

Danemark

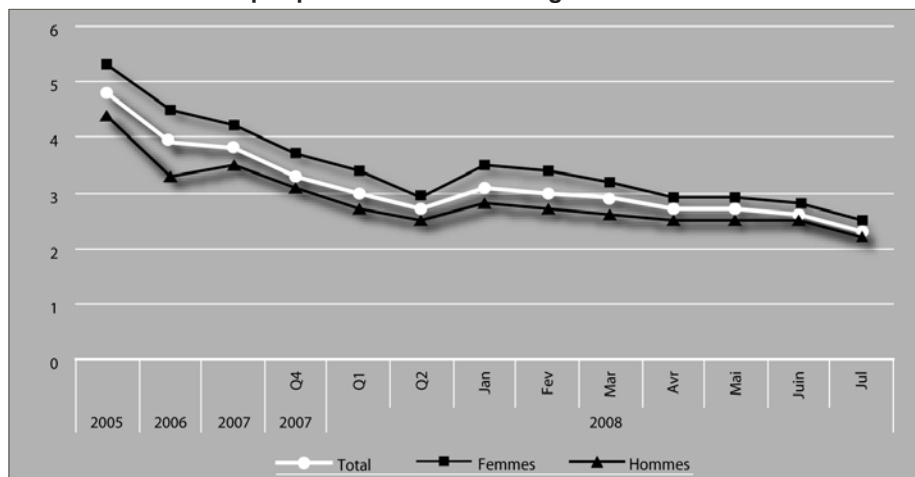
Le système d'indemnisation du chômage en sursis ou comment résoudre les pénuries de main-d'œuvre ?

Christèle MEILLAND

Un article du *Monde* du 10 septembre dernier titrait « Au royaume de l'insouciance » pour parler de la situation des jeunes diplômés danois sur le marché du travail. L'un des points essentiels de l'article consistait à expliquer le sentiment de sécurité et de confiance en l'avenir qui règne actuellement sur le marché du travail danois. En effet, dans une économie qui frôle le plein emploi (cf. graphique 1), la main-d'œuvre devient une

ressource rare qu'il s'agit de courtiser. On peut largement étendre cette hypothèse de plein emploi à l'ensemble de la main-d'œuvre danoise. D'ailleurs le taux de chômage en est la preuve : à environ 2 %, il est l'un des plus bas des pays de l'Union européenne. De la même façon, le taux de chômage des seniors (appelés désormais « l'or gris ») connaît une baisse record au Danemark depuis deux ans.

Graphique 1. Taux de chômage standardisé



Source : OCDE.

COMMENT RESOUDRE LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ?

En effet, depuis quelques mois, le Danemark fait face à une baisse importante du taux de chômage, ce qui provoque une véritable pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail. Dans cette situation le gouvernement libéral d'Anders Fogh Rasmussen a récemment proposé de modifier le système d'assurance chômage, tout du moins de réduire la durée d'allocation. Même l'opposition n'y est pas totalement réticente. Il n'en reste pas moins que le système d'indemnisation du chômage au Danemark, considéré comme l'un des piliers du sentiment de sécurité des salariés danois et comme l'un des instruments clé de la flexicurité¹, pourrait être à l'heure actuelle en sursis.

C'est donc *via* un problème de pénurie de main-d'œuvre que le système d'assurance chômage se retrouve dans les débats d'actualité.

Originalité et spécificité du système d'assurance chômage

Connu pour sa tendance libérale dans l'élaboration de sa politique de l'emploi (Henning, 2003), le Danemark a, en 1994, mis en place une réforme qui se démarque nettement de la tendance antérieure² et met l'accent sur une politique de l'emploi assez active. Elle pose en effet, pour le demandeur d'emploi, le principe de droits (avec la garantie d'un revenu de remplacement satisfaisant, une aide dans la recherche d'emploi) mais

aussi le principe de devoirs (être actif dans sa recherche, disponible pour une formation...). Les objectifs de cette politique de l'emploi sont du ressort de l'État et des partenaires sociaux. L'articulation entre faible niveau de protection de l'emploi et indemnisation généreuse du chômage est fortement appuyée par l'ensemble des partenaires sociaux, syndicats et patronat.

Depuis 2007, les deux systèmes mis en place au niveau institutionnel pour prendre en charge les demandeurs d'emploi sont en cours de rapprochement afin d'instaurer un système unique de réseau d'accueil des demandeurs d'emploi.

Les objectifs de cette politique de l'emploi sont différenciés par région (et ce depuis 1994), en tenant compte des spécificités de chacune. Cela constitue une spécificité de la politique de l'emploi danoise. De fait, elle fait intervenir différents acteurs nationaux et régionaux.

Ainsi, le Conseil national de l'emploi (organisme tripartite présidé par le ministre et constitué de représentants de la confédération patronale Dansk Arbejdsgiverforening (DA), de représentants des syndicats, des communes...) émet des directives et formule des objectifs ensuite contrôlés au niveau national par la direction du marché du travail (AMS), elle-même un département du ministère de l'Emploi. L'AMS, chargée de la surveillance du marché de l'emploi, réalise

-
1. Sur le modèle de la flexicurité danoise, on pourra se reporter à l'article de Katrine Sondergard « La flexicurité danoise et tout ce qui l'entoure », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier 2008.
 2. Les caisses d'assurance apparaissent à la fin du XIX^e siècle comme des caisses de « secours en argent » des syndicats. Les aides versées sont uniquement financées par les cotisations des adhérents. Il faut attendre 1907 avec la loi sur les caisses d'assurance pour que l'État commence à subventionner les caisses d'assurance chômage existantes à condition qu'elles se soumettent au contrôle de l'État. Les caisses demeurent chargées du recouvrement des cotisations, de l'attribution des allocations et du placement des demandeurs d'emploi (Assedic Infos, 2008).

DANEMARK

un travail d'analyse et de prévision afin de fournir les renseignements nécessaires aux conseils régionaux du marché du travail et aux acteurs du secteur de l'emploi. L'une des missions prioritaires assignées à l'AMS et aux services régionaux est la surveillance des « goulots d'étranglement » dans certains secteurs qui font l'objet d'un suivi spécifique et de publications régulières. Elle doit ainsi coordonner et contrôler l'ensemble des politiques actives du marché du travail.

Au niveau régional, les conseils régionaux de l'emploi constituent l'exécutif régional. De fait, ils fixent les objectifs des agences régionales de l'emploi.

Enfin, au niveau local les agences de l'emploi se chargent du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi indemnisés et non indemnisés.

Comme nous l'avons souligné auparavant, la réforme de 2007 a conduit à un regroupement des réseaux locaux de l'emploi en 91 *Jobcenters* (ou maisons de l'emploi). Ces *Jobcenters* proposent les mesures d'accompagnement des chômeurs. Ils réunissent en un même lieu les services de l'Etat qui prennent en charge le placement des demandeurs d'emploi indemnisés et les services des municipalités qui prennent en charge le placement des chômeurs non indemnisés. Ce regroupement a pour but de simplifier les démarches pour les entreprises lors de leurs recherches de main-d'œuvre : ainsi tous les demandeurs d'emploi et toutes les en-

treprises utilisent une structure locale unique.

Ces *Jobcenters* constituent des unités indépendantes et assument leurs missions en faveur des entreprises, des personnes au travail et des chômeurs indemnisés ou non. Ces agences de l'emploi conseillent les entreprises et les salariés sur les recrutements, les emplois et la formation, assurent le contact avec les entreprises, y compris le soutien aux nouveaux embauchés et l'aide au recrutement, aident les personnes rencontrant des difficultés dans leur recherche d'emploi, préparent des plans individuels et fournissent des mesures d'activation.

Un système institutionnel dual d'indemnisation chômage

Le système d'indemnisation du chômage au Danemark fait coexister deux dispositifs, l'un facultatif, l'assurance chômage, régie par la loi du 11 septembre 2005, l'autre subsidiaire, l'assistance chômage, régie par la loi sur la politique sociale active.

En effet, au Danemark, l'adhésion au régime d'assurance chômage est facultative. Le système couvre les travailleurs du secteur privé, les travailleurs indépendants ainsi que les salariés du secteur public qui ont fait le choix d'adhérer à une caisse d'assurance.

Le nombre d'adhérents est de plus de 2,2 millions (tableau 1) pour une population

Tableau 1. Adhérents des fonds d'assurance chômage (au 1^{er} janvier)

	2007	2008
Total	2 255 569	2 086 488
Assurés temps plein	2 220 297	2 061 776
Assurés temps partiel	35 272	24 712

Source : Statistics Denmark, *Statistical Yearbook*, 2008.

COMMENT RESOUDRE LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ?

active de 2,8 millions d'habitants, ce qui représenterait un peu plus de 80 % de la main-d'œuvre. Mais, en réalité, le taux de couverture est plus proche de 75 % si l'on tient compte du fait que les préretraités relèvent eux aussi de l'assurance chômage (Danmarks Statistics, 2008).

Les caisses d'assurance chômage sont des associations privées à but non lucratif constituées par des organisations de salariés ou de travailleurs indépendants dont l'objectif est d'assurer un revenu de remplacement à leurs adhérents privés d'emploi. Ces caisses (*A-kasse*) sont au nombre de 33 et sont agréées par l'Etat. Historiquement, ces caisses étaient liées aux syndicats, même si elles étaient en principe indépendantes et s'il était possible d'en bénéficier sans être membre d'un syndicat. Enfin, il faut préciser que ces caisses versent les allocations journalières (*dagpenge*) à ceux qui remplissent les conditions mais elles versent aussi les allocations en cas de retraite anticipée.

Si jusqu'en 2002 chaque caisse couvrait un métier ou une branche, depuis le 1^{er} septembre 2002, à la suite d'une réforme proposée par le gouvernement libéral conservateur et malgré l'opposition des syndicats, plusieurs caisses ont évolué vers une activité interprofessionnelle. Actuellement coexistent des caisses propres à une profession avec des caisses interprofessionnelles. Depuis 2002, le nombre de caisses varie dans la mesure où certaines caisses ouvrent et d'autres fusionnent. Cette fluctuation est due à la nouvelle condition d'établissement selon laquelle une nouvelle caisse doit disposer de 10 000 adhérents (auparavant 5 000 adhérents étaient nécessaires). Ceci a provoqué bon nombre de mouvements et de regroupements. Les règles d'indemnisation entre caisses ont alors été harmo-

Encadré 1.

Les conditions d'affiliation à une caisse

- Etre salarié ou être travailleur indépendant ;
- être conjoint de travailleur indépendant et participer à son activité (soit comme salarié soit comme travailleur indépendant) ;
- avoir suivi une formation professionnelle ou continue d'au moins dix-huit mois et s'inscrire dans les deux semaines après la formation ;
- effectuer son service militaire (ou être objecteur de conscience, femmes en service volontaire dans l'armée) ;
- avoir exercé une fonction municipale (maire, conseiller municipal ou président d'une commission), être membre du Parlement danois, du gouvernement danois ou du Parlement européen.

Par ailleurs, il faut être domicilié et résider au Danemark (ou travailler au Danemark si la personne est domiciliée dans un autre pays), avoir entre 18 et 63 ans et appartenir aux professions couvertes par la caisse.

Les travailleurs indépendants sont obligatoirement assurés à temps plein alors que les salariés sont assurés soit à temps partiel, soit à temps plein.

nisées. Actuellement, les caisses ne peuvent se distinguer que par les services, les informations et les conseils qu'elles offrent à leurs adhérents. Tous les deux ans, des enquêtes de satisfaction sont réalisées par les services ministériels et publiées pour informer les adhérents des différentes caisses (Assedic Infos, 2008).

**Une indemnisation généreuse :
pour combien de temps encore ?**

De manière générale, l'affiliation à une caisse d'assurance chômage est une obligation pour avoir droit aux allocations chômage. En outre, le demandeur d'emploi doit être membre d'une caisse pendant douze mois et l'être encore au moment de la demande d'allocations. Il faut aussi qu'il ait travaillé au moins 1 924 heures (soit 52 semaines à plein temps) au cours des trois dernières années pour les travailleurs assurés à taux plein ou 1 258 heures (34 semaines équivalent temps plein) s'il travaille à temps partiel (Mansuy, 2005).

Durant son indemnisation, la personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi auprès du *Jobcenter* local et rechercher activement un emploi. Elle doit accepter les postes proposés, même s'ils ne sont pas dans son domaine usuel d'activité. Le fait de se comporter de façon à ne pas être retenu pour un poste peut conduire à des sanctions, dont la caisse est juge. Ainsi, ne pas répondre à une convocation des services de l'emploi ou ne pas répondre à l'un de leurs courriers, ne pas respecter le plan individuel de recherche d'emploi ou ne pas participer à un stage exposent à une suspension immédiate des allocations.

Les allocations chômage représentent 90 % du salaire de référence¹, avec un

plafond d'environ 14 798,33 DKK par mois (soit 1 985 €²). En pratique le taux moyen d'indemnisation se situe à environ 55 % du salaire antérieur. De plus, un montant minimum (de 82 % du plafond mentionné *supra*) est garanti aux allocataires qui justifient de trois ans de travail à temps plein et de trois ans d'appartenance à une caisse d'assurance (en tant qu'assurés à temps plein). Ce montant minimal s'applique notamment pour les chômeurs indemnisés qui n'ont pas de salaire de référence, par exemple les personnes affiliées qui terminent une formation professionnelle de 18 mois au moins ou encore les personnes affiliées pendant leur service militaire³.

Pour les personnes assurées partiellement, l'allocation est égale à 90 % du salaire de référence (comme pour ceux assurés à temps plein) mais dans la limite d'un plafond réduit aux deux tiers du plafond des assurés à temps plein, soit 1 323 € par mois.

La durée d'indemnisation est de quatre ans (208 semaines) incluant les périodes d'activation ; les quatre ans sont comptés sur une période de référence de six ans. Le maintien des droits jusqu'à l'âge de 60 ans reste possible uniquement pour les personnes âgées de 54 ans avant le 1^{er} janvier 2007 et âgées de 55 ans ou plus au moment où la durée maximale d'indemnisation est atteinte. Enfin, dans

1. Le salaire de référence est calculé sur la base du revenu brut des 3 mois ou des 12 semaines précédant le début du chômage, à condition qu'au cours de cette période le nombre d'heures travaillées corresponde au minimum à 2/3 d'un temps plein. Dans le cas où cette condition n'est pas remplie, le salaire de référence est calculé sur une période antérieure d'une durée équivalente. Tous les montants versés aux salariés au cours des trois derniers mois sont pris en compte dans le calcul y compris par exemple les primes exceptionnelles (Assedic Infos, 2008).

2. Dans la suite du texte, les couronnes danoises seront converties en euros.

3. Les personnes affiliées pendant leur service militaire et qui l'étaient avant, qui justifient d'une activité salariée antérieure bénéficient des règles de droit commun, à savoir une indemnisation égale à 90 % du salaire de référence dans la limite du plafond indiqué (Assedic Infos, 2008).

COMMENT RESOUDRE LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ?

Tableau 2. Demandeurs d'emploi assurés ou non en 2007

	Demandeurs d'emploi			Demandeurs d'emploi (en % de la population active)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total	40 725	53 297	94 021	2,8	4	3,4
Assurés temps plein	31 464	42 165	73 629	3	4,1	3,6
Assurés temps partiel	108	1 008	1 116	8,6	4,3	4,5
Non assurés	9 152	10 124	19 276	2,2	3,6	2,8

Source : Statistics Denmark, *Statistical Yearbook*, 2008.

tous les cas, le droit aux allocations chômage cesse dès que la personne concernée atteint 65 ans.

En juin 2005, sur un total de 142 800 chômeurs enregistrés, 115 300 bénéficiaient d'une prestation d'assurance à temps complet et 2 000 à temps partiel. Seuls 25 500 ne bénéficiaient pas d'assurance. Le nombre de chômeurs enregistrés est de 67 784 et de 62 702 en janvier et février 2008 respectivement. Proportionnellement, le nombre de chômeurs non indemnisés a augmenté depuis 2005 (passant de 17 % à 25 % environ). Cette ten-

dance peut résulter en partie de l'augmentation de la non-adhésion chez les jeunes salariés à une caisse d'assurance chômage.

En moins de cinq ans, le taux de chômage danois a diminué de façon spectaculaire d'environ -74 % (*Planet Labor*, 2008). Cette baisse des taux de chômage a touché toutes les catégories d'actifs y compris les seniors. Certains analystes expliquent cette baisse du taux de chômage des seniors en soulignant qu'en cas de licenciement les seniors préféreraient choisir une préretraite plutôt que de toucher des allocations chômage. Cette

Tableau 3. Demandeurs d'emploi assurés ou non en 2007

Age	Hommes	Femmes	Total
16-17	0	0	0
18-19	1,4	1,4	1,4
20-24	2,4	3	2,7
25-29	3,3	5,1	4,1
30-34	3,1	5,3	4,2
35-39	2,8	4,7	3,7
40-44	2,6	3,8	3,2
45-49	2,6	3,1	2,8
50-54	2,5	2,9	2,7
55-59	3,5	4,8	4,2
60-64	3,7	5,8	4,5
Total	2,8	4	3,4

Source : Statistics Denmark, *Statistical Yearbook*, 2008.

DANEMARK

hypothèse semble être confortée dans le cas des femmes seniors : 62 % des salariées de plus de 60 ans sont en préretraite contre 18 % des salariés du même âge (Site internet Danmarks Statistics).

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi indemnisés, les statistiques danoises tendent à montrer que les trois principales causes déclarées du chômage sont d'une part les licenciements, d'autre part la fin d'un congé formation et enfin les démissions.

Le taux de chômage exceptionnellement bas depuis plusieurs années conduit à une pénurie de main-d'œuvre pour les entreprises. Face à cette situation, syndicats, patronat et gouvernement tentent non seulement de retenir sur le marché du travail l'or gris (les seniors) mais aussi d'attirer les jeunes.

Ainsi, par exemple, en ce qui concerne les seniors qui ont nettement profité de l'excellente conjoncture économique du pays (leur taux de chômage

s'est réduit de plus de la moitié en deux ans), le gouvernement a voulu dernièrement remettre en question l'âge de la préretraite ainsi que la durée d'assurance chômage. Le nombre de personnes en retraite a fortement augmenté dans les années 1990, notamment le nombre de personnes en préretraite, ce qui a permis au taux de chômage de fortement diminuer. Actuellement, du fait des goulots d'étranglement sur le marché du travail, le gouvernement essaie de maintenir en activité les travailleurs seniors.

Ces propositions font partie d'un ensemble de recommandations remises au gouvernement par la commission sur le marché du travail. Cette dernière, instituée en décembre 2007, doit rendre un rapport final courant 2009. Il doit esquisser des stratégies pour augmenter la population en emploi sur le marché du travail danois en vue d'atteindre les objectifs économiques du gouvernement à l'horizon 2015. La proposition de la com-

Tableau 4. Bénéficiaires de l'assurance chômage en fonction de la cause du chômage en 2007 (en %) *

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai
Licenciements	57,6 %	57,9 %	57,3 %	56,6 %	54,9 %
Chômage partiel	1,2 %	0,9 %	1,0 %	0,8 %	0,7 %
Démission	6,9 %	6,9 %	6,8 %	7,1 %	7,3 %
Service national – fin des études	4,5 %	4,6 %	5,5 %	5,2 %	5,0 %
Fin d'un congé formation	11,1 %	10,7 %	10,5 %	10,8 %	11,1 %
Fin d'un congé formation	1,8 %	1,8 %	1,7 %	1,7 %	1,8 %
Fin d'un congé parental	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Fin d'un congé maternité	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,6 %	1,7 %
Fin d'un congé du marché du travail	1,7 %	1,9 %	2,0 %	2,1 %	2,7 %
Fin d'une activité d'indépendant	2,7 %	2,8 %	2,9 %	2,9 %	3,0 %
Raison du chômage inconnue	9,3 %	9,2 %	9,3 %	9,7 %	10,3 %
Autres	1,6 %	1,6 %	1,5 %	1,4 %	1,3 %

* Données disponibles pour les premiers mois de l'année.
Source : Statistics Denmark, site Internet, 2008.

COMMENT RESOUDRE LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ?

mission est de moduler la période de versement des allocations chômage afin de l'aligner sur la conjoncture économique (plus longue dans les périodes de difficultés de l'emploi salarié et plus courte dans les périodes de forte création d'emplois). Cette proposition a rencontré un écho mitigé du côté des syndicats : s'ils ne sont pas totalement fermés sur ce sujet, ils suggèrent néanmoins d'augmenter les allocations avant de flexibiliser leur durée. Toutefois, selon LO, l'effet d'une telle réforme sur l'augmentation du nombre d'actifs serait réduit.

Ainsi, sur la question de l'indemnisation chômage les partenaires sociaux (patronat et syndicats) restent assez solidaires étant donné que le système de flexisécurité à la danoise repose en grande partie sur cet équilibre : faible protection de l'emploi – indemnité généreuse du chômage¹.

Un financement original du système par l'Etat et les assurés

Les allocations de chômage sont financées par un fonds spécifique (fonds d'assurance chômage) dont les recettes proviennent :

- aux 2/3 de l'impôt sur le revenu et de la « contribution au marché du travail » versée par tout salarié et tout travailleur indépendant, qu'il soit ou non affilié à une caisse d'assurance chômage. Elle représente actuellement 8 % des revenus salariaux (ou du bénéfice pour les indépendants) ;

- et pour 1/3 par les cotisations des adhérents à leur caisse d'assurance chômage.

Les membres des fonds d'assurance chômage paient une cotisation qui varie selon la caisse à laquelle ils adhèrent. La cotisation comprend la contribution au fonds national d'assurance chômage, qui est fixe, et celle à la caisse, qui correspond au financement des frais administratifs et des prestations extra-légales (aide à la recherche d'emploi, formation, assistance financière complémentaire, etc.) offertes par la caisse. La cotisation varie donc selon les caisses. La cotisation annuelle au fonds national est fixée pour un temps plein à huit fois le plafond de l'indemnité journalière de chômage offerte par le régime.

Pour les personnes qui choisissent l'assurance partielle, il existe des cotisations spécifiques avec une réduction d'environ un tiers par rapport aux cotisations normales pour la contribution au fonds national, et la participation au fonds de retraite complémentaire ATP. Seuls les travailleurs à temps partiel ont la possibilité de choisir l'assurance partielle ; néanmoins, une personne à temps partiel peut opter pour l'assurance à taux plein.

De plus, les personnes peuvent s'engager à cotiser auprès de leur caisse d'assurance chômage pour la préretraite ou *Efterlön*, ce qui représente, en 2005, 13,37 € de cotisation mensuelle pour un temps plein. Enfin, il existe des cotisations spécifiques pour les jeunes et pour les personnes de plus de 60 ans.

1. Ainsi, par exemple, en 2004, le ministère de l'Emploi avait évoqué la possibilité d'allonger la durée d'emploi nécessaire pour être éligible à l'assurance chômage. Face à cette proposition, patronat et syndicats avaient fait front commun afin que le gouvernement retire cette proposition.

Le dispositif d'assistance chômage

A côté du dispositif classique d'assurance chômage existe au Danemark un système d'assistance qui indemnise, sous certaines conditions, les personnes en demande d'emploi non assurées ou qui ne remplissent pas les conditions d'adhésion au système d'assurance chômage. Il constitue le filet de sécurité dont disposent tous les Danois. Ce dispositif vise aussi les demandeurs d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage. Il est constitué de deux allocations : l'aide financière et l'aide au départ.

Ce système d'aides repose sur un revenu minimum qui se substitue aux ressources de l'individu lorsqu'il n'en a plus ou les complète lorsque le revenu personnel est trop faible. Les moyens financiers de l'ensemble de la famille vivant sous le même toit sont pris en compte. Ces allocations sont imposables comme les autres revenus et leurs montants sont fixés par référence au montant maximal de l'indemnisation du chômage.

L'aide financière est versée sous conditions de résidence (il faut avoir résidé au Danemark durant 7 ans au cours des 8 dernières années) et de ressources (moins de 1 340 € par mois pour un célibataire et 2 680 € pour un couple). Elle est variable selon la situation familiale (charges de famille...) et l'âge de la personne. Pour les personnes qui ne peuvent pas bénéficier de cette allocation, il existe une allocation dite « aide au départ » qui varie également selon l'âge et la situation familiale : elle est de l'ordre de 320 € pour un allocataire de moins de 25 ans qui habite chez ses parents et de 775 € pour un célibataire de plus de 25 ans (Assedic Infos, 2008).

Le gouvernement libéral conservateur danois a toutefois limité les possibilités

d'allocations en instituant il y a quelques mois un plafond individuel maximal par adulte à 3 780 € par mois (28 000 DKK) pour éviter que le cumul des aides aux familles n'aboutisse à des niveaux de prise en charge trop élevés si l'on additionne le revenu minimum, le paiement des loyers ou des emprunts pour les personnes propriétaires et les suppléments divers. Cette mesure est actuellement fortement contestée.

Des systèmes généreux associés à des obligations

La politique active de l'emploi au Danemark repose, comme nous l'avons souligné auparavant, sur les notions de droits et de devoirs. Le contrôle de la recherche d'emploi et du respect des plans d'emploi dépendent des *Jobcenters* et des caisses d'assurance chômage. Les deux entités doivent s'informer mutuellement des situations individuelles de chaque demandeur d'emploi.

Comme obligation, le demandeur d'emploi doit déposer son curriculum vitae sur un site (jobnet.dk) qui constitue une banque de CV à la disposition du service public de l'emploi, des caisses d'assurance chômage, des demandeurs d'emploi et des entreprises. Après cette identification, des entretiens avec d'une part les *Jobcenters* et d'autre part les caisses d'assurance auront lieu tous les 3 mois. L'objectif de ces entretiens est de vérifier la recherche active de la personne et d'identifier les offres d'emploi qui peuvent lui être proposées. En outre, afin de confirmer et de valider sa recherche active d'emploi, le demandeur doit réactiver son CV toutes les semaines (Mansuy, 2005).

Evidemment le non-respect des obligations déclenche des sanctions : ainsi, en

COMMENT RESOUDRE LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ?

cas de refus d'un emploi proposé ou d'une mesure prévue par le plan emploi ou encore dans le cas d'une interruption de formation prévue par le plan emploi, les versements sont suspendus durant trois semaines. Si cette situation se reproduit pendant l'année, le droit aux allocations est supprimé.

Dans le cas où, lors des entretiens trimestriels, la recherche d'emploi est jugée insuffisante, la caisse ou le *Jobcenter* peut envoyer un avertissement à la personne. Sa recherche d'emploi sera de nouveau revue et commentée au bout de 3 mois ; dans le cas où elle est de nouveau jugée insatisfaisante, le demandeur d'emploi peut voir son allocation supprimée. Pour bénéficier à nouveau de ses droits, il devra justifier de 300 heures de travail au cours de 10 semaines minimum.

Dans le cas du demandeur d'emploi qui bénéficie de l'assistance chômage, les sanctions consistent à réduire d'un tiers le montant de son allocation.

Conclusion

En définitive, le montant de l'indemnisation des chômeurs au Danemark ne dépend pas du temps passé au chômage (dans une certaine limite toutefois), et demeure plus généreux pour les petits et les moyens salaires que pour les grands (du fait de l'existence d'un plafond) (Boyer, 2006). Ce système d'assurance chômage est protecteur, mais il ne faut pas oublier qu'il est conditionné à une recherche active d'emploi et d'acceptation de tout emploi proposé par le service public de l'emploi. Et si le taux d'indemnisation est certes élevé, les revenus de remplacement provenant de l'indemnisation après impôts semblent eux être relativement moins généreux. En outre, certains indi-

vidus sont exclus de ce système d'indemnisation : en effet, ce système protège environ 75 à 80 % des personnes occupées. Dans le cas des demandeurs d'emploi non indemnisés, la garantie de ressources versée par les communes est elle aussi soumise aux mêmes conditions.

En ce qui concerne le système institutionnel de l'assurance chômage, au premier regard, on peut être surpris par ce système dual de prise en charge des demandeurs d'emploi mais en réalité, avec la réforme de 2007, peu à peu l'interlocuteur des demandeurs d'emploi et des entreprises va devenir unique et consolider l'influence des municipalités dans la réinsertion sociale. Les municipalités, pour leur part, voient dans cette réforme une certaine augmentation de leur pouvoir, notamment *via* la croissance des effectifs des services municipaux de l'emploi (pratiquement dix fois plus que le service public de l'emploi).

Mais cette véritable décentralisation amène certains analystes à s'inquiéter d'un risque de petits marchés de l'emploi isolés avec des entreprises locales et des chômeurs locaux. De fait, l'apparition de différents marchés du travail régionaux très cloisonnés pourrait générer des goulots d'étranglement dans certains emplois, notamment dans le cas des emplois qualifiés ou très qualifiés.

Sources :

Boyer R. (2006) « La flexicurité à la danoise : quels enseignements pour la France ? », *collection du Cepremap*, 54 pages.

Due J., Steen Madsen J. (2008), « The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal? », *Journal of Industrial Relations*.

Henning J. (2003), « Le rôle des syndicats dans les réformes sociales en Scandinavie dans les années 90 », *RFAS*, n° 4.

DANEMARK

Mansuy M. (2005), « Politiques et institutions danoises d'aide au retour à l'emploi », *Conseil de l'emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale*, 26 pages.

Sondergard K. (2008), « La flexicurité danoise et tout ce qui l'entoure », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 110, janvier.

Statistics Denmark (2008), *Statistical Yearbook 2008*, www.statbank.dk.

« Danemark : dispositif d'assurance », *Infos Assedic*, 2008, *Assedic Infos*, www.assedic.fr.

« L'assurance chômage danoise : généreuse pour les bas salaires et gérée par les syndicats », Site internet « *sociétés nordiques* », <http://societesnordiques.wordpress.com>

« Présentation générale du système danois », *Infos Assedic*, 2008, www.assedic.fr.

Planet Labor, site Internet, www.planetlabor.com