprendre un travail correspondant à sa qualification. À défaut, l'allocation est réduite de moitié.

Ce système, souple, est en fait fortement incitatif, dans un premier temps, à rechercher éventuellement un travail par soi-même : 60 % des chômeurs déclarent aujourd'hui, dans le délai d'un an, une offre sur Internet et seuls 20 à 25 % sont inscrits à l'agence de l'emploi. Puis dans un second temps, à défaut d'emploi, ils sont conduits à accepter une situation d'activation.

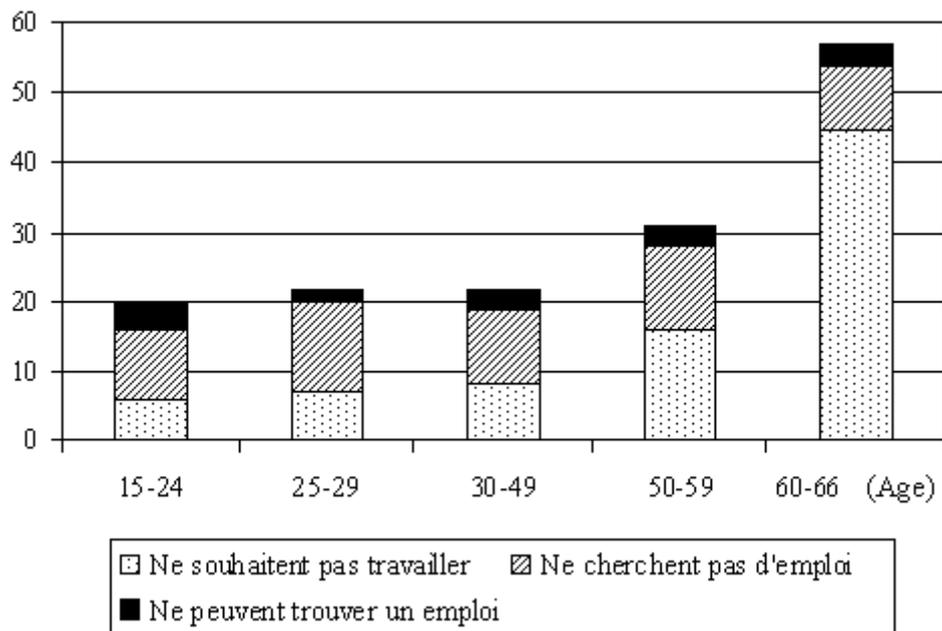
Selon des sources patronales :

- 26 % des chômeurs gagnent moins de 70 euros par mois si ils reprennent une activité salariale ;
- 12 % des salariés perdraient moins de 70 euros par mois si ils reprenaient une activité ;
- 5 % d'entre eux gagnent moins en étant salariés que si ils bénéficiaient de l'assurance chômage.

Après formation - dans le délai d'un an ou par une activation - 58 % des chômeurs retrouvent un emploi. Dans le privé, les emplois d'activation offrent souvent, à court terme, un niveau de salaire inférieur à celui de l'assurance chômage, mais l'incitation psychologique à la reprise d'un travail est souvent la plus forte. Dans le secteur public et parapublic - peu développé au Danemark - le niveau moyen d'un salaire d'activation est sensiblement égal à celui de l'assurance chômage.

Ces appréciations globales doivent être relativisées en fonction des catégories. Des difficultés de recrutement existent pour des travaux pénibles ou peu qualifiés, pour le secteur public à bas niveau de salaire, pour la population immigrée, où le taux de chômage atteint 15 %. L'activation est moins performante dans de tels cas. Mais, d'une manière générale, compte tenu du tissu économique du Danemark, essentiellement fait de petites entreprises, le système est actuellement d'une durée bien adaptée au marché du travail même si la période initiale d'un an peut paraître excessive.

## POURCENTAGE DE SALARIÉS HORS EMPLOI (2003)



Source : Statistiques de l'emploi au Danemark



## II la société danoise

### 1) Une société relativement homogène

Comparé à la France, le Danemark est un petit pays, équivalent à la région Rhône-Alpes en superficie et en population (5.5 millions d'habitants). Cela peut contribuer à la



construction d'une identité nationale forte. En effet, ses couleurs semblent être portées fièrement par ses habitants que ce soit par des pavillons flottant dans les jardins de particuliers ou même par des glaces représentant le drapeau national !

Le Danemark a pendant mille ans, a résisté au Saint Empire sans avoir de véritables frontières naturelles. La perte de la Norvège, créée par le Congrès de Vienne en 1815 à Vienne, et du Schleswig-Holstein en 1864 a provoqué un véritable traumatisme dont le pays n'est peut-être pas tout à fait remis, et qui l'a conduit à préserver avec beaucoup d'attention ses traditions mais aussi son unité. L'attachement à la liberté y est également très fort. Le mot « salut », en danois, veut dire « avoir le cou libre ». Un consensus national existe sur cette question, qui favorise l'expression d'une grande simplicité dans les relations sociales.

Les Danois considèrent la démocratie et l'état-providence comme faisant partie de leur identité nationale. C'est également ce que font les auteurs d'un ouvrage intitulé *Sider af dansk kultur* (Aspects de la culture danoise). Dans le troisième chapitre intitulé « *Dansk nationalfølelse* » (Le sentiment national danois), ils écrivent qu'être danois aujourd'hui, c'est non seulement cultiver un grand nombre de symboles nationaux (la famille royale, les stars danoises du sport et les couleurs du drapeau danois), c'est non seulement avoir « le sentiment de vivre dans un pays merveilleux », mais aussi et surtout bénéficier d'une « démocratie et d'un état-providence qui permettent à tous, y compris les immigrés, de vivre ensemble dans la sécurité et la dignité ». L'état providence est présenté comme une spécificité de la démocratie danoise, qui consiste en une très haute conception de l'égalité et surtout de la solidarité.

Il existe en danois deux mots dont on ne peut trouver de traduction exacte en français et qui sont assez représentatifs de la culture danoise. Il s'agit de Tryghed (à prononcer à peu près [truguil]) qui est un sentiment de sécurité, de confort, c'est l'idée du cocon, de la protection aussi bien matérielle que psychologique, et de Hygge ([hugueu]) que l'on pourrait traduire pas le terme anglais cosyness.

Le sentiment de sécurité est en effet exceptionnellement élevé au Danemark. Cela se ressent dans la vie quotidienne. Des seaux et des épousettes sont par exemple laissés à la disposition des gens devant les plages et ce, sans aucune surveillance. Il est aussi courant de ne pas fermer sa maison à clé, et le fait d'oublier son sac à main quelque part est souvent sans grave conséquence.

## **2) L'importance de l'éducation**

### **a) Une formation de haut niveau et pour l'ensemble de la population**

Il faut souligner la part importante que joue la formation professionnelle dans l'adaptation de l'offre à la demande : la part des 25-35 ans ayant atteint au moins une formation de deuxième cycle est de 86 % - contre 78 % en France ou 68 % en Grande-Bretagne. Dans la tranche d'âge 35-44 ans, ce taux s'élève à 80 % (67 % en France). Dans la tranche d'âge 55-64 ans, il atteint 72 % contre 46 % en France et 55 % au Royaume-Uni.



L'éducation, tout comme en France, a un statut presque sacré. Ceci s'illustre de plusieurs manières. Chaque étudiant a l'université est par exemple titulaire d'une bourse (appelée SU) d'environ 500 euros par mois, et ce quelques soient les revenus de ses parents. Et en se serrant un peu la ceinture, il est tout à fait possible d'en vivre (malgré le prix de la vie au Danemark !).

Il existe aussi au Danemark des écoles appelées « højskole » destinées à toutes les personnes majeures souhaitant suivre une formation. Ces écoles sont spécialisées et proposent chacune des formations dans des domaines très différents. (Art, sport, philosophie etc ...). Elles sont financées par la participation des personnes suivant les cours et par l'Etat. Ce sont

des structures très souples dans lesquelles il est possible de suivre des formations allant de quelques semaines à quelques mois.

Les écoles supérieures populaires sont des «internats libres» qui offrent un enseignement général aux adultes. Les matières de cet enseignement, qui n'est sanctionné par aucun examen, dépendent du choix de chaque école. Les écoles supérieures populaires, font partie intégrante, en tant qu'écoles libres et écoles pour adultes, de la tradition danoise de la vulgarisation des connaissances. La fondation de la première école supérieure populaire date de 1844.

De plus, les années 1990 ont vu l'expansion du secteur de l'enseignement pour adultes qui offre différentes possibilités : les formations du marché du travail (AMU) sont des cours organisés par l'Etat en collaboration avec les partenaires sociaux, dans le but d'augmenter le niveau de qualification de la main-d'œuvre professionnelle. Ces formations, dont la création remonte à 1960, sont dispensées dans des centres spéciaux (d'AMU) et des écoles professionnelles ; elles s'adressent aux travailleurs actifs comme aux chômeurs.



## **b) Le principe d'autonomie au centre de cette formation**

L'objectif du système scolaire danois est aussi relativement différent de l'objectif du système scolaire français. L'objectif principal est de former des individus autonomes, et pour cela les études sont organisées différemment.

Tout d'abord, l'esprit de la formation n'est pas tout à fait le même. C'est à dire que les enfants sont poussés à faire des expériences eux mêmes, ils ont plus de travaux pratiques (enseignement de la cuisine, de la couture et de travaux manuels avec le bois pendant le primaire). On leur enseigne plus un esprit de curiosité que des connaissances : il y a par exemple très peu d'apprentissage par coeur. On leur apprend à apprendre.

Après l'équivalent de notre 3<sup>ème</sup>, les élèves ont la possibilité d'effectuer une année spéciale avant le passage au lycée. C'est une année de maturation lors de laquelle ils quittent temporairement le système scolaire pour une activité de leur choix. Des établissements spéciaux, les «efterskole» sont destinés à leur accueil. Les élèves y sont internes et suivent un programme qu'ils peuvent eux mêmes choisir (tout en restant dans un certain cadre bien sûr). Environ la moitié des élèves choisissent de suivre cette année «sabbatique», qui a pour objectif de contribuer à former leur personnalité.

Pour les lycéens danois, l'important est d'obtenir son diplôme. L'âge et les conditions d'obtentions ne sont pas des critères de sélection. Il y a ainsi une moindre pression sur les épaules des étudiants. De plus, les élèves disposent d'une grande liberté, sont libres de manger en cours... Les classes sont constituées seulement d'une vingtaine d'élèves.





### **III Un modèle pour la France ?**

#### **1) Pour quel résultat ?**

##### **a) Des chiffres officiels très positifs**

##### **i. Un faible taux de chômage**

Le premier succès du modèle danois est d'avoir ramené le taux de chômage - en moyenne annuelle - de 12 % en 1994 à 6 % seulement aujourd'hui, soit un taux nettement inférieur à la moyenne européenne.

<b>TAUX DE CHÔMAGE AU DANEMARK</b>	
Janvier 2002	5,8
Janvier 2003	6,4
Janvier 2003	7,5
Juillet 2004	6,2

Le taux de chômage des hommes s'établit à 5,4 % (contre 8,7 % en France), celui des femmes à 6,3 % (contre 10,6 % en France et 10 % dans l'Union à 25) et celui des jeunes à 10,4 %, alors qu'il est de 21,8% en France et de 12 % en Grande-Bretagne. Il est deux fois plus facile à un jeune danois de trouver du travail qu'à un jeune français.

Voici un tableau de données permettant de comparer la situation française à la situation danoise concernant le taux de chômage mais aussi sur d'autres critères.

	Danemark	France
<b>Taux d'activité</b>	<b>75,4 %</b>	<b>63,4 %</b>
<b>Nombre d'heures travaillées par an et par personne en activité</b>	<b>1475</b>	<b>1431</b>
<b>Taux de chômage</b>	<b>5,5 %</b>	<b>9,7 %</b>
<b>dont chômeurs de longue durée (plus d'un an)</b>	<b>19,9 %</b>	<b>42,9 %</b>
<i>Source : OCDE 2003</i>		

On peut constater que ces chiffres sont nettement à l'avantage du Danemark. Le nombre d'heures travaillées par semaine au Danemark est relativement faible aussi : il est de 37 heures par semaine. Donc à peine plus qu'en France. Cependant le taux de chômage est plus bas et la faiblesse du pourcentage de chômeurs de longue durée montre un certain dynamisme de l'économie.

## ii Une forte mobilité de la population active



Quelques données suffisent à montrer à quel point le marché du travail est organisé de manière à assurer le plus possible de flexibilité de l'emploi : 600.000 à 700.000 personnes changent effectivement d'emploi chaque année -

soit 27 % de la population salariée en 2003. Au cours d'une même année, 300.000 emplois se créent et environ autant disparaissent. La reconversion de certains secteurs d'emploi - comme le textile au Jutland, fortement concurrencé et qui a su trouver de nouveaux produits et débouchés - est impressionnante par sa rapidité.

<b>MOBILITÉ DES SALARIÉS DU TEXTILE</b>	
Situation un an après la perte d'un emploi	1993-2000
ont retrouvé un emploi	66 %
sont au chômage	11 %
activation ou formation	8 %
sortie du marché du travail	15 %
<i>Source : Dolsen, Ibsen et Westergaard-Nielsen</i>	

Tout est fait pour faciliter cette mobilité de la population active. Ainsi en est-il de l'émigration - souvent provisoire - facilitée par un apprentissage scolaire intensif des langues étrangères. 70.000 danois travaillent ainsi à Londres.

La durée moyenne de présence dans une entreprise est d'environ 7 ans. Le tiers de la population active change d'activité chaque année, soit au sein de la même entreprise, soit en changeant d'entreprise : 800.000 postes, en termes de flux annuels, sont concernés par la rotation des emplois.

Cependant, une donnée assez inattendue : la mobilité géographique apparaît faible, y compris, observent-ils, pour les chômeurs eux-mêmes. Il convient, cependant, de relativiser cette constatation. Compte tenu de la géographie du pays, l'essentiel de l'activité est concentré sur des bassins d'emploi comme Copenhague (2,35 millions d'habitants).



## b) Mais des statistiques illusoires ?

En 2004, le Danemark a plus de préretraités (187 200) que la France (139 700) pour une population active dix fois plus faible. Avec les autres mesures de marché du travail, le nombre réel de chômeurs est **2,52 fois** le nombre officiel. Le taux de chômage réel devient **14,65 %** au lieu d'un taux officiel de 6,38 %.

Avec une évolution de sa population active identique à celle du Danemark depuis quinze ans, non seulement la France n'aurait plus aucun chômeur officiel, mais le chômage réel serait résorbé pour l'essentiel. Et cela sans introduire une plus grande flexibilité des contrats de travail. Si de plus la France avait eu recours à la même proportion de préretraites que le Danemark (6,78 % de sa population active), le chômage réel aurait entièrement disparu et beaucoup d'emplois à temps partiel seraient redevenus des emplois à temps plein.

Inversement, si la population active du Danemark avait augmenté dans la même proportion qu'en France (+12,1%), tout en créant aussi peu d'emplois (43 600 en quinze ans), le nombre de chômeurs aurait augmenté de 372 500 et le taux de chômage réel serait devenu 24,0 % de la nouvelle population active (après son augmentation).

Mais ces différences ne suffisent pas pour comparer les résultats obtenus par le modèle social danois et par le modèle social français dans le domaine du chômage. Pour une comparaison rigoureuse et honnête, il faut tenir compte de l'évolution de la population d'âge actif et de la population active de chaque pays. La nécessité de créer ou de maintenir des emplois n'est en effet pas la même lorsque la population active diminue (Danemark) et lorsqu'elle augmente (France). Si sa population d'âge actif a augmenté de 3,9 % au cours des quinze dernières années, sa population active (ayant un emploi ou au chômage) a diminué de 1,2 %, du fait d'un recours très massif aux préretraites et de congés divers (parentaux, éducatifs, ...).

Une intéressante étude "Danish Labour Market Policy since 1994" (Politique danoise du marché du travail depuis 1994) a été publiée en 2000 par Henning Jorgensen, du centre Carma de l'université d'Aalborg au Danemark. Celui-ci dit en particulier : "*Il est important de noter que l'un des secrets derrière la réduction du chômage au Danemark depuis 1994 est que les participants des mesures actives de marché du travail ne sont pas enregistrés comme chômeurs dans les statistiques officielles.*" [en gras dans le texte] Cela est d'autant plus important que l'essentiel des mesures "actives" consiste en congés parentaux, sabbatiques ou autres, et surtout en préretraites massives (dix à douze fois plus qu'en France en proportion de la population).

Au **Danemark** en 2004, pour un nombre officiel de 176 400 chômeurs, 268 300 personnes étaient enregistrées dans les "mesures de marché du travail" (labour market policy measures), des préretraites pour l'essentiel. Le chômage réel était donc de 444 700 personnes. La population active étant de 2 766 300 personnes, le taux de chômage officiel était de 6,38 %. Mais, en réintégrant les 268 300 faux inactifs (préretraités ...) dans la population active, celle-ci devenait 3 034 600 personnes et le **taux de chômage réel 14,65 %**. Ce taux est un minimum, car ne prenant pas en compte les "invalides" pour raisons sociales.

En **France** en 2005, pour 2 420 000 chômeurs au sens de l'Anpe (catégorie Defm 1) et 2 717 000 chômeurs au sens de l'Insee, le nombre réel de chômeurs en équivalent temps plein était de 4 092 000, soit un taux de chômage réel de 14,53 % (compte tenu de la correction sur la population active) . Pour rester comparable aux données danoises, l'équivalent en chômage des emplois à temps partiel n'est pas pris en compte ici.

**Danemark** : évolution du chômage officiel et du chômage réel (1995-2004)

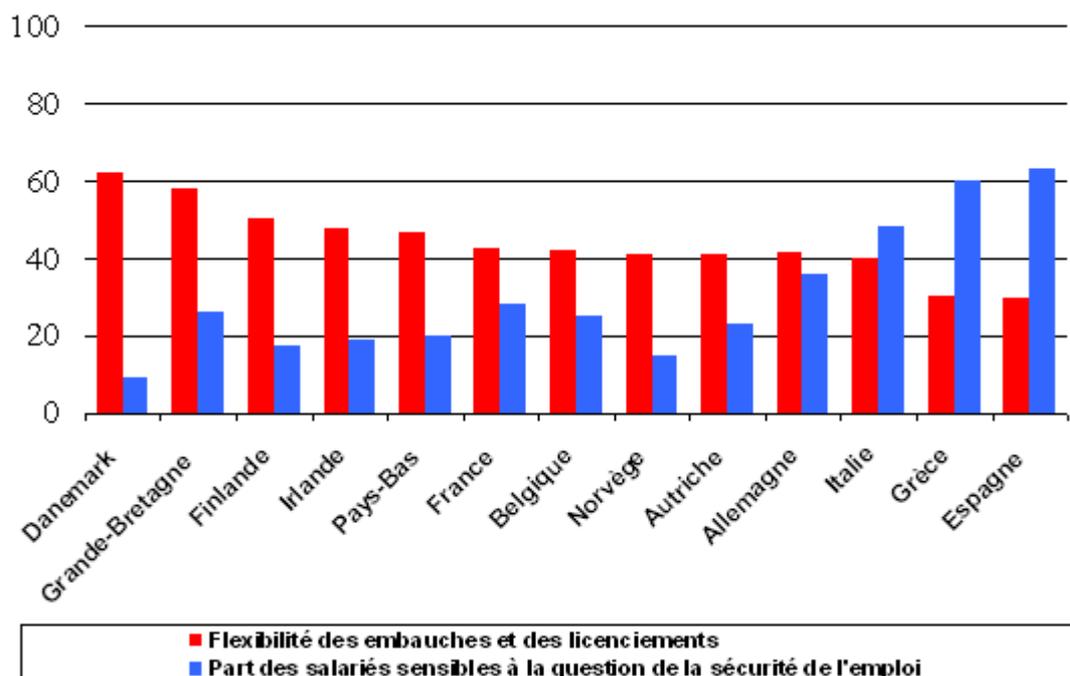
<b>Danemark</b>	1995	2000	2004
A – Activation	36 900	33 200	27 900
B - Congés divers	111 100	76 200	53 100
C – Prérétraite	138 200	181 100	187 200
D – Total mesures marché du travail	286 200	290 500	268 300
E - Chômage enregistré (officiel)	288 400	150 500	176 400
F - Chômage réel (D + E)	574 600	441 000	444 700
G - Population active	2 796 200	2 785 600	2 766 300
H - Population active corrigée (G+D)	3 082 400	3 076 100	3 034 600
<b>I – Taux de chômage officiel (E / G)</b>	<b>10,31 %</b>	<b>5,40 %</b>	<b>6,38 %</b>
<b>J – Taux de chômage réel (F / H)</b>	<b>18,64 %</b>	<b>14,34 %</b>	<b>14,65 %</b>

Le modèle français est le plus honnête en matière de chômage, ou le moins habile pour en cacher l'étendue, comparé au modèle danois. De plus, le Danemark produit et exporte du pétrole et du gaz, ce qui arrange beaucoup les finances publiques et permet de payer un nombre considérable de préretraites pour faire baisser le chômage apparent en diminuant la population active.



## 2) Une source d'inspiration pour la France ?

Bien que les résultats obtenus par le Danemark puissent être relativisés, comme on vient de le voir, par une certaine manipulation des chiffres, il n'en reste pas moins que ce système procure un sentiment de sécurité et de confiance dans la population. Et alors que le chômage est un des problèmes qui préoccupe le plus les jeunes français, il n'est que secondaire au Danemark.



Le tableau ci-dessus, fourni par la confédération patronale danoise, compare la flexibilité du marché et le sentiment d'insécurité des salariés.

Le système « de flexisécurité de l'emploi » apparaît donc assez bien adapté à la situation actuelle du marché du travail danois. Il présente un avantage indéniable : sa réactivité. Il assure à la fois une forte mobilité de la population active, une coïncidence entre l'offre et la demande, et un niveau très fort de garantie financière en cas de chômage, à court comme à moyen terme.

Pour autant, il ne s'est pas traduit par une désincitation au travail, à laquelle peuvent conduire des systèmes de garantie à base plus large moins généreux dans d'autres pays, comme la France par exemple où le nombre de titulaires du RMI et la faiblesse du volet « insertion » du système a développé, de toute évidence, des phénomènes d'installation durable dans l'assistanat, et, sans doute, une incitation au travail au noir.

Il reste qu'on aurait tort de croire qu'un élément, pris isolément, constitue un « remède miracle ». Le système de flexisécurité fonctionne bien parce qu'il forme un tout cohérent. Au demeurant, les réformes envisagées ou décidées - durée de l'indemnisation de chômage,

renforcement du rôle des collectivités locales, réformes fiscales, système de préretraite - n'envisagent pas de remettre en cause les fondements de ce système mais d'en corriger certains effets, à la marge.

Au-delà des réalités économiques, il faut surtout souligner à quel point le système repose, *in fine*, sur l'accord des acteurs. Le consensus, qui est le fondement même du système, n'est pas transposable en France, où les syndicats sont très puissants dans la fonction publique, et peu perméables à des logiques de concurrence et de performance, critères qui, pourtant vont devenir prépondérants avec la loi organique relative aux lois de finances.

Le système danois présente donc des avantages indéniables, parce que la population salariée, comme les employeurs, adhèrent fortement à sa logique et à ses finalités. Mais il faut aussi en souligner l'évidente spécificité : les règles qui le régissent sont acceptées non seulement parce qu'elles ont été négociées, mais aussi parce qu'elles définissent un ensemble assez homogène et simple, à l'opposé d'un système fragmenté, parcellaire et changeant, donc prêtant à la contestation, comme le système français.

## **Conclusion :**

Certes, à long terme, le vieillissement de la population ne permettra certainement pas le maintien à la fois d'une telle garantie de revenus de remplacement, d'une durée de travail faible et d'une indemnisation du chômage très positive, et il paraît tout à fait impossible de demander davantage au contribuable. Mais, dans l'immédiat, la flexisécurité fournit des résultats probants et, surtout, permet une très forte adaptabilité à l'innovation et au développement de l'activité économique.

Cependant, on l'a vu, un élément, pris isolément, ne peut constituer un « remède miracle ». En outre, la transposition du modèle danois en France ne semble pas imaginable. En effet, on pourrait comparer le modèle danois à la spécificité française des intermittents du spectacle étendue à la population entière. Lorsque l'on constate les difficultés rencontrées par ce système spécifique en France, il semble suicidaire de penser l'étendre à l'ensemble de la population. A cela s'ajoute que la France n'aurait pas les moyens de financer de telles indemnités. Cependant, l'observation du modèle danois pourrait influencer sur l'orientation des futures politiques françaises en matière d'emploi. Une version française de la politique d'activation serait par exemple susceptible d'être instaurée. De plus, l'exemple danois permet de conclure que la formation professionnelle est, dans le long terme, un excellent moyen de lutte contre le chômage : le produit de l'investissement est différé, mais son résultat est évident.