

Activité - Sécurisation des parcours et flexibilité : le modèle danois

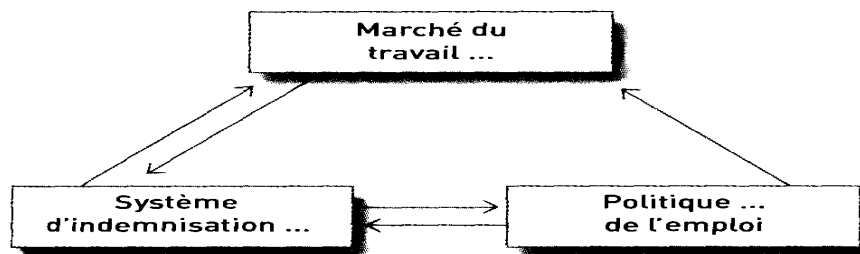
1- Le système danois de « flexicurité »

Le Danemark a adopté une approche intéressante associant un fort dynamisme du marché du travail et une protection sociale relativement élevée - approche dite de flexicurité. Le succès du modèle danois repose sur une formule conjuguant flexibilité (niveau élevé de mobilité de l'emploi grâce à une protection de l'emploi peu contraignante), sécurité sociale (régime généreux d'indemnisation du chômage) et programmes actifs du marché du travail.

La réforme du marché du travail, introduite en 1994, a instauré l'obligation de participer à des programmes d'activation pour les chômeurs adultes sans emploi depuis plus de douze mois et les jeunes de moins de 25 ans après six mois de chômage. À la suite de la période dite passive, pendant laquelle le chômeur ne fait que percevoir des indemnités de chômage, débute par conséquent une période d'activation dont la durée maximum est de trois ans et qui peut comprendre : des formations professionnelles privées et publiques, une formation à la recherche d'emploi et des formations ciblées encadrées par les services publics de l'emploi. Si après la période d'activation à plein-temps, la personne n'a toujours pas trouvé d'emploi, elle perd ses droits aux indemnités de chômage mais peut encore bénéficier d'une aide sociale soumise à des conditions de ressources.

Perspectives de l'emploi, OCDE, 2004.

1. Définissez « période passive » et « période d'activation » de la recherche d'emploi.
2. Recopiez et complétez le schéma suivant représentant le triangle d'or de la flexicurité.
3. Donnez la signification des flèches.



2- Une conception large de la flexibilité

En réalité, la flexibilité est envisagée dans les pays nordiques d'une manière plus large que la seule flexibilité numérique. L'entreprise doit aussi être capable de flexibilité fonctionnelle, c'est-à-dire de répartir soupagement le travail (un atelier produisant un modèle de voiture doit pouvoir rapidement changer de production, par exemple). Cela suppose une grande polyvalence de la main-d'œuvre et l'habitude de la coopération entre services. Celle-ci doit pouvoir suivre les variations temporelles d'activité, par exemple en utilisant une répartition variable sur l'année du nombre d'heures travaillées et en faisant appel à de la main-d'œuvre saisonnière ou temporaire. Dans ces pays, ces ajustements se font par la négociation collective décentralisée. Les locaux doivent être eux aussi flexibles et s'adapter à l'activité. On peut régler ce problème en faisant appel au travail à domicile ou au télétravail. Il est aussi important de noter que, dans les pays nordiques, la flexibilité est un concept réciproque, partagé entre l'employeur et l'employé. La personne employée par une entreprise a aussi ses propres besoins de flexibilité, et peut souhaiter des changements de poste et la diversification de ses activités, travailler plus ou moins selon ses besoins, concilier mieux sa vie professionnelle et sa vie familiale, etc. Les accords collectifs, et surtout les accords d'entreprise, prennent souvent en compte ces besoins.

Alain Lefebvre et Dominique Meda, Faut-il brûler le modèle social français ?, Seuil, 2006.

4. En quoi la flexibilité des pays nordiques est-elle plus large que la seule flexibilité numérique ?
5. Recensez les différents aspects qui contribuent à la flexibilité de l'entreprise nordique.

3- Le contexte du modèle danois

Un marché du travail flexible, un taux de chômage faible, des travailleurs mobiles et adaptables, des transitions « sécurisées » par une protection sociale généreuse, une politique de l'emploi très active, et une « formation tout au long de la vie » : on comprend que le Danemark puisse servir de modèle. Mais le miracle danois renvoie à des conditions particulières : petit pays (ce qui facilite la mobilité et la cohésion), les inégalités et la pauvreté y sont très faibles (ce qui est une condition permissive autant qu'une conséquence de la « flexicurité ») et le niveau de formation initial de la population active y est très élevé (ce qui facilite l'adaptabilité par la formation tout au long de la vie). On comprend alors que le « modèle danois » puisse tout au mieux illustrer un horizon souhaitable de long terme pour un pays comme la France, où chômage de longue durée et exclusion se sont enkystés après plus de vingt ans de « crise », et où une part encore importante de la population active n'a pas de qualification transférable.

Jérôme Gautié, « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », Droit social 2005.

6. Rappelez le taux de chômage danois. Listez les conditions qui ont permis le développement de ce modèle.
7. Recensez les freins à l'application de ce modèle dans le court terme en France.