

Danemark

L'appel à la main-d'œuvre étrangère comme instrument de régulation du marché du travail

Christèle MEILLAND

L'économie danoise connaît depuis quelques années une situation économique relativement florissante avec des fondamentaux satisfaisants, notamment en termes de croissance du PIB et de diminution du taux de chômage. Ce dernier en effet n'a jamais été aussi bas : alors qu'il n'avait pas bougé depuis 1998, le taux de chômage est tombé à 4,7 % de la population active totale en 2000 pour une croissance du PIB qui s'établissait à 2,9 % cette année-là (Commission européenne, 2001). Dans cette conjoncture favorable, la pression sur le marché du travail danois s'est sensiblement accrue. Pourquoi ? Parce qu'un faible taux de chômage associé à des difficultés de recrutement peut créer des problèmes de goulots d'étranglement dans certains secteurs du marché du travail : c'est ce que craignent certains experts (Madsen, 2002) ainsi que les responsables politiques. Le risque de généralisation des pénuries de travailleurs qualifiés a incité les organisations patronales danoises à demander une augmentation de l'immigration assortie d'une plus grande sélectivité (OCDE, 2002). Pour remédier à cette situation de pénurie dans certains secteurs d'activité de l'industrie et des services, différentes solutions sont envisagées

par le gouvernement d'Anders Fogh Rasmussen, Premier ministre de la coalition du parti libéral (Venstre) et du parti conservateur (Konservative Folkeparti), parmi lesquelles l'appel à la main-d'œuvre étrangère.

Un appel à la main-d'œuvre disponible

Face à une pénurie de main-d'œuvre possible et même bien réelle dans certains secteurs d'activité, les objectifs de la politique de l'emploi visent à inciter les individus non actifs à réintégrer le marché du travail. Pour ce faire, le gouvernement avait engagé en 2001 un programme *ad hoc*. Les objectifs du nouveau gouvernement danois issu des élections de novembre 2001 participent de la même volonté : tout doit être fait pour inciter les individus à entrer ou à rentrer sur le marché du travail. C'est l'ambition du nouveau plan d'action intitulé « Insérer plus de personnes dans l'emploi » et voté en octobre 2002 grâce à l'accord de compromis signé par le gouvernement avec l'extrême droite (Parti du peuple danois) et malgré l'opposition du centre gauche.

Le ministre de l'Emploi, Claus Hjort Frederiksen parle d'un programme « his-

DANEMARK

torique dont on se souviendra dans dix ans ». Il devrait contribuer à amener « 87 000 personnes de plus sur le marché du travail danois en 2010 ». L'idée centrale de ce programme gouvernemental est d'inciter les personnes sans emploi (notamment les chômeurs) à intégrer le marché du travail, le but étant bien entendu de pallier la pénurie de main-d'œuvre dans bon nombre de secteurs d'activité. L'objectif du plan est d'assurer que travailler est et sera toujours plus avantageux que de rester au chômage. Le plan s'adresse principalement à deux catégories de main-d'œuvre, à savoir les chômeurs et la main-d'œuvre étrangère.

Les chômeurs qui représentent environ 5 % de la population active (Commission Européenne, 2001) sont considérés comme une forte réserve de main-d'œuvre à l'heure où certains secteurs du privé et du public font face à une pénurie. Le gouvernement cherche à leur démontrer que financièrement, tout chômeur a intérêt à travailler plutôt qu'à rester inactif. Pour ce faire, un train de mesures a été élaboré, parmi lesquelles figurent une révision de l'indemnisation ainsi qu'un nouveau système de « gestion » des chômeurs. Il remplacera l'ancien système dual qui distinguait les chômeurs qui possèdent une assurance chômage de ceux qui n'en ont pas. En outre, le gouvernement a décidé de réduire les allocations chômage : l'aide publique mensuelle pour un couple sans emploi, qui s'élève actuellement à 21 042 couronnes (2 832 euros) sera ainsi réduite de 2 500 couronnes (336 euros). Cette baisse de l'aide publique doit encourager les chômeurs à chercher un emploi. Par ailleurs, les jeunes de moins de trente ans ne pourront plus recevoir l'aide publique : ils auront uniquement accès aux bourses d'études dont le montant est inférieur

d'environ 40% (*Liaisons sociales*, 2002). Des dispenses seront cependant accordées aux jeunes couples avec enfants.

La partie du plan global « Insérer plus de personnes dans l'emploi » à destination de la main-d'œuvre étrangère a été présentée et discutée beaucoup plus tôt dans l'année 2002 avec les partenaires sociaux (alors que le programme complet n'a été présenté qu'à l'automne). Cette partie du programme porte sur l'intégration des immigrés et des réfugiés. Les objectifs du gouvernement demeurent les mêmes (faire rentrer des « bras » sur le marché du travail, inciter la main-d'œuvre étrangère à venir travailler au Danemark) mais à destination d'une catégorie particulière de main-d'œuvre. En effet, depuis le début de sa prise de pouvoir, le gouvernement actuel réfléchit à la modification du processus d'intégration des immigrés non communautaires et des réfugiés au Danemark.

Main-d'œuvre étrangère et marché du travail : un vieux débat

La question de l'intégration des immigrés et de la main-d'œuvre étrangère n'est pas un sujet de discussion récent au Danemark. Au contraire, il est au centre des débats depuis plusieurs années.

Dès 1998, le thème de l'immigration avait été central dans les débats électoraux. Au 1^{er} janvier 1999 était votée une loi sur l'immigration dont l'objectif était de promouvoir l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la société et sur le marché du travail. Ses principales dispositions concernaient l'apprentissage accéléré du danois, l'éducation (dont la sensibilisation aux valeurs défendues par le Danemark) ainsi qu'une aide ciblée dans le cadre d'un programme étalé sur trois ans pour permettre à ces personnes

d'accéder à l'emploi. Cette loi modifiait également la législation régissant l'hébergement des réfugiés de manière à éviter la concentration géographique d'étrangers (notamment à Copenhague). En février 2000, un plan d'action « en faveur d'une meilleure intégration » avait été mis en place afin de favoriser la formation et l'intégration des réfugiés et des immigrants. L'objectif était aussi de donner au secteur public des lignes directrices relatives au recrutement et à la politique du personnel dans le but d'influer sur les politiques de recrutement pratiquées par le secteur privé. Par exemple, les entreprises qui embauchaient du personnel d'origine étrangère percevaient des subventions.

Lors de la campagne électorale de 2001, une bonne partie des arguments du gouvernement actuel reposait sur la maîtrise des arrivées d'immigrants et de réfugiés au Danemark. Et l'élection de novembre 2001 a fortement remodelé, si ce n'est les objectifs, du moins la politique d'intégration des étrangers sur le marché du travail danois.

En effet, depuis son élection, le gouvernement a initié une nouvelle politique d'intégration. Dorénavant, l'immigration des réfugiés et des étrangers en provenance des pays du tiers monde sera limitée mais dans le même temps, des efforts seront faits pour améliorer l'intégration des nouveaux arrivants et de ceux qui vivent déjà au Danemark. Plusieurs points essentiels sont à souligner.

- L'obtention *de facto* du statut de réfugié est supprimée, le droit d'asile étant maintenant réservé aux réfugiés relevant des conventions internationales.

- Le regroupement familial est rendu plus difficile ; les résidents immigrants devront être âgés de 25 ans au moins pour

être autorisés à faire venir une personne de leur pays d'origine au Danemark ; le regroupement familial ne sera accordé qu'aux personnes ayant déposé une somme de 7 000 euros sur un compte bancaire, capables de subvenir aux besoins financiers du nouveau venu et disposant d'un logement suffisant. Le droit au regroupement familial accordé aux personnes âgées de 60 ans et plus est supprimé.

- L'obtention de la nationalité danoise est rendue plus difficile.

La loi précise en outre que les réfugiés devront être rapatriés lorsque la situation du pays d'origine le permettra. La loi fixe à 24 ans, y compris pour les Danois, l'âge minimum du mariage avec un partenaire étranger souhaitant venir s'installer au Danemark. Le ou la prétendant(e) au mariage devra prouver que ses « liens » avec le Danemark sont plus forts que ceux avec son pays d'origine. Le délai d'obtention d'un titre de séjour permanent est rallongé, passant de trois à sept ans, et même à dix si le demandeur a été condamné entre temps à une peine de prison. Il sera refusé si celui-ci a contracté des dettes. Le titre de séjour permanent ne sera obtenu qu'après un examen portant sur la pratique de la langue, la culture et l'histoire du royaume. Les nouvelles mesures prévoient aussi la réduction de l'aide aux immigrants durant les sept premières années de leur séjour.

Une volonté d'intégration

Le nouveau plan proposé par le gouvernement a comme ambition la réussite de l'intégration des nouveaux arrivants dans la société danoise, avec comme levier privilégié le marché du travail. En luttant contre les pénuries d'emploi que connaissent certains secteurs de l'économie, le gouvernement souhaite faire

DANEMARK

coïncider l'offre avec la demande sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'il souhaite favoriser une immigration potentiellement apte à intégrer rapidement un marché du travail déficient en main-d'œuvre qualifiée. En d'autres termes, la main-d'œuvre immigrée doit correspondre en quelque sorte aux exigences du marché du travail en termes de qualifications, compétences professionnelles et secteurs d'activité. Ces propositions ont été rendues publiques en mars 2002 dans un programme intitulé « Vers une nouvelle politique d'intégration » (lui-même contenu dans le plan global « Insérer plus de personnes dans l'emploi »). Il faut souligner encore une fois l'importance du contexte actuel : nombre d'immigrés et de réfugiés habitant le Danemark sont en dehors du marché du travail au moment où ce dernier connaît des pénuries de main-d'œuvre. Le gouvernement souhaite lutter contre cette situation et veille à ce qu'elle ne se reproduise pas : ainsi les nouveaux arrivants doivent avoir rapidement accès au marché du travail et s'inscrire dans un processus d'expérience pratique de l'entreprise.

Ces différentes propositions ont été débattues lors d'un forum quadripartite réunissant les membres du gouvernement, les confédérations syndicale et patronale, LO et DA, et les autorités locales (municipalités et régions). Le 24 mai 2002 les partenaires sociaux et les représentants des municipalités ont signé un accord avec le gouvernement pour réorganiser l'intégration des nouveaux arrivants.

Cet accord établit une procédure d'intégration sur le marché du travail en trois étapes : phase d'introduction à l'entreprise ; formation professionnelle ; emploi normal.

Le processus d'intégration vise d'une part à valoriser et à renforcer les liens des individus nouvellement arrivés avec le marché du travail et d'autre part à améliorer le capital linguistique des individus, car il est considéré comme un facteur majeur influant sur l'insertion des immigrés.

L'entreprise, espace d'insertion

L'objectif du gouvernement est de faire de l'entreprise l'instrument d'intégration des nouveaux arrivants étrangers non issus des pays de l'Union européenne. Que ce soit *via* le secteur public ou privé, le nouvel arrivant doit intégrer le plus rapidement possible le marché du travail. L'entreprise qui accueille le nouvel arrivant a le devoir d'offrir à la personne embauchée une introduction générale au travail dans l'entreprise et une formation professionnelle.

Les trois phases du programme ne sont pas obligatoires : une évaluation individuelle permettra de décider si la personne doit passer par l'ensemble du processus. La première phase constitue en quelque sorte une première rencontre entre l'entreprise danoise et le nouvel arrivant. Durant cette période, l'individu n'est pas sous contrat de travail et recevra alors une allocation individuelle. Cette phase dure entre 13 et 26 semaines au maximum. La deuxième phase est consacrée à la formation professionnelle. Enfin, la troisième et dernière phase d'intégration au marché du travail constitue l'emploi normal ou ordinaire : l'individu profitera alors des mêmes droits et sera couvert par les mêmes accords collectifs que les autres salariés travaillant avec lui.

Durant la période d'intégration, c'est-à-dire la troisième phase (qui ne peut excéder 12 mois), les personnes concernées recevront une autre allocation

spéciale (correspondant à l'assistance sociale qu'ils recevraient s'ils se trouvaient sans emploi).

De plus le gouvernement propose que les personnes qui auraient des difficultés à trouver un emploi ou à intégrer une entreprise soient rémunérées à un salaire spécial de début d'emploi. La personne aura ainsi soit un emploi « ordinaire », pour une période allant jusqu'à 12 mois, rémunéré au salaire minimum fixé par les conventions collectives sans aucun supplément, soit un salaire d'apprenti pour une période n'excédant pas 12 mois.

En ce qui concerne les nouveaux arrivants dotés de qualifications particulières (notamment les ingénieurs spécialisés dans les technologies de l'information) ou celles pour lesquelles il existe une forte demande, le gouvernement essaiera de faciliter leur accès direct au marché du travail (cf. en encadré l'exemple de la *green card* danoise).

Un apprentissage dynamique et rapide du danois

Le deuxième point essentiel de cette proposition porte sur l'apprentissage du danois. L'incapacité à parler danois ne doit pas constituer un obstacle à l'accès au marché du travail pour les nouveaux arrivants : l'apprentissage de la langue doit suivre l'emploi et devrait être enseigné sur le lieu même du travail. Il devra être commencé lors de la phase d'introduction au travail (si elle a lieu). Pour être efficace, l'apprentissage du danois sera obligatoire et tout manquement d'assidui-

t é
e n
tra

inera une retenue sur l'allocation d'intégration.

Une intégration récompensée ou punie

Au travers de ces propositions, on note un mélange de « récompenses ou punitions ». Une intégration réussie sera récompensée par l'obtention d'un permis de résidence permanente après 5 ans alors que la période « normale » d'attente est de 7 ans.

De la même façon, les demandeurs d'asile seront soit récompensés soit punis. En effet, les règles concernant les systèmes d'allocations des demandeurs d'asile connaissent des modifications : ces derniers doivent avoir un travail soit dans le centre d'asile dont ils dépendent soit dans une entreprise locale extérieure pour bénéficier d'allocations.

Le même processus est appliqué aux autorités locales et municipales : elles sont aussi « récompensées ou punies » en fonction de l'intégration effective des immigrants que ces villes reçoivent. De façon courante, l'Etat rembourse les dépenses municipales pour l'intégration des nouveaux arrivants étrangers durant les trois premières années. Après ces trois ans, les autorités municipales doivent payer elles-mêmes une plus grande partie des coûts de l'assistance sociale, de la formation professionnelle et des cours de langue tout en recevant malgré tout une subvention pendant une autre période de trois ans. Cette subvention transitoire va être modifiée. A la place, l'argent devra être utilisé pour « récompenser » les municipalités qui auront réussi à intégrer les nouveaux arrivants soit sur le marché du travail soit dans une formation professionnelle.

L'entente de LO et DA sur une politique d'intégration des immigrants

Les réactions des deux principales organisations professionnelles au plan d'activation ont été globalement positives. La

Encadré

Expérimentation de la *green card* à la danoise

Comme complément de la politique danoise en matière d'immigration et afin de favoriser l'appel de main-d'œuvre qualifiée, le ministre de l'Intégration Bertel Haarder a introduit une nouvelle mesure, effective au 1^{er} juillet 2002, qui concerne les permis de résidence et de travail octroyés sur la base de l'emploi. L'objectif de cette mesure de carte-emploi, qui a été établie après des discussions avec les différents acteurs du marché du travail, est de simplifier pour les entreprises l'obtention d'un permis de travail pour les étrangers qui ont des qualifications. D'après le ministère de l'Intégration, 5000 emplois seraient vacants du fait du manque de personnes qualifiées. La plupart des offres d'emploi concernent les secteurs de l'ingénierie, des techniciens informatiques, des physiciens et bio-physiciens, des statisticiens, des médecins et infirmières.

Evidemment, dans certains cas, plusieurs mois sont nécessaires pour obtenir un permis de travail et il est délicat pour les entreprises de savoir à l'avance quel candidat à l'emploi pourra obtenir un permis de travail ou non. Le ministre de l'Intégration a constitué une liste de bassins d'emplois qui souffrent de pénuries de main-d'œuvre de façon à ce que les entreprises sachent à l'avance si la recherche de main-d'œuvre internationale peut être fructueuse ou non. Les étrangers qui se sont vus offrir des emplois à l'intérieur de ces bassins d'emploi couverts par la *green card* pourront obtenir un permis de travail et de résidence immédiatement sans consulter les services de l'immigration. Le permis de travail sera valable pour une période limitée et ne sera prolongé que si les pénuries de main-d'œuvre persistent. La *green card* semble donc fortement conditionnée par la conjoncture économique. Cette opération *green card* au Danemark a été fortement médiatisée et politisée et elle entérine une politique d'incitation positive.

Mais cette expérience de *green card* sur le modèle américain n'est pas isolée dans le contexte européen : en février 2000, le chancelier Schröder en Allemagne a annoncé son intention d'offrir une *green card* à des informaticiens issus de l'extérieur de l'Union européenne. Face à la levée de bouclier contre cette mesure, le gouvernement a décidé de réduire ses ambitions et a limité la *green card* à 5 ans en la réservant à des informaticiens étrangers gagnant un minimum de 100 000 DM (50 000 euros) annuels. La première vague ne devait pas dépasser 10 000 personnes (Héran, 2002).

Cet appel à une main-d'œuvre étrangère dans un pays de faible immigration traduit les profondes transformations à l'œuvre dans les pays de l'Union Européenne.

c o

nfédération patronale DA notamment, soutient le principe selon lequel le travail doit être financièrement plus attractif que l'assistance sociale. DA réclame une réforme qui instituerait un système cohé-

rent et unique regroupant les personnes touchant des allocations chômage et celles qui reçoivent l'assistance sociale. La confédération syndicale LO, quant à elle, accueille positivement l'accent mis sur la qualification des personnes : elle reste ce-

pendant en profond désaccord avec le plafonnement de l'assistance sociale.

LO a cependant exprimé certaines inquiétudes quant au volet « main-d'œuvre étrangère », tandis que DA s'estimait entièrement satisfaite du contenu de l'accord. Mais les deux confédérations ont souligné l'importance de cet accord qui symbolise une avancée non négligeable dans l'intégration des étrangers dans la société danoise. Pour comprendre leur position, il faut préciser que début janvier 2002, LO et DA avaient présenté une proposition conjointe pour une meilleure intégration des étrangers sur le marché du travail. Les partenaires sociaux faisaient en effet un constat d'échec de la politique courante d'intégration au Danemark, échec dû selon eux au peu d'ancrage de cette politique dans le monde du travail. Dans leur proposition, LO et DA insistaient sur l'urgence et la nécessité de valoriser l'importance du marché du travail, d'établir un contact avec les entreprises le plus rapidement possible, mais aussi dans le même temps de faciliter l'acquisition de compétences linguistiques suffisantes par les nouveaux arrivants. Cette proposition n'était guère éloignée de celle du gouvernement, mais elle ne prenait pas position sur la question des salaires.

Carte d'identité des immigrés et étrangers au Danemark

Cette mise en exergue de la place et du rôle des immigrés et des étrangers sur le marché du travail danois reflète à la fois les tensions rencontrées sur le marché du travail danois (pénurie de main-d'œuvre) mais également la prise de conscience de la nécessité de « gérer »

une population qui occupe désormais une place significative au Danemark.

Est Danois toute personne dont au moins un des parents est un individu de nationalité danoise né au Danemark, quels que soient la nationalité et le pays de naissance de la personne. Si on ne dispose d'aucune information sur les parents, l'individu est considéré comme Danois s'il est de nationalité danoise et qu'il est né au Danemark (ministère de l'Intégration, 2002).

Au Danemark, un immigré se définit comme une personne née à l'étranger, dont les parents sont de nationalité étrangère ou sont nés hors du Danemark (ou un de ses parents si on manque d'informations sur les origines du deuxième parent). Si on ne dispose d'aucune information sur les parents de l'individu mais que ce dernier est né à l'étranger alors la personne est considérée comme un immigrant.

Les statistiques danoises utilisent depuis peu une nouvelle terminologie pour désigner les enfants des immigrants : les descendants. Un descendant est une personne née au Danemark mais dont les parents ne sont pas des citoyens danois nés au Danemark. En l'absence d'informations sur la nationalité et le lieu de naissance des parents et si l'individu est un citoyen étranger alors cet individu est aussi considéré comme descendant (ministère de l'Intégration, 2002¹).

Les statistiques sur l'immigration au Danemark sont calculées en fonction d'une double différenciation : étrangers/Danois ; population totale/immigrants/descendants.

1. En conséquence le nombre d'immigrants et de descendants comprend les personnes s'étant fait naturaliser. Les immigrés ayant obtenu la nationalité danoise ne sont pas comptabilisés dans les effectifs d'étrangers.

DANEMARK

Pour pouvoir prétendre à la naturalisation, un étranger doit avoir séjourné au moins neuf ans au Danemark en étant titulaire d'un permis de séjour en bonne et due forme, remplir certaines conditions de comportement et maîtriser la langue du pays. Au cours de la dernière décennie, le nombre de naturalisations a connu une progression importante passant de 3 028 en 1990 à 12 416 en 1999 (Danmarks Statistik, 2002) : ce phénomène résulte sans aucun doute à la fois d'une évolution de la population immigrante et du fait que progressivement les immigrants sont plus nombreux à pouvoir satisfaire aux critères de naturalisation.

Au 1^{er} janvier 2002, 321 794 immigrants et 93 537 descendants étaient recensés, ce qui correspondait à 7,7 % de la population totale (OCDE, 2001). Toujours au 1^{er} janvier 2002, la population des étrangers au Danemark comptait 259 301 personnes soit 4,8 % de la population totale. Le nombre d'immigrants et de descendants a régulièrement augmenté ces dernières années : de 1992 à 2002 leur nombre a augmenté de 73,6 % (OCDE, 2001).

Mais cette croissance de la

ma
in-
d'
œu
v r
e
étr
a n
g è

Taux d'activité et de chômage des immigrants, des descendants et de la population totale en 1999 (en % de la population en âge de travailler)			
	Immigrants	Descendants	Population Totale
Taux d'activité	56	69	80
Taux de chômage	14	7	5

Source : OCDE, Sopemi, 2001.

est

commune à d'autres pays européens nordiques comme la Finlande par exemple et reflète non seulement le pouvoir d'attraction du pays mais aussi et surtout la poli-

tique d'immigration de ce pays ces dernières années.

La situation des étrangers, immigrants et descendants sur le marché du travail danois reflète la diversité de ces populations. Les étrangers, immigrants et descendants au Danemark ne constituent pas une population homogène, loin s'en faut, et leurs parcours personnels et professionnels sont pluriels. De fait, il est relativement difficile de cerner quantitativement et avec justesse la place et le rôle de ces populations sur le marché du travail.

Le tableau ci-après décrit la situation en termes d'activité (participation au marché du travail) et de chômage des immigrants et des descendants sur le marché du travail. Comme dans d'autres pays de l'OCDE, les immigrés souffrent de taux de chômage supérieurs à la moyenne, mais ce phénomène est particulièrement marqué au Danemark : ainsi, le taux de chômage des immigrés atteint 14 % contre 5 % pour l'ensemble de la population à la même date (OCDE, 2001). La situation des descendants semble être sensiblement meilleure que celle de leurs parents puisque leur taux d'activité est de 69 % et leur taux de chômage de 7 %.

Mais leur situation sur le marché du travail reste encore peu connue car beaucoup d'entre eux sont encore dans le système scolaire (seuls 15 % des descen-

dants ont plus de quinze ans, OCDE, 2002).

Evidemment une distinction selon le pays d'origine marque davantage la disparité des situations. Les immigrés provenant des pays africains et asiatiques présentant des taux d'activité nettement inférieurs (43,5 % et 49,4 %) à ceux des personnes originaires des Etats membres de l'UE, d'Amérique du Nord et d'Océanie (respectivement 66,9 %, 56,7 % et 60,1 %, OCDE, 2001). La différenciation entre descendants est nettement moins tranchée. Ces écarts entre les taux d'activité des immigrés et celui de la population totale provient essentiellement des différences dans les niveaux d'éducation (Danmarks Statistik, 2000).

Conclusion

Pour autant, la volonté du Danemark de favoriser l'accueil d'immigrés qualifiés pour couvrir les besoins de l'économie danoise ne signifie pas qu'elle sera suivie d'effets. Rien ne garantit que ces incitations influent sur les migrations : « On fait la même erreur (...) quand on fait comme si les populations étaient des gaz parfaits qui se détendent dès que l'espace se libère » (Rapport Héran, 2002). Le modèle d'incitation positive que cherche à mettre en place le Danemark repose sur l'idée de faire appel à une immigration qualifiée comme l'ont fait et le font toujours les Etats-Unis. Ce débat sur « l'appel à l'immigration pour faire face aux besoins de l'économie nationale » est devenu depuis quelques années légitime dans les différents pays de l'Union Européenne. Certains pays ont, eux aussi (Allemagne, France), développé des stratégies différentes mais avec un objectif commun : mettre en place une politique de délivrance de titres de séjours, dont la

bienveillance évolue en fonction de la conjoncture économique. Pour autant, cette politique d'immigration de main-d'œuvre qualifiée temporaire pose la question de la formation tant en termes de capital linguistique que de formation professionnelle des personnes immigrées déjà sur place.

Sources :

Commission Européenne (2001), *L'emploi en Europe : évolution récente et perspectives*, Luxembourg.

Danmarks Statistik, 2000 et 2002, *Yearbook*.

Héran F. (sous la direction de) (2002), *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat Général du Plan.

Jorgensen, Carsten (2002), *Denmark*, ETUI.

Liaison sociales Europe (2002), « Danemark : incitation au retour à l'emploi », n°65, octobre.

Ministère de l'Intégration (2002), *Population Development 2001-2021*.

Ministère de l'Intégration (2002), *Statistical Yearbook of Foreigners in Denmark 2002*.

Ministère de l'Intégration (2002), *The Integration of Foreigners in the Danish Society*, 2002.

OCDE (2002), *Etudes Economiques de l'OCDE : Danemark*, vol. 6, février.

OCDE (2001), *Sopemi*.

Euro, février, mars, octobre, 2002.
www.euro.eurofound.ie

Madsen P.K. (2002), « Le modèle danois de la « flexicurité » : un paradis non sans quelques serpents », in *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale : voies parallèles ou convergentes ?*, ed. Par H. Sarfati et G. Bonoli, Peter Lang, Aiss, 622 pages.

DANEMARK