

Danemark

Les migrants temporaires sur le marché du travail : entre restrictions et précarité

Christèle MEILLAND

L'exemple danois révèle une dualité entre la dépendance structurelle aux travailleurs migrants temporaires, essentiels pour compenser les difficultés de recrutement de main-d'œuvre dans quelques secteurs, et une politique migratoire strictement encadrée et de plus en plus restrictive. Cette tension met en évidence les limites de la flexicurité face à la segmentation accrue du marché du travail, où la précarité des migrants contraste avec la sécurité d'emploi des travailleurs danois.

The Danish example reveals a duality between structural dependence on temporary migrant workers, essential to compensate for labour recruitment difficulties in some sectors, and a strictly supervised and increasingly restrictive migration policy. This tension highlights the limits of flexicurity in the face of increasing labor market segmentation, where the precariousness of migrants contrasts with the job security of Danish workers.

Christèle Meilland est chercheuse à l'Ires.

Depuis la crise des réfugiés en 2015, le Danemark a été confronté à une vague migratoire sans précédent qui a été suivie d'un durcissement significatif de sa politique en la matière. Cette politique restrictive s'est notamment traduite par un renforcement du contrôle des frontières et des limitations accrues sur la mobilité des migrants (Shapiro, Jørgensen, 2021). L'accès des étrangers à la citoyenneté et au droit d'asile a été fortement restreint et une politique hostile à l'égard des migrants économiques et des citoyens danois issus de l'immigration a été mis en place. À cela s'ajoutent la mise en place d'un programme d'intégration exigeant et long ainsi que d'un potentiel recours à un pays tiers pour le traitement des demandes de visas (accepté dans un premier temps puis révoqué).

Pourtant, malgré ces restrictions et en raison de difficultés de recrutement de main-d'œuvre de plus en plus fortes, les employeurs danois embauchent des travailleurs étrangers temporaires ou saisonniers, parfois détachés, en particulier dans l'agriculture et la construction. Alors que la flexicurité danoise, qui repose sur un mélange de flexibilité et de sécurité, a longtemps été présentée comme un modèle, l'arrivée massive de travailleurs migrants (temporaires et permanents) met en lumière de nouvelles dynamiques. Ces travailleurs étrangers, bien qu'indispensables au marché du travail, sont souvent confrontés à des conditions de vie et de travail précaires et à des droits limités, créant ainsi une dualité entre flexibilité et vulnérabilité et une forte segmentation de la main-d'œuvre.

Cet article se propose d'analyser comment les flux migratoires temporaires

transforment le marché du travail, en examinant les spécificités des secteurs les plus concernés et les nouvelles formes d'organisation collective qui émergent parmi les travailleurs migrants temporaires. Dans un premier temps, nous analysons l'évolution des politiques migratoires danoises, en particulier leur durcissement depuis « la crise des réfugiés de 2015 », et nous précisons comment ces politiques influencent l'accès des travailleurs migrants, notamment saisonniers et détachés, au marché du travail. Ensuite, nous mettons en évidence le rôle crucial des travailleurs migrants temporaires dans certains secteurs économiques clés, tels que l'agriculture et la construction, en mettant en lumière les conditions de travail spécifiques auxquelles ils sont confrontés. Enfin, nous étudions les formes d'organisation collective qui émergent chez les travailleurs migrants temporaires, qu'elles soient le fait des syndicats traditionnels ou des nouveaux collectifs qui s'appuient sur les réseaux numériques.

Une législation de plus en plus restrictive envers les réfugiés associée à un assouplissement pour les travailleurs étrangers temporaires

Historiquement, le Danemark s'est distingué comme un pionnier en adoptant des lois et des conventions internationales humanitaires progressistes, notamment en faveur des réfugiés (Reynié, 2023)¹. Cependant, ces dernières années, le Danemark a présenté un visage radicalement différent, en affichant une ligne dure en matière d'immigration. Ce revirement se reflète dans le

1. Le Danemark a été l'un des premiers pays à signer et ratifier la Convention des Nations unies sur les réfugiés en 1951, qui prévoyait un principe fondamental de non-refoulement.

discours politique et les politiques d'immigration restrictives, réformées et renforcées à de nombreuses reprises (Bjerre *et al.*, 2022). Ce durcissement touche l'immigration dans son ensemble avec comme objectif que l'immigration de travail temporaire demeure effectivement temporaire.

Après avoir mis en place dès 1979 un programme officiel d'accueil des réfugiés, le pays adopte en 1983 l'une des lois sur les étrangers les plus progressistes d'Europe, offrant aux réfugiés des droits en matière de regroupement familial, de formation linguistique, d'aides financières et résidentielles, ainsi qu'un permis de travail (Arendt, 2022). Ces mesures visent alors à améliorer les garanties juridiques, notamment pour les demandeurs d'asile, tout en encadrant les regroupements familiaux. Mais de nombreuses critiques se font entendre. Les politiciens les plus conservateurs condamnent fortement cette politique migratoire, décrivant les réfugiés comme un fardeau pour l'État-providence (Gammeltoft-Hansen, Scott Ford, 2021), au plan économique mais aussi culturel, qui mettrait la société danoise en péril. Cette critique ne cesse d'enfler dans les années 1990 durant lesquelles l'immigration et l'asile deviennent des enjeux politiques majeurs. L'influence croissante du Fremskridtspartiet (FrP, Parti du progrès²) et du Dansk Folkeparti (DF, Parti populaire danois³) génère des débats de plus en plus âpres autour de l'intégration des « immigrants

non occidentaux », terme désignant principalement les minorités non blanches et supposément musulmanes. Communément utilisé par les partis d'extrême droite, ce terme est devenu, au fil des années, courant dans les discours politiques et dans les ministères danois, y compris dans les statistiques officielles, et ce depuis une vingtaine d'années (encadré 1). Le DF devient le premier parti nationaliste d'Europe à promouvoir l'idée que l'État-providence danois ne devrait bénéficier qu'aux « Danois de souche » (terme également utilisé par les conservateurs), renforçant l'idée que les réfugiés constituent une menace⁴.

Au cours des vingt dernières années, les restrictions en matière d'immigration se sont intensifiées. Entre 2001 et 2011, le gouvernement de centre-droit durcit les critères de naturalisation et de regroupement familial et prolonge la durée nécessaire pour obtenir un permis de résidence permanent, qui passe de trois à huit ans. Entre 2002 et 2016, la législation sur les étrangers est modifiée 93 fois, contre 25 entre 1986 et 2000, marquant une accélération sans précédent. De 2017 à 2019, la loi est encore amendée 42 fois (Gammeltoft-Hansen, Scott Ford, 2021). En 2018, des mesures visent spécifiquement les « résidents non occidentaux », et une campagne anti-réfugiés est diffusée dans la presse arabe pour dissuader les réfugiés de choisir le Danemark comme destination.

2. Le Parti du progrès est un ancien parti populiste de droite aux tendances libertaires et anti-étatistes. Il a perdu de son influence au fil du temps au profit du Parti populaire danois. Il s'est alors fortement radicalisé sur les questions d'immigration et de culture pour se situer dans la mouvance d'extrême droite.

3. Le Parti populaire danois est un parti national-conservateur avec une forte orientation anti-immigration et eurosceptique. Il prône un État-providence restrictif et une préservation rigoureuse des valeurs dites traditionnelles danoises. Il est situé à l'extrême droite de l'échiquier politique.

4. Jensen C., « Le Danemark, laboratoire politique d'une Europe isolationniste et déchirée », *Le Monde*, 29 juin 2021.

L'arrivée de Mette Frederiksen⁵ à la tête du Parti social-démocrate en 2015 marque un nouveau durcissement sur la question migratoire. Dès 2018, alors dans l'opposition, elle propose de créer des centres d'accueil en dehors de l'Europe, et affirme que les réfugiés ne pourront plus obtenir l'asile au Danemark. Depuis son arrivée au pouvoir en 2019, elle poursuit une politique d'immigration très restrictive, en alignement avec les positions du Parti populaire danois. L'adoption en 2019 de la loi dite du « changement de paradigme » (Vedsted-Hansen 2022), qui dispose que les réfugiés et les personnes bénéficiant du regroupement familial peuvent voir leur permis d'asile confisqué à moins que cela ne contrevienne aux obligations internationales du Danemark marque un tournant dans la politique migratoire danoise. Associées à divers ajustements législatifs, ces réformes reflètent une volonté politique de réduire les protections à long terme pour les immigrants. En 2021, une circulaire durcit fortement les conditions déjà drastiques de l'obtention de la nationalité danoise⁶. Un amendement de juin 2021 autorise le transfert des demandeurs d'asile vers des pays tiers hors de l'UE ; l'accord

conclu avec le Rwanda sera toutefois suspendu en janvier 2023. En longue période, les flux et le solde migratoires du Danemark depuis 2015 illustrent la rigueur de sa politique migratoire, marquée par des restrictions accrues visant à limiter l'arrivée de nouveaux migrants tout en réduisant leur installation durable (graphique 1).

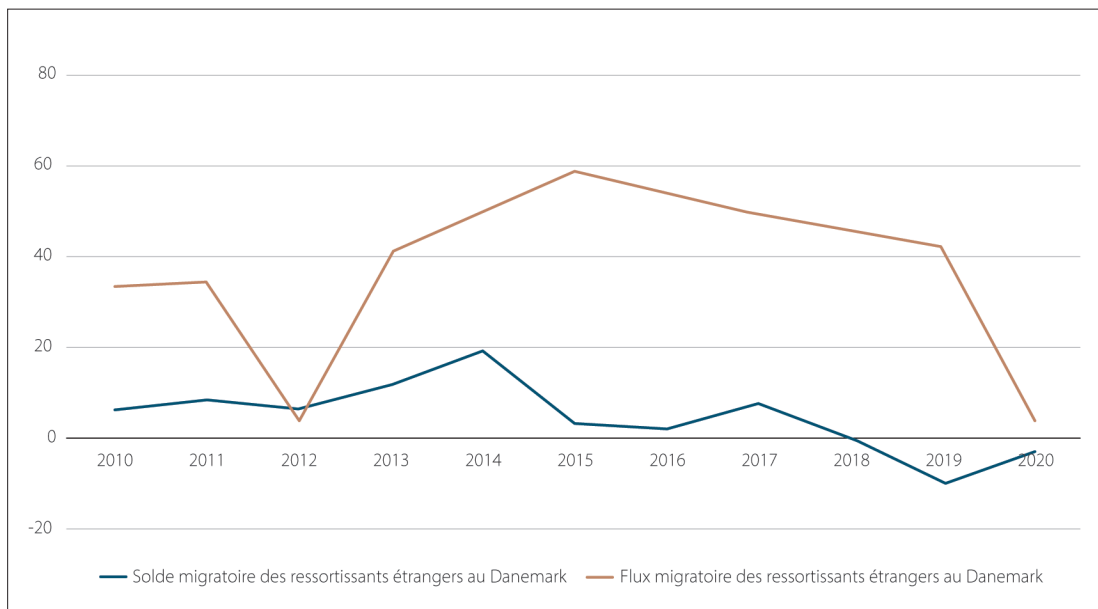
Ces restrictions à l'immigration touchent par ricochet fortement les migrants temporaires, notamment ceux venant de pays non européens. Outre les difficultés d'accès aux services d'immigration danois, les travailleurs migrants temporaires sont souvent écartés des agences pour l'emploi ou des programmes d'éducation dédiés (Schoultz *et al.*, 2024). Pour autant, devant les demandes des entreprises danoises d'avoir accès à une main-d'œuvre étrangère, les autorités danoises chargées de l'immigration ont assoupli depuis le 1^{er} juillet 2024 les règles concernant les travailleurs à court terme. Ainsi, les étrangers titulaires d'un permis de séjour accéléré de courte durée pourront prolonger leur séjour et travailler plus facilement. Ils n'auront plus à fournir de nouvelles données biométriques, ni à passer un contrôle d'identité supplémentaire ou à obtenir un permis de travail

5. Mette Frederiksen est une personnalité politique centrale dans la politique danoise non seulement pour son parcours rapide vers les plus hautes responsabilités, mais aussi pour sa stratégie politique pragmatique qui a permis la victoire des sociaux-démocrates aux élections législatives en regagnant une part significative des électeurs perdus au profit de l'extrême droite. En repositionnant son parti, elle a affaibli l'extrême droite et redéfini les lignes idéologiques en fusionnant une approche sociale et nationaliste sur l'immigration flirtant avec l'extrême droite, position très atypique pour un parti social-démocrate en Europe : N. Didelot, « Mette Frederiksen, le nouveau visage à double face du Danemark », *Libération*, 6 juin 2019, <https://bit.ly/3YWE1qY>.

6. Les évolutions de la circulaire de mai 2021 sont les suivantes : toute condamnation pénale, y compris avec sursis, proscrit l'accès à la citoyenneté ; toute condamnation civile sous forme d'une amende d'un montant d'au moins 400 euros pour infraction aux règles sociales, aux règles d'immigration ou fraude aux aides sociales entraîne l'interdiction de solliciter la citoyenneté danoise pendant six ans ; toute condamnation pénale pour crime en bande organisée entraîne la déchéance de nationalité. Le test de citoyenneté est complété par cinq questions portant sur les valeurs danoises et l'articulation entre la loi et la religion ; un délai supplémentaire de carence de deux ans est instauré après l'octroi d'un titre de séjour permanent avant de pouvoir demander la citoyenneté danoise ; le candidat doit être titulaire d'un emploi ou exercer une activité indépendante au moment de la demande et avoir été en activité professionnelle au cours de trois ans et demi sur les quatre dernières années ; le candidat ne doit pas avoir de dettes envers l'État pour quelque motif que ce soit : emprunt, prêt étudiant, amende, aide sociale ou frais de procédure d'un montant d'au moins 400 euros ; le candidat doit avoir réussi le test de langue d'un niveau B2 ou avoir réussi un test de langue de niveau B1 sans avoir perçu d'aide sociale pendant plus de six mois sur les neuf dernières années.

Graphique 1 - Flux et solde migratoires au Danemark (2010-2020)

En milliers



Source : Migration internationale Danemark, Rapport pour l'OCDE, ministère de l'Immigration et de l'Intégration, Novembre 2022.

provisoire. Bien que la durée maximale du séjour reste limitée à 90 jours sur 12 mois, ces ajustements permettent davantage de flexibilité. De plus, les travailleurs bénéficiant du régime accéléré ne seront plus tenus d'avoir un compte bancaire dans une banque danoise. Toutefois, l'administration danoise, structurée en trois niveaux – l'État, la région et les municipalités – confie aux 98 municipalités une grande autonomie dans l'application de la politique d'intégration et d'accueil. Ce sont elles qui gèrent l'hébergement des réfugiés, les programmes d'intégration, les aides sociales et l'accompagnement vers l'emploi ou la formation. Cette indépendance permet aux municipalités d'adapter les politiques d'intégration aux besoins de leurs communautés locales, les positionnant ainsi comme les mieux placées pour répondre aux besoins d'emploi, d'éducation et de formation linguistique (Jørgensen, 2014). Cette marge de

manœuvre peut donner lieu à des stratégies et mesures différentes d'une municipalité à l'autre, entraînant des résultats variés. Par exemple, un rapport de l'Agence pour le recrutement international et l'intégration (2017) révèle des variations significatives dans les taux d'emploi des femmes réfugiées arrivées entre 2015 et 2017, possiblement dues aux différences d'application des politiques d'intégration selon les municipalités (Meilland, 2022).

Les travailleurs temporaires : une réserve essentielle pour le marché du travail danois

Au cours des dernières décennies, le Danemark a connu une amélioration notable de son marché du travail : faible taux de chômage, hausse de l'emploi et forte mobilité professionnelle (Bredgård, Madsen, 2018). Dans l'année 2021, le taux

d'emploi a progressé de 74,1 à 76,5 %, soit une augmentation de 2,4 points, tandis que le nombre d'emplois a augmenté de 74 000 entre janvier et juillet 2021 (Statistics Denmark). Toutefois, malgré ces bons résultats, les entreprises danoises se plaignent de l'existence d'une forte pénurie de main-d'œuvre, arguant que 158 000 offres d'emploi restent non pourvues au second semestre 2021. Dans un tel contexte, le recours à la main-d'œuvre temporaire étrangère semble être devenu crucial. Cet appel à la main-d'œuvre étrangère vise à capter une

main-d'œuvre souvent temporaire et qualifiée. Mais une partie de cet appel vise aussi les migrants temporaires non qualifiés. En effet, même si les pays nordiques sont réputés pour leurs systèmes de protection sociale, leur égalité et leurs bonnes conditions de travail, les recherches actuelles montrent que les travailleurs migrants et temporaires sont recrutés et exploités dans ces pays dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, tels que la construction, les services, la logistique et le transport, ainsi que l'horticulture et l'agriculture.

Encadré 1 - Un traitement controversé de l'immigration par la statistique danoise

Chaque année, Statistics Denmark publie un rapport contenant les chiffres et analyses les plus récents sur la population étrangère au Danemark. En tant qu'institution d'État, cette agence est considérée comme politiquement « neutre ». Cependant, les catégories qu'elle utilise pour l'analyse des groupes ethniques ont fait l'objet de critiques de la part du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations unies (CERD). Depuis de nombreuses années, les catégories « Occidental » et « Non-occidental » sont employées, ainsi que celle « d'enfants de descendants » pour désigner les migrants de troisième génération, en opposition avec la catégorie « Danois de souche ». L'objectif initial de ces regroupements était de classer les immigrés et leurs descendants en fonction de groupes de pays plus larges, permettant d'éviter la publication de données pour plus de 200 pays d'origine. Cette catégorisation, selon l'institut, s'inspire de la définition de l'ONU, qui distingue les pays « plus développés » des pays « moins développés ». La Norvège et les Pays-Bas utilisent une division similaire. Toutefois, l'obtention de la nationalité danoise ne change pas la classification d'une personne en « Danois de souche », malgré les critères stricts du pays pour l'acquisition de la citoyenneté. En 2021, une autre catégorie controversée est ajoutée aux statistiques : celle des individus originaires des pays MENAPT (Moyen-Orient, Afrique du Nord et Turquie), introduite par Mattias Tesfaye, alors ministre de l'Intégration. Le gouvernement danois justifie l'usage de ces catégories par le besoin de fournir une représentation plus précise des populations perçues comme présentant des « défis d'intégration » au Danemark. Ces catégories peuvent toutefois stigmatiser certains groupes, créant un sentiment d'exclusion qui persiste même pour les descendants de migrants de longue date. Au 1^{er} janvier 2023, le Danemark compte un total de 910 898 immigrés et descendants, soit 15,4 % de la population totale. La population d'origine non occidentale a particulièrement augmenté depuis 1980, passant de 1 % de la population totale à 9,8 % en 2023. Dans cet article, nous nous appuyons sur ces statistiques chaque fois qu'aucune autre source n'est disponible.

Les élargissements successifs de l'UE depuis 2004, ainsi que l'instauration de permis de travail pour les ressortissants extracommunautaires, ont permis d'élargir le vivier de travailleurs au-delà des frontières nationales. Depuis 2013, le nombre de travailleurs étrangers a augmenté de près de 160 000 personnes (en stock), pour atteindre un record de 360 000 au premier trimestre 2022. Ces travailleurs étrangers représentaient alors environ 12 % de la main-d'œuvre totale, contribuant à plus d'un tiers de la croissance de l'emploi salarié depuis 2013. Ces pourcentages rassemblent toutefois une main-d'œuvre très hétérogène tant en termes de qualifications que de permis de travail (voir *infra*) et de statuts d'emploi. Mais peu de statistiques nationales (encadré 1) viennent certifier cette hétérogénéité et ne permettent pas de distinguer les migrants temporaires ou non.

Les travailleurs étrangers sont d'une importance croissante sur le marché du travail danois. En novembre 2021 au Danemark, sur 3 660 000 personnes en âge de travailler (16 à 64 ans), 77 % ont un emploi, soit plus de 2 820 000 individus, parmi lesquels plus de 430 000 sont des immigrants et leurs descendants. Cette année-là, le taux d'emploi des personnes d'origine « non occidentale » a augmenté de 5,3 points, réduisant l'écart avec le taux d'emploi des « Danois de souche » à 15,3 % (pour la terminologie, voir encadré 1). De même, le taux d'emploi des migrants de pays occidentaux, première et deuxième générations confondues, a atteint un record de 72 % après une hausse annuelle de 3 points ramenant l'écart à 7,3 %. Toutefois, des disparités subsistent : seuls 63 % des immigrants d'origine « non occidentale » de cette tranche

d'âge sont en emploi, contre 79 % des personnes d'origine danoise. Globalement, les taux d'emploi des immigrants et descendants « d'origine occidentale » sont supérieurs à ceux des « non-occidentaux », mais restent inférieurs à ceux des « Danois de souche ». Selon le chercheur Hans Lassen, « 255 000 personnes originaires de pays non occidentaux travaillent aujourd'hui au Danemark, et sans elles, des fonctions vitales de la société s'effondreraient ».

Néanmoins, les secteurs d'activité sont dans des situations très variées. Les recrutements de travailleurs étrangers sont particulièrement élevés dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche, où ils représentent 5,3 % des entrées dans l'emploi au dernier trimestre 2021. Dans la construction, l'industrie manufacturière, les mines et carrières, ces proportions s'élèvent respectivement à 3,7 et 2,8 %, tandis que dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, ils représentent 2,2 %.

Un cadre légal qui s'adapte aux besoins du marché du travail

Les permis de travail des immigrants sont liés à l'état des politiques migratoires qui ont été durcies ces dernières décennies, ainsi qu'aux différentes catégories de main-d'œuvre étrangère : saisonniers non qualifiés, travailleurs qualifiés et très qualifiés, chercheurs... D'où la mise en place de différents visas et permis de travail en fonction des qualifications et compétences de la personne étrangère et de son « attachement » au marché du travail. La plupart de ces permis de travail ont pour cibles les travailleurs qualifiés voire très qualifiés. Pour les non qualifiés⁷, les permis de travail sont plus

7. Il faut préalablement préciser que certains migrants n'ont pas besoin de permis de séjour et de travail pour occuper un emploi au Danemark : c'est le cas des ressortissants de Norvège, de Suède, de Finlande et d'Islande.

rare pour les migrants des pays tiers et plus faciles pour les pays de l'espace Schengen.

Les permis de travail des migrants temporaires au Danemark dépendent de leur nationalité. En tant que membre de l'espace Schengen, le Danemark permet aux ressortissants de l'UE et de certains autres pays⁸ d'entrer sans visa pour des séjours de courte durée, limités à 90 jours et de travailler. C'est dans ce cadre-là que les migrants temporaires peuvent arriver au Danemark et travailler. Au-delà de cette période de 90 jours, les situations se différencient entre les citoyens de l'UE et les autres : les premiers doivent demander un permis de séjour (sans avoir besoin d'un permis de travail), les seconds doivent obtenir à la fois un permis de travail et un permis de séjour. Mais depuis le 1^{er} juillet 2024, la législation s'est assouplie pour les travailleurs temporaires. Ils peuvent, s'ils bénéficient d'un permis de séjour, continuer à travailler sans avoir à fournir de nouvelles données biométriques ou à se soumettre à un nouveau contrôle d'identité et ne doivent pas obtenir de permis de travail provisoire.

Les autres principaux permis de travail mettent en avant les compétences, les salaires, l'attachement au marché du travail et les secteurs d'activité. Ils visent essentiellement les travailleurs qualifiés immigrants. Mais là encore, on note dans la plupart des cas un assouplissement des règles relatives aux permis de travail pour mieux répondre aux besoins exprimés par les employeurs danois, notamment dans le cadre des travailleurs « temporaires ».

Le visa basé sur la « liste positive »

Ce visa s'adresse aux travailleurs qualifiés répondant aux besoins des secteurs en pénurie de main-d'œuvre. La « liste positive » facilite l'embauche de travailleurs extracommunautaires répondant aux critères de cette liste. Celle-ci est divisée en deux catégories : les professionnels ayant fait des études supérieures et les autres professionnels qualifiés (électriciens, comptables, personnel de santé). La liste positive est actualisée chaque semestre, en janvier et juillet. Pour obtenir ce visa, le demandeur doit présenter une offre d'emploi formelle incluant les détails de salaire et de conditions d'emploi, pour une durée maximale du permis de séjour et de travail de quatre ans renouvelable.

Le « régime accéléré »

Appelé aussi « Fast-Track Scheme », ce programme est destiné à faciliter le recrutement rapide de travailleurs étrangers hautement qualifiés par des entreprises certifiées. Il permet aux employeurs de gérer directement le processus de demande de permis de travail et de séjour pour leurs salariés. Il inclut des critères de rémunération, notamment pour garantir que les conditions d'emploi respectent les normes danoises. En 2023, le salaire annuel minimum requis était fixé à 436 000 couronnes danoises (environ 58 500 euros). Ce permis de travail est ouvert essentiellement à des emplois temporaires⁹. Ce régime a également été simplifié récemment : alors qu'il était auparavant réservé aux entreprises

8. Andorre, Antigua, Argentine, Australie, Bahamas, Barbade, Barbuda, Bolivie, Brésil, Brunei, Canada, Chili, Costa Rica, Corée du Sud, El Salvador, États-Unis, Guatemala, Honduras, Islande, Israël, Japon, Croatie, Liechtenstein, Malaisie, Maurice, Mexique, Monaco, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Norvège, Panama, Paraguay, Saint-Kitts et Nevis, Saint-Marin, Saint-Siège, Seychelles, Singapour, Suisse, Uruguay, Venezuela.

9. Des visas spécifiques existent également pour les chercheurs, doctorants, étudiants et employés de *start-up*, facilitant leur intégration sur le marché du travail danois.

comptant au moins 20 salariés à temps plein, il est désormais accessible à celles qui en emploient seulement 10.

Le « programme d'attachement au marché du travail »

Toujours dans le cadre d'un assouplissement des règles, le programme « d'attachement au marché du travail », introduit en 2020, permet aux travailleurs étrangers ayant travaillé au Danemark au moins deux ans, mais dont le permis de séjour a été révoqué ou la prolongation refusée, de demander un nouveau permis de deux ans maximum. Ce programme facilite ainsi l'accès temporaire au marché du travail danois pour des travailleurs ayant déjà établi un lien professionnel avec le pays.

La « carte d'établissement pour les diplômés »

Ce dispositif est destiné aux étudiants étrangers titulaires de certains diplômes de l'enseignement supérieur danois, leur permettant de changer de statut d'immigration pour poursuivre une carrière professionnelle. Depuis son extension, la carte d'établissement est accessible aux titulaires de licence et de licence professionnelle, offrant ainsi de nouvelles opportunités aux diplômés pour intégrer le marché du travail danois.

Le régime de « plafonnement des salaires »

Applicable du 1^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2025, ce régime vise les travailleurs étrangers ayant reçu une offre d'emploi avec un salaire annuel supérieur à 436 000 couronnes danoises. Il permet d'obtenir un permis de séjour et de travail d'une durée maximale de cinq ans, encourageant

ainsi l'arrivée de professionnels qualifiés avec des salaires élevés.

Les visas spécifiques aux secteurs d'activité

Certains visas sont attribués en fonction des secteurs d'activité. Par exemple, le secteur agricole peut délivrer des permis pour occuper des postes de berger ou de chef d'exploitation agricole, tandis que le secteur pétrolier offre des permis de séjour et de travail aux salariés travaillant sur des plateformes pétrolières temporaires situées sur le territoire danois, des navires de forage, ou d'autres lieux mobiles comparables.

Cet assouplissement de la législation envers les migrants temporaires, qualifiés et non qualifiés est visible depuis l'après-Covid en raison notamment des demandes du patronat et de la situation sur le marché du travail. Il reste que la politique d'immigration danoise reste restrictive dans la mesure où elle limite la durée des permis de travail ainsi que la facilité d'obtention d'un permis de séjour. D'ailleurs, la répartition des différents visas a fortement changé entre 2016 et 2022 (tableau 1), ce qui montre d'une part l'impact du durcissement des politiques migratoires (baisse du pourcentage de droit d'asile et de regroupement familial dans les permis accordés) et d'autre part l'importance des permis de travail (permis de travail UE et EEE – Espace économique européen – et autres permis de travail) sont en forte diminution.

Presque un tiers des permis de séjour et de travail accordés en 2022 concernent des Ukrainiens, pour lesquels le Danemark a adopté une loi permettant de leur attribuer un statut d'emploi similaire à celui des citoyens de l'UE (encadré 2).

Tableau 1 - Répartition des permis de séjour et de travail accordés en 2016 et 2022

En %

	2016	2022
Asile	9	1
Regroupement familial	10	2
Travail	16	18
Études	18	11
UE/EEE	47	34
Brexit	-	2
Ukraine*	-	32
Total	100	100

* Pour l'Ukraine, voir l'encadré 2.

Source : Ministry of Immigration and Integration (2022).

Encadré 2 - La place de l'immigration ukrainienne

Avant 2022, environ 16 000 Ukrainiens vivaient au Danemark et travaillaient dans la production animale danoise. L'invasion de l'Ukraine par la Russie en 2022 a bouleversé cette situation et a eu de lourdes conséquences dans la vie des Ukrainiens à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Le Danemark a très rapidement adopté une loi (L145) qui offre aux Ukrainiens un statut d'emploi semblable à celui des ressortissants des États membres de l'UE, grâce à un visa (SL1) indépendant de tout employeur. Étant donné que cette option a été élargie à tous les ressortissants ukrainiens résidant au Danemark (y compris ceux habitant déjà au Danemark), ces derniers ont eu la possibilité de changer de profession, de secteur d'activité, d'emploi tout en conservant leur résidence au Danemark. Des secteurs d'activité qui leur étaient inaccessibles se sont ouverts. Les visas SL1 expirent en 2024, mais ils devraient être prolongés d'un an.

Depuis 2022, environ 36 000 réfugiés ukrainiens (les femmes représentant les trois quarts des adultes de ce groupe) se sont installés au Danemark. Environ 15 % des réfugiés ukrainiens qui ont trouvé du travail sont dans le secteur agricole, une proportion nettement supérieure à celle des migrants (environ 5 %) et des Danois (environ 2,5 %) qui travaillent dans l'agriculture (Statistics Denmark, 2022).

Une segmentation des travailleurs migrants

Entre 2013 et 2023, le nombre de travailleurs migrants sur le marché du travail danois a doublé, atteignant plus de 310 000 salariés à temps plein en août 2023 (Jobindsats, 2023). Ces travailleurs, qu'ils soient temporaires ou permanents, qualifiés ou non, représentent désormais une part substantielle de la main-d'œuvre danoise. Cependant, de nombreux migrants diplômés travaillent dans des emplois ne nécessitant pas de qualifications académiques. Une analyse récente du syndicat Fagligt Fælles Forbund (3F)¹⁰ montre que, bien que de nombreux migrants détiennent un diplôme universitaire, ils occupent souvent des postes non qualifiés, notamment dans la construction, la restauration, ou comme chauffeurs de taxi. On estime qu'environ 45 000 travailleurs migrants au Danemark ont suivi au moins trois ans d'études universitaires, mais la moitié d'entre eux travaillent dans des emplois qui ne nécessitent aucune formation spécifique. Selon Jens Arnholtz du Forskningscenter for Arbedjemarkeds-og Organisationsstudier (FAOS, Centre de recherche en relations professionnelles rattaché à l'Université de Copenhague), « c'est une perte sociétale pour le Danemark que de ne pas utiliser les diplômes que les gens apportent, en particulier ceux des jeunes diplômés de l'Europe de l'Est ».

Jusqu'en 2004, le faible écart salarial entre les différents secteurs d'activité au Danemark témoignait d'une segmentation limitée de la main-d'œuvre, et l'idée que des secteurs

entiers puissent dépendre principalement de travailleurs migrants semblait improbable. Cependant, les flux migratoires ont progressivement modifié cette dynamique, particulièrement dans certains secteurs intensifs en main-d'œuvre immigrée intra et extra-européenne comme celui de la construction. Les secteurs de l'agriculture et du nettoyage, qui emploient ensemble plus de 40 % de la main-d'œuvre immigrée au Danemark, dépendent également largement des travailleurs étrangers, bien que la dynamique diffère quelque peu de celle observée dans la construction, où les travailleurs migrants tendent à occuper des postes distincts de ceux des salariés locaux (Refslund, 2016).

La répartition de la main-d'œuvre migrante est fortement segmentée selon les secteurs, bien que sa part reste relativement faible dans certains d'entre eux. Au dernier trimestre 2021, les nouveaux recrutements de travailleurs étrangers représentaient 5,3 % des entrées dans l'emploi dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche (notamment en raison de l'arrivée de main-d'œuvre ukrainienne ; encadré 2). Dans le secteur de la construction, où les pénuries de main-d'œuvre sont particulièrement prononcées, les recrutements d'immigrés représentent 3,7 % des nouvelles embauches.

La construction et l'agriculture, des secteurs d'activité où « parler danois n'est jamais une exigence¹¹ »

Les secteurs de la construction et de l'agriculture, bien qu'ils emploient tous deux une main-d'œuvre migrante importante,

10. 3F est le principal syndicat des travailleurs manuels et peu qualifiés, notamment de l'agriculture et des services : c'est le plus grand syndicat danois, avec un peu moins de 300 000 membres. Le syndicat couvre de nombreux secteurs, dont beaucoup comptent une forte proportion de travailleurs immigrés, comme le nettoyage, l'industrie manufacturière, la construction, les transports et divers secteurs de services tels que l'hôtellerie-restauration. Le syndicat compte 65 sections locales et des bureaux dans 116 villes danoises.

11. Jørgensen, Floros (2022).

présentent des dynamiques distinctes quant à sa place et à ses conditions de travail. Ces différences soulignent à la fois la segmentation du marché du travail et les facteurs spécifiques qui influencent la vulnérabilité des travailleurs migrants dans chaque secteur. Mais une caractéristique les rapproche : ce sont tous deux des secteurs dans lesquels l'apprentissage du danois ne semble jamais nécessaire.

Place et profil des travailleurs migrants dans la construction et l'agriculture

Dans la construction, les travailleurs migrants représentent environ 13 % de la main-d'œuvre, un chiffre en hausse, particulièrement alimenté par les migrants intra-européens (notamment de Pologne, de Roumanie et de Lituanie). Ces travailleurs, principalement détachés, bénéficient de la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE. Néanmoins, leur intégration reste partielle et inégale : ils sont concentrés dans des tâches manuelles ou peu qualifiées, souvent plus dangereuses, et sont sous-représentés dans les métiers plus techniques tels que l'électricité et la plomberie (Refslund, 2016). Cette ségrégation dans l'organisation du travail est renforcée par de faibles interactions entre les travailleurs locaux et les migrants, qui tend à maintenir une séparation nette entre les deux groupes.

Dans l'agriculture, la proportion de travailleurs migrants est encore plus élevée, représentant environ 24 % de la main-d'œuvre, avec une majorité de travailleurs sous contrats temporaires. Ils viennent principalement de pays de l'UE, attirés par des contrats saisonniers dans des domaines tels que l'élevage porcin, l'horticulture et la sylviculture. La dépendance de l'agriculture danoise à une main-d'œuvre étrangère

souligne un besoin structurel de travailleurs temporaires pour des tâches spécifiques et saisonnières, ce qui contribue à une forte rotation et à un faible engagement à long terme dans ce secteur.

Conditions de travail et rémunération

Les conditions de travail dans la construction sont marquées par une précarité et un risque accrus pour les travailleurs migrants. Bien que ces derniers ne représentent qu'une faible proportion des travailleurs du secteur, ils sont impliqués dans environ 37 % des accidents mortels entre 2016 et 2022, ce qui reflète une nette surexposition aux risques professionnels. L'étude d'Overgård *et alii* (2023) menée par l'Université d'Aalborg révèle que les migrants sont largement surreprésentés dans les emplois les plus dangereux (dits « 3D » : sales, dangereux et difficiles) et les sous-secteurs à haut risque, comme la démolition, ce qui les expose davantage aux accidents, notamment mortels, que les travailleurs danois. Elle révèle aussi que les travailleurs migrants sont souvent confrontés à des salaires inférieurs (en moyenne 31 % de moins que les travailleurs danois pour des tâches équivalentes) et à des pratiques abusives, comme des prélèvements sur salaire pour des frais imposés par des intermédiaires ou employeurs (Overgård, 2023). Un problème de sous-déclaration des accidents est aussi identifié, les employeurs tendant à ne pas signaler les accidents pour éviter d'attirer l'attention des autorités du travail. Des pratiques telles que la dissimulation des accidents, la pression exercée sur les travailleurs pour qu'ils continuent à travailler malgré leurs blessures, et l'exploitation de leur méconnaissance des règles sont observées. Les migrants rapportent aussi de longues heures de travail, des cadences élevées et un manque de formation et de mesures de sécurité adéquates,

souvent motivés par des employeurs soucieux avant tout de rentabilité. La précarité de l'emploi, l'isolement social et la dépendance vis-à-vis de l'employeur en matière de logement aggravent cette situation, limitant la capacité des travailleurs migrants à refuser des conditions dangereuses, d'autant qu'ils sont faiblement syndiqués et occupent des emplois temporaires.

Dans le secteur agricole, les conditions de travail sont également précaires. La majorité des travailleurs migrants sont employés à des salaires bien inférieurs aux normes fixées par les conventions collectives, avec parfois des salaires horaires de 30 couronnes (environ 4 euros). Le faible niveau de couverture des conventions collectives (environ 50 % des travailleurs agricoles contre 83 % pour la moyenne nationale) renforce leur précarité. En outre, le faible accès à la formation linguistique et l'isolement géographique limitent les opportunités d'amélioration de leurs conditions de travail.

Les travailleurs détachés dans la construction et l'agriculture

Les secteurs qui utilisent le plus de travailleurs détachés au Danemark sont la construction, le transport, et certains services industriels spécialisés. De nombreux projets de construction à grande échelle, comme la construction de ponts et d'infrastructures, emploient des travailleurs détachés pour mobiliser des compétences spécifiques ou pour répondre à une demande temporaire de main-d'œuvre. Selon les statistiques de l'Arbejdstilsynet, en 2021, environ 40 000 travailleurs détachés ont été enregistrés au Danemark. Ces travailleurs proviennent principalement des pays de l'UE comme la Pologne, la Roumanie et les pays baltes. Eurostat indique qu'en 2019, les

travailleurs détachés représentaient environ 1,5 % de la main-d'œuvre totale au Danemark, avec une forte concentration dans le secteur de la construction, suivie par le secteur des services et de l'industrie manufacturière (deux secteurs que nous n'abordons pas dans cet article). L'emploi de ces travailleurs, à des salaires et des conditions de travail inférieurs à la moyenne, est souvent utilisé pour contourner la réglementation nationale du marché du travail (Lillie, 2010). Dans les secteurs analysés, le détachement n'est pas le problème principal. En l'absence d'un salaire minimum au Danemark, les entreprises peuvent payer des salaires très bas, ce qui rend le détachement moins attractif. En 2013, seulement 13 % des travailleurs de l'UE enregistrés au Danemark sont détachés ou indépendants : plus de 60 % d'entre eux travaillent dans la construction, secteur qui représente la moitié des détachements dans l'ensemble de l'UE, contre moins de 2 % dans le nettoyage. Dans l'agriculture, les travailleurs détachés représentent 11 % des effectifs (Refslund, 2016), surtout sur des tâches saisonnières comme la foresterie ou la cueillette de baies.

Comme la plupart des pays de l'UE, le Danemark a opté pour un accord transitoire concernant l'accès à son marché du travail. Dans ce cadre, les travailleurs devaient prouver qu'ils travailleraient selon les normes salariales et de travail fixées par les conventions collectives avant d'obtenir un permis de travail danois (Refslund, 2016). Mais depuis la fin de l'accord transitoire le 1^{er} mai 2009, il appartient aux syndicats de faire pression pour que les conventions collectives soient conclues et de veiller à ce que les conditions fixées dans ce cadre soient respectées, ce qui est très rare dans certains secteurs.

Quelle forme de représentation pour les saisonniers et les travailleurs détachés ?

Les travailleurs migrants saisonniers et détachés, bien qu'essentiels à certains secteurs comme l'agriculture ou la construction, sont souvent confrontés à des vulnérabilités dues à leur statut temporaire et à des barrières linguistiques. Plusieurs initiatives syndicales et numériques émergent pour répondre à leurs besoins et protéger leurs droits.

Un défi pour les syndicats traditionnels

La position de Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH, anciennement LO, Confédération des syndicats danois) à propos des travailleurs migrants saisonniers se concentre sur des principes de protection contre le *dumping* social et sur la défense de conditions de travail équitables pour tous, y compris pour ces travailleurs. FH reconnaît que les travailleurs saisonniers, souvent employés dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la construction, sont particulièrement vulnérables aux abus, en raison de leur statut temporaire et des barrières linguistiques existantes. Les syndicats préconisent donc une stricte application des conventions collectives et des régulations en matière de salaire et de sécurité pour éviter des disparités entre les travailleurs danois et migrants, qui favorisent le *dumping* social. Les syndicats danois ont traditionnellement été sceptiques à l'égard des migrations de travail, craignant qu'une offre de main-d'œuvre supplémentaire ne fasse pression à la baisse sur les salaires. Mais nombreux sont ceux qui, une fois qu'il est devenu évident qu'ils ne pouvaient pas endiguer l'immigration, ont changé de stratégie et réclament

désormais des conditions de travail et des salaires égaux pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut (Refslund, 2021). Leur approche est devenue plus inclusive à l'égard des travailleurs migrants et ils sont aussi devenus plus proactifs quant aux besoins, conditions de travail et organisation de ces travailleurs (Refslund, 2021). « L'argument selon lequel les syndicats puissants dans des contextes fortement institutionnalisés n'accordent pas suffisamment d'attention, ou toutefois moins d'attention, au recrutement de travailleurs migrants n'est pas confirmé par cette étude » (Refslund, 2021). Leur principale motivation ne semble pas être le recrutement en soi, mais plutôt la garantie de meilleurs salaires et de conditions de travail équivalentes pour tous les travailleurs.

Le syndicat 3F (voir *supra*, note 10 p. 203) est particulièrement actif dans la défense des droits des travailleurs migrants. Il œuvre pour que les migrants travaillent aux « conditions danoises », c'est-à-dire selon les termes fixés dans les conventions collectives. Ce syndicat dispose désormais d'un programme national doté d'un budget spécifique qui coordonne les efforts en faveur de ces travailleurs migrants. Il a d'ailleurs recruté plusieurs travailleurs d'origine étrangère afin de pouvoir communiquer avec les travailleurs migrants dans leur langue maternelle, et toutes les sections syndicales locales doivent avoir accès à des interprètes (Refslund, 2021). 3F souligne l'efficacité de son action lorsqu'il adopte une stratégie proactive à l'égard des travailleurs migrants, en les aidant à résoudre des problèmes non liés au marché du travail, tels que le logement et la fiscalité. Il estime que les syndicats, même ceux qui disposent de ressources importantes, doivent développer des approches novatrices pour attirer et organiser les travailleurs migrants. Cette adaptation permet non seulement de garantir

de meilleures conditions de travail pour les migrants mais aussi de protéger les standards de travail pour les salariés danois, renforçant ainsi la cohésion du marché du travail.

De nombreux travailleurs migrants paraissent peu familiers avec des syndicats aussi présents et engagés que les syndicats danois. Les syndicats des pays d'origine des migrants (notamment des pays de l'Est) sont généralement beaucoup plus faibles (Refslund, 2021) et souvent considérés comme corrompus ou fortement alignés sur la direction, de sorte que les travailleurs migrants ne font souvent plus confiance à aucun syndicat.

De fait, le taux de syndicalisation des travailleurs migrants est nettement inférieur à celui des Danois : par exemple, seuls 12 % des membres du syndicat 3F ne sont pas d'origine danoise. Dans une vaste enquête menée auprès de travailleurs polonais au Danemark, Arnholtz et Hansen (2013) constatent que seuls 12 % d'entre eux sont membres d'un syndicat danois. Pour les travailleurs détachés, le chiffre est encore plus bas : 6 à 7 % des travailleurs détachés allemands et polonais sont syndiqués (Refslund, 2021), alors que la moyenne nationale danoise s'élève à environ 65 %. Cette fragilité du lien entre travailleurs migrants et syndicats vient des caractéristiques des emplois occupés, précaires et souvent non qualifiés ou non conformes aux qualifications de ces travailleurs.

Le type de migration joue également un rôle dans la manière dont les syndicats et les travailleurs migrants interagissent. Les migrants pendulaires (notamment les Polonais) sont soumis le plus souvent à des conditions de travail bien plus précaires et dégradées que celles des travailleurs danois de l'entreprise (Refslund, 2021) alors que les

migrants résidents sont moins susceptibles d'accepter de mauvaises conditions de travail.

On ne peut donc que rejoindre l'observation faite par Refslund *et alii* (2023) : le nombre croissant de travailleurs migrants non syndiqués représente un défi majeur pour le mouvement syndical. Dans certaines industries, un grand nombre de ces travailleurs, en particulier les migrants, échappent à la protection des syndicats et des conventions collectives. Pour autant, toujours selon Refslund *et alii* (2023), ce constat ne remet pas en cause la place des syndicats danois dans la société et dans les institutions du marché du travail.

De nouvelles formes d'organisation ?

Le lien distendu entre les travailleurs migrants non qualifiés et les syndicats poussent les travailleurs étrangers à trouver de nouvelles formes d'organisation collective. Celles-ci émergent, notamment, à travers l'utilisation des outils numériques. Friis Hau et Borello (2024) explorent la manière dont les travailleurs migrants créent des réseaux de solidarité grâce à des plateformes comme WhatsApp. Bien que ces formes d'organisation numérique n'aient pas encore abouti à une véritable structuration collective, elles facilitent le partage de connaissances et renforcent les liens de solidarité entre les migrants, par exemple dans le cadre de l'économie des plateformes ou du secteur du nettoyage.

La plupart des études sur les travailleurs de plateformes numériques mettent en avant un isolement et une individualisation des relations professionnelles, notamment parmi les migrants. L'analyse de ces deux plateformes danoises révèle que les réseaux numériques peuvent également être des vecteurs d'organisation collective et de

solidarité : ainsi, comme le soulignent Friis Hau et Borello, « nos résultats remettent en cause l'idée traditionnelle selon laquelle le travail sur les plateformes est intrinsèquement isolant et individualisant. Nous constatons au contraire que les outils numériques peuvent favoriser de nouvelles formes de solidarité à travers des réseaux diversifiés. Cela offre une perspective inédite pour ceux qui travaillent sur des questions d'organisation, en particulier dans des secteurs fortement dépendants des travailleurs migrants et du travail sur les plateformes ». Bien que ces réseaux numériques ne remplacent pas une organisation syndicale formelle, ils recèlent un potentiel de rassemblement. Cet exemple est important dans le cas du Danemark où de nombreux travailleurs migrants temporaires se retrouvent isolés dans leur travail (plateforme pétrolière par exemple...).

Conclusion

L'exemple du Danemark met en lumière les tensions entre la dépendance croissante à la main-d'œuvre étrangère temporaire dans certains segments critiques du marché du travail et une politique migratoire globalement de plus en plus restrictive. Bien que les travailleurs migrants temporaires soient devenus essentiels à divers secteurs en pénurie de main-d'œuvre, tels que l'agriculture et la construction, ils continuent de faire face à des conditions de travail précaires et à une protection sociale limitée. Cette situation soulève des questions sur la pérennité du modèle danois de flexicurité dans lequel la flexibilité se retrouve davantage du côté des travailleurs précaires, pourtant nécessaires au fonctionnement du marché du travail.

Sources :

- Arendt J. N. (2022), « Labor market effects of a work-first policy for refugees », *Journal of Population Economics*, vol. 35, n° 1, p. 169-196, <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00808-z>.
- Arnholtz J, Hansen N. W. (2013), « Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish migrant labour in the Danish labour market », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 34, n° 3, p. 401-422, <https://doi.org/10.1177/0143831X12450055>.
- Bjerre L., Pace M., Sen S. (2021), « Accessing the Danish labour market: On the coexistence of legal barriers and enabling factors », in Federico V., Baglioni S. (eds), *Migrants, Refugees and Asylum Seekers' Integration in European Labour Markets*, Cham, Springer, p. 135-148, https://doi.org/10.1007/978-3-030-67284-3_7.
- Friis Hau M. F., Borello A. (2024), « Between coping and resistance: Migrant networks and alternative forms of collectivism », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 45, n° 4, <https://doi.org/10.1177/0143831X231216001>.
- Gammeltoft-Hansen T., Scott Ford S. (2021), « An introduction to Danish immigration law », *Courts Working Paper Series*, n° 234, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3769962>.
- Jobindsats (2023), *Labour Market Statistics in Denmark*, <https://bit.ly/3V65Bam>.
- Jørgensen M. B., Floros K. (2022), « “Danish is never a requirement for these jobs”: Platform housecleaning in Denmark through a migration lens », *New Technologies, Migrations and the Future of Work*, n° 3, <https://doi.org/10.12893/gjcp.2022.3.5>.
- Knudsen H., Lind J., Refslund B. (2023), « Denmark: Trade unions still afloat at ebb tide », in Waddington J., Müller T., Vandaele K. (eds.), *Trade Unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge*, Brussels, PIE-Peter Lang, p. 323-357, <https://bit.ly/4flAnnB>.
- Lillie N (2010), « Bringing the offshore ashore: Transnational production, industrial relations and the reconfiguration of sovereignty », *International Studies Quarterly*, vol. 54, n° 3, p. 683-704, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2478.2010.00605.x>.
- Meilland C. (2022), « Danemark : pénurie de main-d'œuvre et immigration ultra sélective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 178, juin, p. 24-35, <http://bit.ly/3V8UECS>.
- Ministry of Immigration and Integration (2022), *International Migration - Denmark*, Report to OECD, November, <https://bit.ly/4f3BMyq>.

- Overgård C., Høgedahl L., Lund Thomsen T., Jespersen M., Sørensen L. B., Bisgaard N. (2023), *Migrants' Work Environment in the Danish Construction Sector: Summary in English*, Centre for Labour Market Research (CARMA), Aalborg University, <https://bit.ly/4hDkhY5>.
- Refslund B. (2016), « Intra-European labour migration and deteriorating employment relations in Danish cleaning and agriculture: Industrial relations under pressure from EU8/2 labour inflows? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 37, n° 4, p. 597-621, <https://doi.org/10.1177/0143831X14550421>.
- Refslund B. (2021), « When strong unions meet precarious migrants: Building trustful relations to unionise labour migrants in a high union-density setting », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 42, n° 2, p. 314-335, <https://doi.org/10.1177/0143831X18760989>.
- Reynié D. (2023), « La politique danoise d'immigration : une fermeture consensuelle », Fondation pour l'innovation politique, janvier, <https://bit.ly/32kyZLv>.
- Schoultz I., Spanger M., Jokinen A., Økland Jahnsen S., Muhire H., Pekkarinen A. G. (2024), « Constructions of migrant victims of labor exploitation in Nordic court cases », *International Review of Victimology*, vol. 30, n° 2, p. 261-281, <https://doi.org/10.1177/02697580231174912>.
- Shapiro D., Jørgensen R. E. (2021), « “Are we going to stay refugees?” Hyper-precarious processes in and beyond the Danish Integration Programme », *Nordic Journal of Migration Research*, vol. 11, n° 2, p. 172-187, <https://doi.org/10.33134/njmr.151>.
- Vedsted-Hansen J. (2022), « Refugees as future returnees? Anatomy of the “paradigm shift” towards temporary protection in Denmark », *CMI Report*, 2022:6, <https://bit.ly/3Om1xPH>.