



Sommaire

En direct de Bruxelles

L'Europe pourra t-elle faire mieux avec moins ?p. 2

Par Bruno Vever

Rubrique juridique

De la mesure des libertés publiques...

... aux développements concrets du marché unique.....p. 4

Par Guillaume Chiron

Dossier Danemark

Le Modèle danois « fléxisécurité » du marché du travail

Un modèle séduisant mais difficilement transposable.....p. 6

Par Guillaume Blache

Chronique d'une Française au Danemark.....p. 12

Par Cécile Black

L'Europe pourra-t-elle faire mieux avec moins ?

Par Bruno Vever,

Membre du Comité économique et social européen.

L'accord budgétaire conclu le 17 décembre 2005 par le Conseil européen pour la période 2007-2013 est articulé autour du plus petit dénominateur. Il plafonne durablement le budget européen à 1,045% du revenu national brut, c'est-à-dire moins qu'avant l'élargissement à 25. Des systèmes complexes de compensations assurent par ailleurs que les Etats membres qui sont payeurs nets au budget commun ne le seront que modérément.

Le Parlement européen a massivement rejeté le 18 janvier ce budget très éloigné de ses attentes. Pourtant, il y a peu de chances qu'il obtienne du Conseil, à l'issue d'un bras de fer qui risque de durer plusieurs mois, plus que quelques réaménagements limités. Et il est peu probable qu'il prenne durablement le risque d'enfoncer davantage dans la crise une Union déjà très éprouvée par le rejet du traité constitutionnel. En fin de compte, l'Europe devra très certainement « faire avec » ce budget de stricte austérité, dont il faut bien

constater qu'il risque effectivement de l'entraver plus que l'appuyer.

Car les défis ne vont pas manquer de 2007 à 2013. Un nouvel élargissement, à 27, aura lieu dans un an. D'autres s'annoncent en direction des Balkans, au-delà de la négociation amorcée avec la Turquie. L'élargissement de la zone euro, aujourd'hui limitée à 12, est en cours. L'approfondissement du marché intérieur redevient d'actualité, pour lui donner du tonus après sa prise de poids. Enfin, l'Europe s'est fixé pour 2010 un défi qui, tout en paraissant de plus en plus hors d'atteinte, demeure au centre de ses vœux officiels : devenir l'économie fondée sur la connaissance « la plus dynamique et la plus compétitive du monde ». Bien sûr, tout ceci aurait mérité des moyens, mais les 25 n'ont pas trouvé d'autre accord que minimaliste. Il ne reste plus qu'à tenter d'innover pour accommoder les restes.

Comment faire mieux avec moins ? La réponse à ce rébus sera au cœur des « orientations stratégiques 2007-2013 » de la politique de cohésion de l'Union, toujours soumises aux 25. Les propositions de la Commission présentées l'été dernier n'ont guère apporté la valeur ajoutée qui permettrait de redonner de la cohésion à la politique de cohésion. Cette politique, les 25 seraient pourtant bien inspirés de la rénover par deux inflexions majeures : diversifier ses moyens et concentrer ses interventions.

Diversifier les moyens de la politique de cohésion permettrait de pallier la faiblesse de ce budget communautaire trop étroit. Ceci supposerait de développer une véritable ingénierie des interventions financières européennes en cessant de mener une politique limitée aux subventions. A l'instar de la Banque Européenne d'Investissement, en liaison étroite avec elle et avec le réseau bancaire européen, les fonds structurels de l'Union devraient dorénavant pouvoir, en complément des aides non remboursables, accorder des prêts, des bonifications, des garanties d'emprunts, des appuis en capital investissement et en capital risque.

Cette diversification des moyens d'intervention devrait aller de pair avec une meilleure contribution des capitaux privés aux objectifs de développement et de cohésion de l'Union. Même s'ils tendent aujourd'hui à s'exporter vers des zones plus dynamiques et plus compétitives, les capitaux demeurent abondants. Les inciter à s'investir davantage en Europe supposera de développer une politique de meilleure confiance dans l'avenir européen. C'est à dire reprendre le chantier d'achèvement du marché unique, consolider la zone euro, engager un rapprochement des fiscalités sur des bases plus attractives, promouvoir les partenariats public/privé, accélérer les réformes de Lisbonne, renforcer la gouvernance de l'Europe.

Le second impératif devrait être de concentrer davantage les interventions des fonds structurels en fonction des intérêts prioritaires

de l'Europe. Cette concentration devrait d'abord bénéficier au financement des réseaux trans-européens, notamment d'Est en Ouest, et à l'appui des zones frontalières. On aborde là le volet le plus contestable de l'accord du Conseil européen : la réduction de moitié de l'enveloppe initialement proposée par la Commission pour financer les infrastructures communes de transports, d'énergie et de télécommunications, qui conditionnent pourtant notre cohésion et notre compétitivité. Voilà bien l'objectif utile que le Parlement devrait se fixer dans son bras de fer avec le Conseil : obtenir les financements indispensables aux infrastructures d'une Europe plus performante. Il faudrait enfin s'accorder sur un meilleur appui des aides européennes à la mise en œuvre effective des orientations et des décisions communes, qu'il s'agisse de la transposition des directives ou du développement de la stratégie de Lisbonne.

Si les 25 pouvaient s'entendre avec le Parlement sur de telles conditions, ils auraient plus de chances de parvenir à « faire avec » leur petit budget pour affronter les grands défis de 2007-2013. Tels sont les vœux qu'il faut à présent leur adresser.

L'actualité jurisprudentielle pour les entreprises en Europe

Par Guillaume Chiron,

Juriste et doctorant en droit à l'Université Panthéon-Assas (Paris 2)

Au niveau européen, la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) et, dans une moindre mesure, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) sont les deux plus importantes juridictions issues de traités européens qui peuvent concerner la vie des entreprises en Europe.

De la mesure des libertés publiques...

Deux arrêts de la CEDH datés du 19 janvier 2006 attirent particulièrement l'attention.

La Cour énonce, d'une part, dans l'arrêt *The United Macedonian Organisation Ilinden and others v. Bulgaria* qu'il y a eu violation par la Bulgarie de la liberté d'association en refusant l'enregistrement d'une association dénommée *Ilinden* pour atteinte à l'unité nationale bulgare. Cet arrêt reconnaît implicitement, en acceptant d'étudier au fond le recours de l'ensemble des

fondateurs du groupement, un droit d'agir en justice au nom d'une association en formation qui, par définition, n'est pas encore née. Par ailleurs, cette décision va dans le sens de la doctrine de l'Union européenne qui souhaite favoriser les régions et les entreprises plutôt que les Etats nations.

Dans *Albert Engelmann GesmbH c/ Autriche*, la Cour précise, d'autre part, le champ de la liberté d'expression nécessaire dans une société démocratique. Elle énonce que dans le journal d'une société dénommée *Albert Engelmann GesmbH*, il n'y a pas atteinte gratuite à la liberté d'expression d'une personne en relatant des propos anciens tenus par cette personne, même s'il envenime un peu plus un débat actuel touchant la société autrichienne.

... aux développements concrets du marché unique

Parallèlement, deux arrêts de la CJCE permettent de mieux comprendre l'impact du droit communautaire sur les entreprises et les professionnels.

La Cour de justice condamne l'Espagne dans la décision *Commission c/ Royaume d'Espagne* du 26 janvier 2006 (C-514/03) pour avoir manqué à la transposition de directives permettant notamment la reconnaissance mutuelle de qualifications professionnelles de détective privé dans l'Union européenne.

Désormais, l'Espagne ne peut plus imposer aux entreprises européennes de sécurité privé et de service de sécurité privé de remplir des critères que n'exigent pas les directives communautaires et qui ne sont pas laissés à la libre appréciation des Etats membres. L'accès en Espagne de telles sociétés européennes (situées dans l'Espace économique européen) en est grandement facilité.

Enfin, par la décision *Commission c/ Royaume-Uni* du 9 février 2006 (C-305/03), la Cour de justice tranche la question de savoir si un taux réduit de TVA sur la commission des commissaires priseurs britanniques concernant la vente aux enchères d'objets d'art importés sous le régime d'admission temporaire est compatible avec le droit communautaire. En

décidant de condamner le Royaume-Uni dans le cadre d'un recours en manquement, la CJCE permet de redynamiser le marché de l'art au niveau européen et donc de favoriser son commerce sur un pied d'égalité dans toute l'Union européenne en imposant le respect des directives sur la TVA.

Dossier Danemark

Le Modèle danois « fléxisécurité » du marché du travail

Un modèle séduisant mais difficilement transposable

Par Guillaume BLACHE

Doctorant en Sciences Economiques et de Gestion, Université lumière Lyon2

Un véritable engouement s'est emparé de la France pour ce que l'on a appelé le modèle danois de « fléxisécurité » garantissant une plus grande flexibilité aux entreprises notamment en

matière de licenciements, avec en parallèle une plus grande sécurité offerte aux salariés par le biais d'allocations élevées et d'un accompagnement personnalisé.

Ce succès du Danemark, qui réussit à maintenir des hauts niveaux d'emploi, des faibles niveaux de chômage, tout en préservant des systèmes sociaux efficaces, une redistribution des revenus égalitaire, un haut niveau d'éducation et de santé, fait que la France y a vu un modèle pouvant légitimer son engagement à réformer.

En France, en septembre 2004, le ministre du travail et de la cohésion sociale avait d'ailleurs fait savoir dans son plan de cohésion sociale que « la 'fléxisécurité' danoise devrait constituer une source d'inspiration privilégiée pour mettre en place des solutions novatrices ».

Entre 1993 à 1999, le Danemark a connu une diminution du taux de chômage de 12,3% à 5,7%

avec une moyenne d'effectifs chômeurs passant de 349 000 personnes en 1993 à 150 000 en 2000. Pourquoi pas nous ?

Il est certain que l'Europe dispose d'une « richesse » incontestable par la diversité des mesures qui ont été mises en place pour rendre plus efficace nos systèmes d'emploi et de protection sociale. Les diverses expériences de nos voisins européens devraient nous permettre d'« apprendre en comparant » et à « sélectionner les meilleures pratiques » (benchmarking).

Ceci étant, dans le cas du Danemark, il ne faudrait pas omettre le fait que ce succès a été conditionné par d'importants arrangements institutionnels qui se sont inscrits dans la durée et dans une « cohérence sociétale » propre. Certaines caractéristiques du modèle danois qui s'avèrent difficilement utilisables dans le débat mais toutes également importantes sont trop souvent écartées (poids des prélèvements, réforme fiscale, réforme du service public de l'emploi, forte homogénéité de la population, importance des partenaires sociaux...).

En quoi consiste la « fléxisécurité » danoise et quels en ont été les résultats?

Cette « fléxisécurité » repose sur trois principes interdépendants souvent qualifiés de « triangle d'or » du marché du travail.

Le premier sommet du triangle concerne la **flexibilité du marché du travail** qui se manifeste par une législation permissive en matière de licenciement. Aucune prime n'est versée par l'entreprise pour les personnes licenciées qui ont moins de douze ans d'ancienneté.

Le deuxième sommet qui constitue avec la flexibilité le principal axe de la « fléxisécurité » est la **générosité du système de protection sociale**. Le coût de ce système fondé sur le principe d'universalité est supporté par les plus hauts

revenus fortement imposables : les écarts de revenus après impôts et la pauvreté sont ainsi particulièrement faibles.

Le système danois, en dehors de sa générosité et de son universalité a surtout mis l'accent sur la « défamiliarisation » des responsabilités en matière de protection sociale, l'offre de services subventionnés par l'Etat, plutôt que le maintien passif du revenu sous forme de transferts financiers, et l'intégration des femmes sur le marché du travail.

L'allocation chômage au Danemark est une prestation généreuse (90% du salaire annuel) dont peuvent bénéficier les chômeurs pendant 4 ans après avoir travaillé au moins 52 semaines au cours des 3 dernières années.

Cette allocation reste néanmoins très contrôlée et les versements sont conditionnés par « l'activation » offerte aux chômeurs (formation, stage, contrat aidé dans le secteur public et privé, prestation de conversion...). Les **politiques actives en matière d'emploi** correspondent au troisième sommet du « triangle d'or » danois.

Le premier aspect de ces politiques est l'engagement mutuel des chômeurs et des organismes d'indemnisation chômage. Les personnes de plus de 25 ans, si elles ne veulent pas voir suspendre ou supprimer leurs allocations doivent accepter les offres d'activation à partir de la deuxième année de chômage.

Un deuxième aspect de cette politique d'« activation » est le congé à la danoise constituant un véritable outil « transitionnel » qui a eu des effets bénéfiques sur l'emploi jusqu'en 2000. Le principe du congé danois consiste à organiser et financer, d'un même mouvement, le congé de formation ou le congé parental d'un salarié, son remplacement pouvant être effectué par un chômeur préalablement formé.

Un dernier aspect de cette politique d'activation réside dans la formation professionnelle continue

et l'orientation vers les formations et les professions, qui est très efficace au Danemark.

Les résultats ont été positifs sur l'emploi. La croissance au Danemark étant similaire à celle de la France (2.1%), ce sont donc les politiques de l'emploi qui y auraient joué un rôle positif en faveur de l'emploi. Le taux de chômage au Danemark est de 5.4% contre 9.7% en France et ses taux d'emploi sont parmi les plus élevés d'Europe, s'accompagnant d'une forte intégration sur la marché du travail des femmes et des personnes en début et en fin d'activité. La flexibilité sur le marché du travail a permis de répondre aux besoins des entreprises par un *turnover* (taux de rotation) de l'emploi élevé qui concerne chaque année 1 danois sur 4. Les effets positifs du *turnover* se sont très vite faits sentir sur le plan macroéconomique et ont permis au Danemark de combiner faible inflation et baisse du chômage.

Le système de protection sociale au Danemark a permis d'intégrer davantage les femmes au marché du travail grâce à des services subventionnés par l'Etat (gardes d'enfants,...), de réduire la pauvreté dans les familles monoparentales et la précarité chez les jeunes.

Le dispositif lié au régime de congé a facilité l'embauche de chômeurs préalablement formés (1 chômeur sur 2 a été embauché à l'issue de la période de remplacement) et a favorisé une meilleure gestion des parcours professionnels grâce à une meilleure cohérence entre vie professionnelle et vie familiale. Le congé de formation a été important aussi pour consolider en continu la qualification des travailleurs.

Le modèle danois est-il importable en France ?

Il est tout à fait légitime de s'intéresser au « modèle danois » et de vouloir apprendre en comparant, mais il faut se poser un certain nombre de questions avant de vouloir transposer un modèle qui a de fortes chances de ne pas fonctionner ou de ne pas produire tous ses effets si l'on n'en retient que certains éléments:

Rendre notre marché du travail plus flexible : pourquoi pas ? Mais qui prouve que cela favorisera le recrutement ? S'agit-il d'une flexibilité à l'avantage des employeurs (liberté de licencier) ou à l'avantage des travailleurs (meilleur équilibre entre travail, congé formation, possibilité de carrières plus variées) ? Quel est l'intérêt du *turnover* ?

Comment financer la sécurité des travailleurs qui est non plus fondée sur l'objectif de protection de l'emploi mais sur « la capacité à progresser dans le cadre de son travail » ? Est-ce que l'Etat a les moyens de son financement ou celui-ci doit-il consister en une charge supplémentaire pour les entreprises ?

Le risque, en voulant légitimer des réformes par la transposition d'un modèle, est de favoriser seulement certains de ses éléments en mettant les autres de côté. Or, le modèle danois fonctionne comme un système où tout se tient.

Si la fluidité du marché du travail, la générosité du système de protection sociale, l'activation offerte aux chômeurs sont trois raisons du succès danois, d'autres conditions se sont avérées être d'une importance capitale.

Premièrement, ce modèle s'inscrit dans une « **cohérence sociétale** » propre. Les Danois ont plus d'un siècle de dialogue social derrière eux, qui a débouché sur un véritable « consensus conflictuel » entre partenaires sociaux. A côté des négociations touchant à la réglementation des conditions de travail, les partenaires sociaux participent largement à l'élaboration des politiques

du marché du travail. En dépit de la faiblesse du syndicalisme qui concerne la plupart des pays d'Europe continentale (29,9% en Allemagne, 9,1% en France) 80% des travailleurs danois sont syndiqués au Danemark. Pourquoi ?

Dans les pays nordiques, pour être protégés et défendus, les salariés doivent faire partie d'un syndicat. Ce n'est pas la même perspective qu'en France où les syndicats se définissent par des options stratégiques d'ordre politique avec la présence de « free riders » (qui veulent bénéficier des avantages sans s'impliquer) : le système danois, pragmatique et consensuel, a su montrer aux salariés que c'était dans leur intérêt d'être syndiqué.

Cette « cohérence sociétale » se manifeste aussi par le fait qu'il n'y a pas au Danemark comme en France d'inégalités majeures entre les différentes catégories de la population active.

Par exemple, les fonctionnaires ne sont que très peu souvent employés à vie et sont embauchés sur CDI. Tout en supposant des réformes d'ordre constitutionnel et législatif, cette flexibilisation du statut des fonctionnaires serait nécessaire en France en raison du changement d'environnement que connaît le marché du travail et du coût engendré par les rémunérations de leurs activités et leurs pensions de retraite, qui représentent en France plus de 40% des dépenses de l'Etat, soit 100 milliards d'euros.

Par ailleurs, le droit commun du travail repose au Danemark sur une protection sociale collective négociée et égalitaire qui fait que le public et le privé sont soumis aux mêmes règles, posées par les conventions collectives.

Les facteurs démographiques, sociaux et culturels ont également participé à cette cohérence d'ensemble, qui fait que le marché du travail au Danemark est un des plus tranquilles du monde. Le Danemark est tout d'abord un petit pays avec une population relativement faible (5,3 millions

d'habitants) qui partage une même éthique du travail et où l'on ne compte que 277 000 immigrants. Il s'agit d'un système qui se frotte mal à l'hétérogénéité comme en témoigne la difficile intégration des immigrants venant des PMD (Pays Moins Développés) par rapport aux Danois de naissance et aux immigrants européens.

Deuxièmement, cette politique active de l'emploi a été accompagnée **d'une réforme en profondeur du système fiscal et du service public de l'emploi**.

Cette réforme fiscale mise en place en 1987 a quasiment supprimé les charges sociales qui pèsent sur les entreprises au profit d'une augmentation de 3 points du taux de T.V.A. qui s'établit à 25% L'argument habituel contre de hauts taux de TVA, consistant à souligner l'injustice d'un impôt qui frappe plus fort les petits budgets, ceux où la consommation représente une plus forte proportion de la dépense (consommation + épargne), ne tient pas au Danemark. En raison de la très forte homogénéité sociale de la population danoise, où les riches sont rares et la vraie pauvreté quasiment absente : dans une société homogène, la TVA devient « juste », or la France est inégalitaire, et même de plus en plus.

Concernant les prélèvements obligatoires, le financement de la protection sociale passe essentiellement par l'impôt et non par les cotisations sociales comme c'est le cas dans d'autres pays européens.

C'est un système qui est avantageux pour les entreprises car la quasi-absence de charges sociales permet de favoriser l'embauche, de réduire les coûts pour les entreprises, d'augmenter la compétitivité et de freiner les délocalisations. En revanche, le financement par l'impôt ne peut fonctionner que si deux écueils sont évités: d'une part la désincitation au travail et à l'esprit d'entreprise engendré par un taux

d'imposition trop élevé sur les revenus et d'autre part le risque de perte de pouvoir d'achat et d'augmentation du commerce transfrontalier lié à un taux de TVA élevé.

La réforme du service public de l'emploi (fin des années 80) s'est quant à elle organisée autour de trois priorités : tout d'abord la mise en place d'un guichet unique pour les demandeurs d'emploi pour assurer à la fois l'accueil des chômeurs, leur indemnisation, « le profilage » (évaluation individuelle qui permet d'évaluer les chances de retour à l'emploi) et le lien avec les opérateurs externes « sous-traitants ». En France, la mise en place d'un guichet unique supposerait la fusion de l'UNEDIC et de l'ANPE. Cette opération pourrait avoir lieu dans le cadre des maisons de l'emploi, comme cela a été parfois souligné.

La deuxième priorité consiste à mieux évaluer l'action des opérateurs externes en les rémunérant en fonction de leurs résultats et en les mettant en concurrence par des appels d'offre lancés par le guichet unique.

La troisième priorité mise en œuvre est l'engagement mutuel qui se manifeste par une conditionnalité accrue du versement des indemnités chômage.

Troisièmement le système danois de marché du travail et de protection sociale serait **coûteux** pour la France. Les dépenses pour l'emploi représentent 4.63% du PIB contre 3.13% en France. Par ailleurs, les prélèvements obligatoires au Danemark dépassent les 50% du PIB, soit 6 points de plus qu'en France.

Quatrièmement, les emplois non marchands au Danemark ont joué un rôle moteur pour enrayer les chiffres du chômage. Ce type d'emploi, notamment les services de proximité commencent à gagner du terrain en France. La grande différence avec le Danemark est que ces emplois

sont en France à temps partiel, mal rémunérés et ne débouchent sur aucune perspective de carrières.

Quelles sont les perspectives d'avenir du modèle danois et les priorités sur lesquelles la France devrait intervenir?

Le Danemark continue d'être un des pays européens les plus proches des objectifs qui ont été définis dans l'agenda de Lisbonne (2000-2010) en matière d'emploi et face aux enjeux de la « société de la connaissance ».

En revanche, le Danemark n'est pas plus à l'abri qu'un autre concernant les nouveaux défis auxquels font face les pays occidentaux. Le vieillissement de sa population risque de dérégler la machine et de se répercuter de manière négative sur son niveau de vie et sur son système de protection sociale. Au Danemark, hormis l'augmentation nécessaire de la productivité, la priorité doit être donnée à l'accroissement de l'offre de main d'œuvre.

Conscient de ce problème, le gouvernement danois est bien décidé à réduire l'imposition de la société danoise, qui la dissuade de travailler plus. Le gel des impôts a été restauré depuis 2002. Le gouvernement s'est engagé à relever le seuil d'application du taux marginal d'imposition et à donner une prestation aux personnes à faible revenu qui occupent un emploi. Le gel des impôts ne devrait pas avoir d'incidence sur les recettes à condition qu'il y ait plus de personnes dans l'emploi et que l'allègement de la fiscalité sur les revenus puisse être compensé par la hausse de certains impôts relativement faibles au Danemark, notamment sur les biens immobiliers. Afin d'augmenter le nombre de personnes au travail, le Danemark a également mis en œuvre des mesures destinées aux minorités ethniques

afin de favoriser leur intégration sur le marché du travail (formation professionnelle, culturelle et sociale, « programme brise-glace » offrant une prime aux plus diplômés).

Il y a trois priorités sur lesquelles la France devrait agir. Elle doit tout d'abord en finir avec la difficile insertion sur le marché du travail (si 10% des emplois sont précaires, 70% des embauches se font en CDD). Le CPE (Contrat Premier Embauche) (extension du CNE) ne semble pas aller dans ce sens et risque dans les faits de restreindre l'accès à certains droits pour les jeunes en dépit des mesures prises par le gouvernement (dispositifs « Locapass », garanties de crédits bancaires...). Il s'agit d'une forme de précarité qui continue à accréditer en France cette idée qu'il faut passer par du « précaire » avant d'obtenir un emploi stable.

En revanche, des points positifs doivent être soulevés : le CPE permet de donner davantage la priorité à l'emploi et à la formation plutôt qu'à l'assistance tout en garantissant une plus grande flexibilité aux petites entreprises.

Le problème majeur est que les mesures prises en France combinent flexibilité et précarité. Flexibilité en demi teinte puisque notre pays conserve une législation très procédurière en matière de licenciement visant à protéger l'emploi. Or, peu de choses sont faites en faveur de la sécurité des travailleurs. Une étude récente a

montré que dans les pays comme la France, dont la législation sur les licenciements est une des plus strictes, le sentiment de précarité est le plus fort. A l'inverse, au Danemark, le sentiment de sécurité est positivement corrélé à une réglementation de l'emploi peu contraignante. Pourquoi ?

La flexibilité est davantage acceptée par les salariés au Danemark car ils savent qu'en cas de licenciement ils auront plus de chance de retrouver du travail grâce à un service public de l'emploi performant et des prestations généreuses.

La deuxième priorité consiste donc à mettre davantage l'accent sur la protection des personnes qui pèse sur la collectivité plutôt que sur celle de l'emploi qui pèse sur les seules entreprises. Une telle priorité permet d'accorder plus de souplesse aux entreprises tout en garantissant un meilleur accompagnement des personnes face aux risques économiques liés au travail.

L'aménagement et la négociation de « transitions » à l'image de celles mises en place au Danemark (ex : régime de congé), devraient constituer une troisième priorité dans le but d'éviter « les transitions critiques », de garantir une plus grande autonomie et une meilleure perspective de carrière à tous.

Pour en savoir plus

J.C BARBIE, *Apprendre vraiment du Danemark, Réflexion sur le miracle danois*, CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi), 2005 voir : http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/apprendre_modèle_danois.pdf

T.BREDGAARD, F.LARSEN, P.K MADSEN, *The Flexible Danish Labour Market - A Review*, CARMA (Center for Labour Market Research), Aalborg University 2005

G.ESPING-ANDERSEN, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990. Traduction française : *les trois mondes de l'Etat providence*, Paris, PUF, 1999

F.LARSEN, *The Importance of Institutional Regimes for Active Labour Market Policies - The Case of Denmark*, CARMA, Aalborg University 2004

P.K MADSEN, *Denmark, Flexibility, security and labour market success*, ILO (International Labour Organisation), 1999
Disponible sur: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/etp53.pdf>

F.POSTEL-VINAY et A SAINT-MARTIN, *comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi ?*, document de travail delta, Economie et statistique n°372, 2004 Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es372b.pdf

G.SCHMID et B.GAZIER, *The new Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002

Ça aurait pu être tellement bien !

Par Cécile Black

Gérante du café littéraire français de Copenhague

Le Danemark est une société très ouverte sur le monde et qui se porte bien. Copenhague, sa capitale, est la plus grande et la plus internationale ville scandinave. La situation économique et financière est des plus saines de toute l'Union européenne, comme le reflète, entre autres, le niveau très bas de chômage. Quel est donc le problème de ce pays? Même si plus des deux tiers des Danois parlent anglais, l'expérience récente prouve qu'il est très ardu pour des étrangers installés au Danemark, en dépit de leurs diplômes, d'accéder au marché du travail danois. Même ceux qui parlent couramment anglais et danois et qui se meuvent dans des sphères entrepreneuriales ouvertes à l'international rencontrent de sévères difficultés, que ce soit dans le public ou le privé.

Plusieurs paramètres expliquent cet état de fait. Le fait même que le Danemark soit un petit pays pourrait sembler relever du pléonasme; pourtant il apporte un éclairage sociétal à notre problème d'intégration. La société danoise est en effet très atomisée, dans la mesure où un certain nombre de valeurs culturelles et sociales forme le terreau commun et fédérateur à tous les membres de la patrie. Ce fait est généralement expliqué à la lumière de l'histoire récente du Danemark qui – du grand royaume qu'il était avant sa mésalliance

avec Napoléon – a vu ses frontières se resserrer dangereusement, puisqu'il y perdit la Suède et la Norvège. Le credo consista alors à *"récupérer à l'intérieur ce que les Danois avaient perdu à l'extérieur"*. En bref, se construire une société forte et solidaire, horizontale et égalitaire, sûre d'elle-même et de nouveau fière.

Le succès fut au rendez-vous si l'on considère l'économie prospère du pays, sa culture florissante, sa société apaisée et harmonieuse. Mais malgré ses tentatives d'autoprotection, le Danemark a peu à peu été confronté à des phénomènes d'immigration venus du Sud (principalement de la Turquie et du Pakistan), à l'instar de ses compagnons européens. Des vents extérieurs se mirent à souffler sur cette microsociété égalisée – et uniforme à maints égards – lui ouvrant les portes de l'internationalisation.

Comme ce petit pays se veut par ailleurs efficace, les autorités ont rapidement pris des mesures d'accueil en faveur des nouveaux arrivants. Des centres d'apprentissage du danois furent ainsi créés, rendant obligatoire – mais gratuit – l'enseignement de la langue du pays à toute personne désireuse de s'y installer. Des cours de civilisation s'ajoutèrent peu à peu au programme, afin de familiariser les "nouveaux Danois" au fonctionnement démocratique des institutions.

Mais les mentalités eurent – et ont toujours – du mal à s'adapter à cette nouvelle donne. Dans quelle mesure? Je pourrai illustrer mon propos par une petite anecdote. Pour mettre les choses dans leur contexte, je dois signaler que je suis française (donc européenne), détentriche d'un mastère en sciences politiques, que je parle couramment danois, anglais et comprends

relativement bien l'espagnol. J'ai eu la chance de travailler un an au Parlement Européen, d'abord comme stagiaire puis comme auxiliaire. En 4 ans de recherche active d'emploi au Danemark, je n'ai pas réussi à décrocher un travail qui aurait nécessité davantage qu'un brevet des collègues. C'est-à-dire que je n'ai que eu le droit de travailler comme caissière, comme femme de ménage, comme vendeuse, malgré l'envoi de plus de 200 lettres de candidature à des postes qualifiés.

Voici par exemple le déroulement d'un des rares entretiens d'embauche auquel j'ai eu l'honneur d'être conviée. Il s'agissait de la plus grosse entreprise médicale du Danemark, implantée dans le monde entier, et au sein de laquelle sont employés des personnes de plus de 40 pays différents.

Je me présente donc à l'entretien en tailleur, comme l'exige la politesse et le professionnalisme...français! Après notre conversation et le passage d'un test psychotechnique, je me vois refuser le poste. Je demande pourquoi. Parce que je ne me serais pas comportée de manière assez honnête, comme si j'essayais de cacher quelque chose. Traduit en danois : l'employeur aurait aimé que je mette ma politesse au placard et que je m'adresse à lui de manière moins respectueuse et plus directe. Bref, j'étais trop française à son goût, c'est-à-dire trop emprunte de culture hiérarchique « verticale ». Il aurait préféré que j'agisse en danoise, n'hésitant pas à le contredire, voire le provoquer. Premier choc culturel! Normalement, et sans virer dans la bêtise, on me manifeste pas ouvertement son désaccord à son supérieur.

Avec le temps, j'ai pu me rendre compte que les rapports de travail se basaient sur des valeurs différentes des nôtres. Que les Danois chérissaient leur culture de débat aux antipodes

de notre culture (française) de pouvoir. Que la notion de respect pour la hiérarchie et les titres leurs étaient tout à fait étranger. N'importe qui peut s'adresser à qui lui semble dans sa propre manière.

Mais gare à ceux qui se cantonnent à ce constat et font fi des autres canons de la culture danoise. Ouverture et honnêteté ne doivent pas gêner le respect de la sacro-sainte "loi de Jante", qui te rappelle au fait que "tu ne vauds pas plus qu'autrui". Un tel égalitarisme, tellement il est imprégné dans la société, explique l'incompréhension courante des Danois face à ce qu'il est convenu d'appeler « l'arrogance » des Français. Nous avons une fâcheuse tendance à nous montrer fiers de certaines choses et à vouloir sortir de la masse, ce qui semble inconcevable à nos amis nordiques.

Summa summarum il s'avère que les efforts des étrangers pour prouver aux Danois la force de leur détermination à s'intégrer soient bien reçus dès lors qu'ils se cantonnent à un domaine qui ne les touche pas de trop près. Un Français travaillant comme sommelier, c'est comme un Pakistanais tenant un kiosque ou un Turc faisant tourner son magasin de fruits et légumes: ça n'atteint personne. C'est même plutôt exotique. Mais un de ceux-ci à un poste qualifié et c'est le loup dans la bergerie. On ne parle donc pas d'intégration de fond. Finalement, dès que l'employeur se retrouve concrètement confronté à une situation d'internationalisation, l'expérience montre qu'il se sent fragilisé et se cantonne à des problèmes pratiques (Est-ce qu'il saura écrire sans faire de fautes? Est-ce qu'il comprendra notre humour? Se mettra-t-il en grève?...) plutôt que d'envisager des perspectives d'ouverture à d'autres horizons culturels et intellectuels. A compétences égales, le Danois sera préféré à

l'étranger, parce qu'"on" le connaît, "on" sait d'où il vient, "on" connaît ses profs et son université.

C'est une des raisons pour lesquelles beaucoup d'étrangers installés au Danemark choisissent la voix de l'indépendance et se lancent dans l'entreprenariat. Pas forcément par esprit

d'initiative, mais au moins par instinct de survie. J'ai suivi ce chemin-là aussi, qui est – heureusement – beaucoup plus aisé qu'en France et me découvre des talents de libraire dans un environnement danois subitement beaucoup plus francophile!

EUROPE & ENTREPRISES

Association loi 1901
BIPE Immeuble le Vivaldi
11, rue René Jacques
F - 92138 Issy-les-Moulineaux cedex
Tel: + 33 (0)1 70 37 23 23
Fax: + 33 (0)1 70 37 23 00
Mail : entreprise_europeenne@yahoo.fr
Site web : www.europe-entreprises.com

Président, Directeur de la Publication :
Philippe Laurette
Vice-présidentes : Armelle Brault ; Daniela Stele
Rédaction : entreprise_europeenne@yahoo.fr
Rédacteur en chef : Olivier Boned
Editorialiste : Bruno Vever
Production : Europe & Entreprises
Numéro ISSN : 1638-6094

Pour recevoir un dossier sur Europe & Entreprises, contactez le secrétariat de l'association en envoyant votre carte de visite au siège de l'association, en téléphonant au 01 70 37 23 23 ou en envoyant un mail à entreprise_europeenne@yahoo.fr

Europe & Entreprises est un lieu de rencontre, d'information et de débats sans tabous sur l'Europe entre chefs d'entreprise.