

Danemark

Le marché du travail danois : un modèle en crise ?

Christèle MEILLAND

La montée du chômage, la diminution des adhésions syndicales, la remise en cause de la durée d'indemnisation du chômage¹ ont été les principales évolutions ayant marqué le marché du travail danois durant la crise économique et financière. En troisième position après l'Espagne et l'Irlande en ce qui concerne l'ampleur de la hausse du taux de chômage depuis l'automne 2008, le Danemark a connu une croissance rapide et significative de ce taux tout au long de l'année 2009. Néanmoins, le taux de chômage danois (environ 7 % en mai 2010) demeure à l'heure actuelle parmi les plus bas de l'Union européenne (Eurostat, données 2010).

Cette situation paradoxale semble s'expliquer par le fonctionnement même du marché du travail, fondé sur la flexicurité. Le modèle de flexicurité a-t-il protégé le Danemark, ou au contraire a-t-il exacerbé les effets de la crise ? La situation sur le marché du travail remet-elle en cause le modèle danois ?

Cette dernière question commence d'ailleurs à apparaître dans les différentes

analyses des experts nationaux. Le propre du modèle de flexicurité, caractérisé par une forte flexibilité, est d'être particulièrement sensible aux évolutions conjoncturelles, qu'elles soient positives ou négatives. Pourtant, loin de se contenter d'un modèle de marché du travail largement à l'origine de l'adaptation souvent jugée réussie du pays à la mondialisation, le Danemark entend aujourd'hui lui faire prendre une nouvelle dimension. Dans ce contexte de réflexion et de crise économique et financière, les Danois semblent conserver une entière confiance dans leur modèle de marché du travail.

Un marché du travail dans la tourmente ?

L'ère d'Anders Fogh Rasmussen comme Premier ministre (de 2001, date de son élection, à 2009, date de sa démission) a été essentiellement marquée par une baisse historique du chômage qui avait déjà été amorcée sous le gouvernement social-démocrate

1. Cette réforme de la durée d'allocation chômage fait partie du plan gouvernemental pour le rétablissement de l'économie danoise et devrait entrer en vigueur ce 1^{er} juillet 2010.

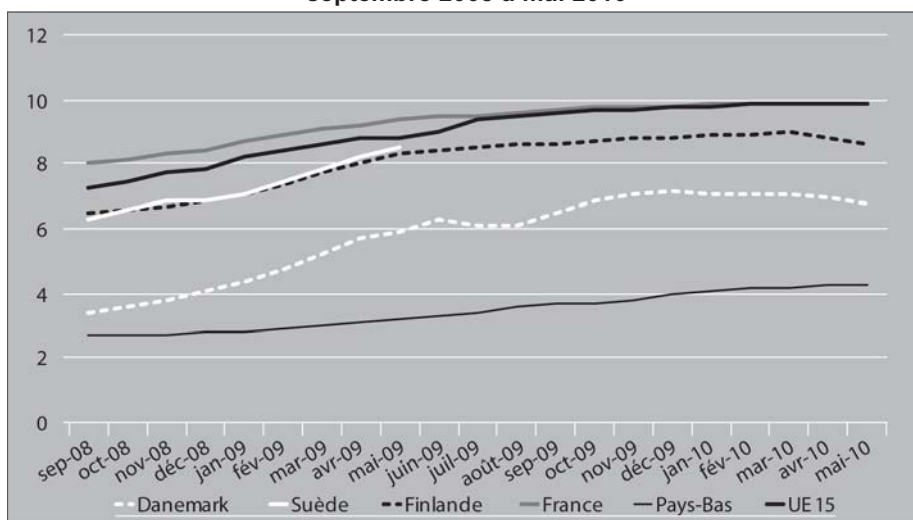
DANEMARK

précédent de Poul Nyrup Rasmussen. Pendant ce que l'on pourrait nommer l'âge d'or du modèle de flexicurité, bon nombre d'experts étudiaient et tiraient des leçons de ce modèle de marché du travail (Søndergård, 2008). Pour autant, cette amélioration sur le marché du travail n'avait pas réglé tous les problèmes, notamment celui des personnes exclues du marché du travail (pension d'invalidité, etc.).

En outre, le Danemark a été frappé de plein fouet par la crise économique et financière. De même que l'embellie économique avait été rapide et forte, la récession économique a touché fortement le marché du travail. Actuellement, la situation sur ce marché est contrastée : d'une part, un taux de chômage qui a connu une augmentation importante ces derniers mois (graphique 1) et, d'autre part, un ensemble d'indicateurs relativement satisfaisants.

Ainsi, malgré l'augmentation forte du chômage, le taux de chômage global est demeuré relativement peu élevé (entre 6 et 7 % en 2009 et 2010) par rapport à celui de ses voisins européens. Le taux de chômage de longue durée a lui aussi connu une augmentation notable entre 2008 et 2009 (Statistics Denmark, 2010), mais le ratio chômage de longue durée sur chômage global demeure le plus bas de toute l'Union européenne, à 11 % en 2009 (Mailand, 2010). Pendant cette période récente, on a aussi vu cohabiter un taux de création d'emplois incontestablement élevé et un recours massif au chômage partiel. Au troisième trimestre 2009, le Danemark se situait en troisième position après la Finlande et la Suède en ce qui concerne la rotation des emplois : environ 6,9 % des personnes en emploi commençaient (depuis moins de trois mois) un nouvel emploi. Pourtant, malgré ce marché du travail contrasté, la

Graphique 1. Taux de chômage au Danemark et dans certains pays de l'UE, septembre 2008 à mai 2010



LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANOIS : UN MODÈLE EN CRISE ?

confiance des Danois dans leur modèle de flexicurité semble perdurer. En effet, la part des salariés qui redoutent de perdre leur emploi est la plus basse de l'Union européenne (8 %) ; plus encore, le nombre de salariés qui pensent pouvoir trouver un nouvel emploi en cas de chômage est le plus élevé de toute l'Union européenne, à savoir 67 % (Mailand, 2010).

Cette confiance dans le modèle danois s'accompagne cependant d'une baisse sans précédent du taux de syndicalisation au cours des derniers mois, voire des dernières années, laissant croire à un signe de défiance vis-à-vis du fonctionnement du marché du travail. En effet, les syndicats traditionnels ont connu lors de cette crise économique une « véritable hémorragie de leurs effectifs » (*Planet Labor*, 2010b). Cette baisse des effectifs syndiqués touche essentiellement la confédération syndicale LO qui connaît une baisse de l'ordre de 34 000 membres en 2009. De 1996 à 2009, le nombre de membres cotisant à LO est ainsi passé de 1 331 917 à 954 653, soit une perte d'environ 30 %. Cette baisse serait due à la transformation industrielle¹ du pays (hausse des diplômés qui s'éloignent des métiers traditionnels affiliés à LO), à la rotation des emplois (changement de fonction de secteur d'activité des adhérents), mais aussi à la concurrence de nouveaux syndicats. En effet, de nombreux salariés choisissent d'adhérer aux « syndicats jaunes » (Jorgensen, 2007) qui demandent des cotisations moins élevées, y compris pour les caisses chômage qu'ils

gèrent, ce qui attire forcément beaucoup de jeunes. Il faut toutefois souligner que si les syndicats traditionnels, membres de la confédération LO, ont vu leurs effectifs fondre, d'autres syndicats ont en revanche connu un accroissement de leurs effectifs (passage des cotisants de LO vers des syndicats de cadres). Mais cette augmentation n'a pas compensé la baisse des syndicats traditionnels et de fait n'a pas empêché la baisse du taux de syndicalisation (68 % aujourd'hui). En outre, côté patronal, on assiste depuis 2008 à la concentration des organisations, ce qui peut « donner aux employeurs un pouvoir et un contrôle beaucoup plus fort par rapport aux syndicats lors des négociations collectives » (*Planet Labor*, 2009a). C'est à une véritable reconfiguration syndicale que l'on assiste actuellement et qui pourrait avoir des effets notables sur le fonctionnement du marché du travail danois.

Les défis du Danemark : entre expansion du marché du travail et résorption des déficits

L'ampleur des défis nés de la crise, qui a touché notamment au fonctionnement du marché du travail et à la croissance économique, a conduit les experts et le gouvernement à s'interroger sur une hypothétique révision de l'État providence et sur d'éventuelles économies (*Courrier Danemark*, 2010c).

Le Premier ministre libéral danois, Lars Løkke Rasmussen, a présenté fin février 2010 un programme « Danemark 2020 » fixant dix objectifs ambitieux

1. La baisse des effectifs dans le secteur de l'industrie au Danemark date de la moitié des années 1960. En 1966, 28 % de la force de travail travaillait dans l'industrie ; en 2008, ce taux était de 14 % (Statistics Denmark, 2010).

DANEMARK

pour le pays. Ce programme est conçu comme un contrat entre le gouvernement et les Danois. L'un de ses objectifs est de faire du Danemark l'un des dix pays les plus riches du monde et, pour ce faire, le gouvernement souhaite mettre en place un plan d'économies¹ budgétaires. Dans le climat actuel de maîtrise de l'évolution des dépenses publiques et de contrôle des finances publiques à moyen et long terme, le gouvernement semble privilégier la dynamique du marché du travail comme facteur d'impulsion. En effet, les prévisions, de l'OCDE notamment, tablent sur des déficits budgétaires relativement et historiquement élevés au cours des deux prochaines années. L'objectif du gouvernement est de maîtriser ces déficits en mettant en place des réformes structurelles visant à accroître l'offre de main-d'œuvre. Son ambition est d'identifier de manière précise les personnes en mesure de retourner, même de manière limitée, sur le marché du travail. Trois catégories de main-d'œuvre sont essentiellement visées : les seniors, les femmes et les chômeurs.

Les seniors et la préretraite

L'un des thèmes souvent débattus ces derniers temps dans les milieux académiques, politiques et syndicaux danois est celui de la préretraite, dont le régime est considéré comme un obstacle à la progression du taux d'emploi des seniors.

En effet, il est actuellement possible au Danemark de bénéficier de la préretraite à partir de l'âge de 60 ans. Ce système, créé en 1979, vise à permettre à des salariés de quitter le marché du travail et la vie active avec une retraite équivalente à 90 % de l'allocation chômage (pour ceux désirant bénéficier du dispositif entre 60 et 62 ans) ou à 100 % (à partir de 62 ans). Ce système bénéficiait, en janvier 2010, à près de 138 000 personnes (Statistics Denmark, 2010).

Pourtant, malgré ce régime attrayant de préretraites, le taux d'emploi des seniors est satisfaisant, plaçant le Danemark en quatrième position pour le taux d'emploi des 55-64 ans (OFCE, 2008). Le nombre de salariés partis en

Tableau 1. Taux d'emploi des 55-64 ans, en %

	Taux d'emploi 55-64 ans en 2007	Taux de chômage global en 2007	Evolution relative du taux d'emploi des 55-64 ans entre 1995 et 2007
Danemark	58,6	3,8	7
Suède	70	6,1	6,5
Royaume-Uni	57,4	5,3	7,6
Finlande	55	6,9	15

Source : Eurostat.

1. Selon les données et prévisions des autorités danoises, la dette publique aurait atteint 38,3 % du PIB en 2009 et devrait atteindre 42,3 % en 2010 (ministère des Finances danois, <http://fm.dk>).

préretraite volontaire a reculé de 6 900 personnes entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009 (*Planet Labor*, 2009b).

Un accord ¹, signé en 2006, avait déjà pour objectif de relever l'âge minimum de départ en préretraite de 60 à 62 ans entre 2019 et 2022 (à raison de 6 mois par an). Cet accord intervenu entre les différentes coalitions (la coalition parlementaire au pouvoir et les sociaux-démocrates) ne saurait être remis en question par la crise économique, même si cette dernière va tout du moins favoriser un certain réexamen du système de préretraite. En effet, le gouvernement actuel semble plaider pour une remise à plat du système de préretraite, arguant du fait que ce dernier facilite le retrait de la main-d'œuvre du marché du travail et limite la maîtrise des dépenses publiques. Si les syndicats se sont montrés au départ hostiles à toute modification de ce droit anticipé à la retraite, ils se disent actuellement prêts à discuter des réformes nécessaires afin de retarder le départ du marché du travail. Ainsi, la confédération danoise FTF (*Funktionaerernes or Tjenestemaendenes Faellesrad*), composée de 90 syndicats et rassemblant quelque 450 000 salariés, accepterait une réforme de la préretraite volontaire en contrepartie d'une amélioration du système de formation et d'éducation (*Planet Labor*, 2009b).

La main-d'œuvre féminine : une réserve d'offre de travail ?

Un autre gisement potentiel pour le marché du travail est la main-d'œuvre féminine. Pourtant, le taux d'activité des Danoises en âge de travailler est parmi les plus élevés de l'Union européenne. Il a connu une forte croissance ² des années 1960 jusqu'au début des années 1990 puis une certaine stagnation durant les années 1990. Actuellement, on peut dire que même si le Danemark reste dans ce domaine souvent distancé par les autres pays nordiques, il domine largement les autres pays de l'UE et notamment la France. Ainsi, le taux d'emploi des femmes au Danemark (temps complet et temps partiel) s'établit en 2008 à 73,7 % contre 60,5 % en France (Eurostat, 2009). Evidemment, le travail à temps partiel est très présent dans l'emploi des femmes : il atteint 35,8 % en 2007 (contre 12,5 % pour les hommes) alors qu'en France il est de 30,2 % (contre 5,5 % pour les hommes). En termes d'égalité professionnelle, on peut noter que, même si le temps partiel des femmes est plus important pour les Danoises que pour les Françaises, l'écart hommes-femmes est pratiquement équivalent au Danemark et en France : 23,3 points contre 24,7 points (Eurostat, 2008).

Cette présence massive des femmes sur le marché du travail danois a été

1. En 2006, le gouvernement était parvenu à rallier la majorité du Parlement sur son projet de réforme de l'Etat providence. Cet accord qualifié d'« historique » scellait un accord entre le gouvernement libéral-conservateur, son allié parlementaire le parti du peuple danois (extrême-droite) et les deux principaux partis de l'opposition (le parti social-démocrate (centre gauche) et le parti radical (gauche)). Cet accord intervenait après trois années de débat dans le cadre de la Commission sur le bien-être, créée en 2003 par le gouvernement d'Anders Fogh Rasmussen.

2. Il est passé, pour les femmes âgées de 16-66 ans, de 40 % en 1960 à 52,5 % en 1970 et à 70 % en 1980 (Hansen, 2001).

DANEMARK

fortement soutenue par les différents gouvernements afin de préserver un taux d'emploi élevé au niveau national. En effet, la pérennisation du modèle de flexicurité requiert un marché du travail dynamique et un fort taux d'emploi. En outre, le Danemark fait partie des pays dans lesquels les avantages négociés dans le cadre des conventions collectives favorisent la conciliation vie familiale-vie professionnelle : congés maternités, congés parentaux... et modes de travail conciliables (télétravail). Pourtant, l'objectif est de maintenir ce taux d'emploi élevé (avec un nombre d'heures travaillées plus important) et de favoriser le maintien des femmes sur le marché du travail, notamment en luttant contre les inégalités salariales hommes-femmes et en facilitant l'accès des femmes aux postes à responsabilité (voir encadré).

Il est vrai que d'énormes progrès peuvent encore être réalisés dans la réduction des inégalités hommes-femmes

lorsque l'on dépasse le seul thème du taux d'emploi. Globalement, la différence salariale entre les hommes et les femmes au Danemark serait de 17,7 % en 2007 (Meilland, 2009). D'ailleurs, l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, la crise et l'environnement du travail ont été parmi les principaux thèmes abordés lors du trentième congrès (en novembre dernier) de la centrale syndicale Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK), le syndicat des employés du commerce et de bureau, la deuxième confédération du pays avec plus de 300 000 membres. Toujours sur ce thème, la vice-présidente de LO, Lizette Risgaard, a déclaré que cet « écart de salaire entre les femmes et les hommes constitue la preuve constante du fait que nous sommes loin de la parité au Danemark ». Lors de son congrès 2007, LO avait fait de l'égalité salariale l'un de ses sujets prioritaires, devant être traité à tous les échelons syndicaux, de la centrale aux délégués.

Encadré

L'inégalité salariale : un jugement historique

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité salariale (en 1975), la Cour suprême du Danemark a sanctionné une entreprise le 24 septembre 2009 pour violation de cette réglementation. L'entreprise s'est vue condamnée pour avoir appliqué à une ancienne salariée une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins, alors qu'ils exerçaient le même travail. De fait, l'entreprise a été condamnée à payer 674 637 couronnes (90 677 euros), soit près d'un million de couronnes avec les intérêts (134 385 euros), à son ancienne salariée, membre du syndicat Teknisk Landsforbund (techniciens et designers). Ce jugement souligne que la pratique d'individualisation de la rémunération de l'entreprise ne dispense pas pour autant celle-ci de justifier les écarts de rémunération entre salariés. Ce jugement pourrait donc servir d'accélérateur à l'égalisation des salaires. C'est en tout cas ce que la présidente de Teknisk Landsforbund a espéré en souhaitant « que ce jugement incite les employeurs à mettre en place une politique salariale rigoureuse et impartiale » et que « d'autres femmes souffrant de différences salariales injustifiées se présentent, de façon à ce que l'on en finisse avec l'inégalité ».

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANOIS : UN MODELE EN CRISE ?

Non seulement les femmes et les hommes exercent des rôles et des métiers différents, mais la moitié des hommes salariés travaille dans un secteur à plus forte rémunération, où 80 % sont des hommes, tandis que la moitié des femmes salariées travaille dans un secteur moins bien rémunéré où 80 % sont des femmes. Elles sont surreprésentées dans les emplois communaux, tandis que les hommes sont surtout présents dans le secteur privé et parmi les fonctionnaires d'administration centrale. En outre, l'inégalité professionnelle hommes-femmes est surtout marquée, par rapport à l'ensemble des voisins nordiques, par l'existence d'un plafond de verre. Les dernières données disponibles indiquent toutefois une amélioration marquante de la situation : 28 % des postes clés sont désormais occupés par des femmes (*Courrier Danemark*, 2010a).

De la flexicurité à la « mobication » : vers une remise en cause du modèle ?

Dans sa volonté de rétablir l'économie danoise et de soutenir la croissance de l'offre de main-d'œuvre, le gouvernement a mis en place un plan de relance¹. L'une des mesures importantes de ce plan porte sur la modification du système d'assurance chômage. Cette mesure aura évidemment d'importantes répercussions sur les droits aux allocations chômage des salariés, et sur les allocations des chômeurs. Elle aura sûrement de fortes conséquences sur la situation des chômeurs de longue durée. L'objectif affiché de cette mesure sur le système d'indemnisation des chômeurs

est, comme nous l'avons vu auparavant pour les femmes et les seniors, d'exhorter les personnes exclues du marché du travail à y rentrer et celles qui y sont à y rester. Elle a été présentée comme une réponse aux besoins de main-d'œuvre du marché du travail.

Ce projet de loi, qui pourrait entrer en vigueur le 1^{er} juillet, vise dans un premier temps à réduire la durée de l'allocation chômage (de quatre ans à deux ans). Par ailleurs, un deuxième projet de loi, qui devrait être voté et entrer en application à l'automne prochain, permettrait d'harmoniser les critères nécessaires à l'obtention de l'allocation chômage. En effet, actuellement, le demandeur d'emploi doit 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 travaille à temps partiel. Dans le projet, tous les demandeurs d'emploi devraient avoir travaillé 52 semaines à temps plein dans une période de 3 ans. Le montant de l'allocation prendra en compte les revenus des 12 mois précédant la perte de l'emploi (au lieu de 3 mois actuellement).

Les projets de loi sur la durée de l'indemnisation et sur l'harmonisation des critères rencontrent de fortes critiques de la part des centrales syndicales, notamment de la part de LO et de FTF (*Planet Labor*, 2010a). D'une part, elles estiment que ces mesures vont fortement réduire les allocations chômage des demandeurs d'emploi, fragilisant encore plus les demandeurs d'emploi de longue durée, déjà largement affaiblis. D'autre

1. Ce plan « pour le rétablissement de l'économie danoise » a pour objectif de soulager les finances publiques via la mise en place des diverses réformes.

DANEMARK

part, un nombre important de chômeurs, qui ne remplissent pas ces nouveaux critères, ne pourraient pas bénéficier de l'allocation chômage. Ces projets de loi soulèvent aussi d'importantes réserves des experts qui soulignent le risque d'affaiblissement du modèle de flexicurité, en baissant le niveau de sécurité au profit de la flexibilité.

Cette remise en question du modèle de flexicurité fait écho à la présentation d'un nouveau concept, la « mobication », qui formaliserait le changement de paradigme du marché du travail danois. Le terme de « mobication » est conjointement attribué à Ove Kaj Pedersen, (Ecole de commerce de Copenhague, CBS) et à Søren Kaj Andersen (FAOS, Employment Relations Research Center, université de Copenhague) et il résulte de la contraction des mots « mobilité » et « éducation ». Ce modèle de « mobication » repose sur le recours systématique au développement des compétences dans le but de renforcer la mobilité sur le marché du travail (*Courrier Danemark*, 2010b). L'objectif est de faire face aux défis structurels du marché du travail et de permettre de former et d'orienter la main-d'œuvre vers les secteurs d'activité en pénurie.

On passerait ainsi du modèle de flexicurité à un modèle centré sur les compétences et la formation. On apporterait une flexibilité « positive » (offrant des passerelles et des équivalences) au système éducatif et de formation, qui n'est pas le point central du système de flexicurité. En effet, le modèle de flexicurité insiste surtout sur la notion de flexibilité (*via* les facilités de licenciement) et la notion de sécurité (*via* le système d'indemnisation du chômage). Nettement moins connu en revanche est le troisième pilier, qui porte sur le

système d'activation des demandeurs d'emploi et donne ainsi une place importante à la formation continue. Géré de manière tripartite (Etat, patronat et syndicats), le système de formation continue occupe en effet une place incontournable dans le modèle actuel de marché de l'emploi : 51 % des 25-64 ans ont par exemple suivi une forme ou une autre de formation entre 2007 et 2008 (Meilland, 2006).

Cette reformulation du modèle danois de marché du travail a, dans une large mesure, reçu un accueil positif de la part du monde syndical, qui a toujours été fortement attaché au développement des systèmes d'éducation et de formation continue. Encore récemment, la présidente de FTF a déclaré être prête à discuter de la remise en cause du système de préretraite à condition que des investissements importants soient entrepris dans l'éducation et la formation. L'investissement dans les compétences, la formation, l'éducation est considéré comme un moyen de sortir de la crise économique qui touche le pays.

Pour décrire la raison et l'objectif de cette transformation du modèle de flexicurité, Søren Kaj Andersen expliquait récemment : « Nous sommes contraints d'analyser les dynamiques permettant d'assurer à l'avenir l'existence d'un marché du travail le plus large possible. Dans le cadre de l'ancien modèle de flexicurité, il s'agissait en grande partie de voir ce qui se passait lorsqu'une personne était touchée par le chômage (indemnisation et activation). Dans la nouvelle variante, l'accent est mis sur ce qui se passe pour chaque personne en activité dans le but de s'assurer qu'elle dispose du plus grand nombre de possibilités d'emploi dans le

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANOIS : UN MODELE EN CRISE ?

contexte d'un marché du travail changeant et exigeant » (*Courrier Danemark*, 2010b).

Ainsi, l'économie danoise qui montrait déjà quelques signes de faiblesse avant la crise, voit son modèle de flexicurité fortement ébranlé par la récession économique. Ce modèle de fonctionnement du marché du travail laisserait place à un modèle davantage tourné vers la formation. Il est toutefois encore trop tôt pour véritablement appréhender les apports de ce nouveau « modèle ».

Conclusion

Les derniers projets de loi ont pour objectif de favoriser l'expansion de l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail. Si les réponses apportées vont en majorité dans le sens des revendications syndicales (c'est notamment le cas avec l'investissement proposé dans la formation et l'éducation), certaines réponses sont en revanche en totale opposition. La volonté de réduire la durée des allocations chômage est perçue par les syndicats comme une volonté d'affaiblir le modèle danois, et par extension les partenaires sociaux. Cet affaiblissement est accentué par la nouvelle réforme sur le plafond de la déduction de la cotisation syndicale (pas encore votée à ce jour). Cette diminution du plafond pourrait favoriser l'hémorragie de membres des syndicats et, de fait, amoindrir un taux de syndicalisation déjà en baisse.

La situation de crise économique affecte, on le voit, toutes les caractéristiques du modèle du travail national, y compris la place et le rôle des syndicats. Un nouvel équilibre semble se

faire jour entre les différents syndicats, de nouvelles règles sont mises en place, de nouvelles configurations du travail sont développées. Autant de signes que le Danemark est peut-être au bord d'une véritable transformation, transformation qui vise à rajouter de la flexibilité au modèle de flexicurité.

Sources :

Courrier Danemark, World press, <http://courrierdanemark.wordpress.com/>.

Courrier Danemark (2010a), « Les femmes sur le marché du travail danois », 13 janvier.

Courrier Danemark (2010b), « La flexicurité danoise nouvelle version : le concept de "mobication" », 23 février.

Courrier Danemark (2010c), « La sortie de la crise et les préretraites », 9 mars.

Eurostat (2008, 2009), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Hansen H. (2001), *Active Strategies for Older Workers, National Report for Denmark*, Draft Report for the Institut Syndical Européen.

Jorgensen C. (2007), « Danemark : Renouveau de la convention collective du secteur privé : bilan d'étape des relations professionnelles », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 106, mai.

Mailand M. (2010), *Reactions to Rising Unemployment in Denmark – a «Paradise» Under Pressure*, FAOS, May, <http://faos.ku.dk/>.

Meilland C. (2006), « Danemark : la formation continue des adultes, instrument de politique d'emploi et enjeu des négociations collectives », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 101, juillet.

Meilland C. (2009), « L'égalité professionnelle : un sujet d'actualité malgré la crise », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 119, juillet.

OFCE (2008), « Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », *Revue de l'OFCE*, n° 106.

DANEMARK

Planet Labor (2009a), « Le syndicat 3F préconise une réforme radicale de l'univers syndical », septembre, <http://www.planetlabor.com/>.

Planet Labor (2009b), « Les seniors se maintiennent dans l'emploi malgré la crise », juillet.

Planet Labor (2010a), « Les syndicats fortement mobilisés contre la réforme de l'assurance chômage », juin.

Planet Labor (2010b), « La centrale syndicale LO ne parvient pas à stopper l'hémorragie de ses effectifs », avril.

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

Statistics Denmark (2010), *Statistical Yearbook 2010*, <http://www.dst.dk/>.