

T RAVAIL
ET EMPLOI

Travail et Emploi

113 | janvier-avril 2008

Flexicurité et réforme du marché du travail

Performances nordiques et flexicurité : quelles relations ?

Are Nordic performances and Flexicurity closely related ?

Alain Lefebvre et Dominique Méda



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/2470>

DOI : 10.4000/travailemloi.2470

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 17 mars 2008

Pagination : 129-138

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Alain Lefebvre et Dominique Méda, « Performances nordiques et flexicurité : quelles relations ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 113 | janvier-avril 2008, mis en ligne le 17 février 2011, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/2470> ; DOI : 10.4000/travailemloi.2470

Performances nordiques et flexicurité : quelles relations ?

Alain Lefebvre (*), Dominique Méda (**)

La flexicurité, et notamment la flexibilité des contrats de travail, explique-t-elle la performance des pays nordiques sur le marché du travail? L'article confirme empiriquement les bonnes performances de ces pays en matière d'emploi et, mobilisant les analyses d'Esping-Andersen et du rapport Sapir, décrit les ingrédients du modèle social nordique susceptibles d'y contribuer. Il s'interroge ensuite sur le degré de flexibilité du marché du travail au Danemark, souvent cité en modèle, et montre que celle-ci doit être relativisée. Les autres éléments constitutifs du « triangle d'or » danois (indemnisation du chômage et politiques d'emploi) n'appellent-ils pas à prendre en compte d'autres phénomènes? Les auteurs analysent les traits communs que présentent les politiques nordiques de sécurisation des trajectoires: ils formulent l'hypothèse que l'investissement social des pays nordiques dans le capital humain comme dans les dépenses de recherche, développement et innovation, pourrait déterminer fortement les résultats obtenus.

Les performances nordiques – notamment danoises – en matière d'emploi mais aussi de taux de pauvreté ou d'inégalités suscitent depuis plusieurs années l'intérêt des chercheurs et des responsables politiques français. Elles sont souvent rapportées à la « flexicurité », au moins pour ce qui concerne le Danemark, et mises en relation avec l'un des composants de celle-ci, la flexibilité du marché du travail, parfois réduite à la seule faiblesse de la protection de l'emploi (CAMDESSUS, 2004). Dans cet article, nous cherchons notamment à prendre la mesure de la flexibilité du marché du travail danoise et à la qualifier ainsi qu'à la situer parmi d'autres formes de flexibilité et parmi les autres éléments constitutifs du « triangle d'or » danois (l'indemnisation généreuse du chômage et les politiques actives d'emploi, MADSEN, 2003 ; BREEDGARD *et al.*, 2005 ; BARBIER, 2005 ; AUER, GAZIER, 2006 ; GAUTÉ, 2006 ; MADSEN, 2006 ; BOYER, 2006 ; LEFEBVRE, MÉDA, 2006). Nous cherchons aussi à voir si c'est cette même configuration qui permet de comprendre les bons résultats des autres pays nordiques.

Quelle place tient le degré de protection de l'emploi dans la réussite nordique alors même que la faible protection de l'emploi en vigueur au Danemark n'a pas empêché celui-ci de connaître une grave crise de l'emploi au début des années quatre-vingt-dix et alors que la Suède et la Finlande présen-

tent des niveaux élevés de protection de l'emploi? Quelle importance accorder aux institutions et aux politiques qui participent à la régulation du marché du travail et sécurisent les parcours dans les pays nordiques? À côté de facteurs tels que le degré de flexibilité du marché du travail et le caractère sécurisant et incitatif au retour à l'emploi des politiques mises en œuvre, ne faut-il pas accorder une attention toute particulière à la stratégie d'investissement social qui a été mise en œuvre dans ces pays ?

Dans cet article, nous revenons d'abord sur les performances nordiques en matière d'emploi mais aussi de redistribution et nous les situons par rapport à celles d'autres modèles sociaux ou régimes d'État providence. Nous analysons ensuite le contenu de la notion de liberté d'embauche et de rupture du contrat de travail au Danemark et nous montrons que cette liberté est enchâssée dans des règles et des usages qui la rendent très contrôlée: l'absence de législation danoise sur le licenciement ne signifie pas que l'employeur peut agir de manière arbitraire et son bénéfice apparaît partagé assez équitablement entre les employeurs et les employés. Nous montrons aussi que la flexibilité ne se réduit pas à celle du contrat de travail dans les trois pays. Nous présentons ensuite les traits communs aux institutions et aux politiques qui sécurisent les trajectoires dans les pays nordiques. Enfin, nous tentons d'illustrer l'hypothèse selon laquelle on doit pleinement prendre en considération, pour comprendre les performances nordiques, la stratégie d'investissement social développée dans ces pays, qui consacrent des moyens élevés à l'éducation et à la qualification de la main-d'œuvre.

(*) À l'époque de la rédaction de cet article, Alain Lefebvre était conseiller social pour les pays nordiques, ministère des Affaires sociales, aplefebvre@gmail.com.

(**) Centre d'études de l'emploi, TEPP (FR n° 3126, CNRS), dominique.meda@mail.enpc.fr

Des modèles nordiques dont les performances ont été confirmées par les analyses théoriques comparatives des modèles européens

Les performances nordiques ont-elles à voir avec les éléments constitutifs du modèle social-démocrate? D'abord simplement mobilisées comme instrument à vocation heuristique, les typologies en termes de modèle social ont peu à peu été utilisées dans le *benchmarking* qui s'est développé dans l'Union européenne durant les années quatre-vingt-dix.

Les performances nordiques

Les pays nordiques(1) se distinguent en matière d'emploi. Leurs taux de chômage sont nettement au-dessous de la moyenne européenne (6,9% en mars 2007 selon Eurostat) ou de la France (7,9%), notamment le Danemark (3,2% selon les données Eurostat), la Suède (6,0%) et la Finlande (6,7%)

en emploi), et la Finlande y est pratiquement parvenue (69,9% en avril 2007 en données corrigées des variations saisonnières(2)).

Les hauts taux d'emploi nordiques sont confirmés pour les différentes catégories de la population, notamment les femmes et les seniors. Les taux d'emploi féminins danois, suédois et finlandais sont en effet les plus élevés de l'OCDE, ceci restant vrai s'agissant des taux d'emploi calculés en équivalent temps plein (61,1%, 60,8%, 62,3% respectivement pour les Danoises, les Suédoises et les Finlandaises de 15 à 64 ans en équivalent temps plein, contre 50,8% pour les Françaises dans la même situation et 57,4% pour la moyenne de l'Europe des 15 en 2005). Pour les taux d'emploi des travailleurs âgés, le Danemark est dépassé par la Suède, et la Finlande rattrape progressivement le groupe de tête.

Enfin, les pays nordiques apparaissent également les mieux placés en matière de qualité de l'emploi, que celle-ci soit mesurée à l'aide des critères de Laaken ou de critères complémentaires (DAVOINE, EHREL, 2007).

Tableau 1
Principaux indicateurs en matière d'emploi et d'inégalités

%	UE 27	UE 15	France	Finlande	Suède	Danemark
Taux de chômage (2006)	7,9	7,4	9,4	7,7	7	3,9
Taux de chômage de longue durée (2006)	45,8	42,4	43,7	25,2	15,2	20,8
Taux d'emploi total (2006)	64,3	66	63	69,3	73,1	77,4
Taux d'emploi des femmes (2006)	57,1	58,4	57,7	67,3	70,6	73,4
Taux d'emploi des seniors (2006)	43,5	45,3	37,6	56,5	69,6	60,7
Inégalités de répartition des revenus (Eurostat, 2006)	4,8 (UE 25)	4,7	4	3,6	3,5	3,4
Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux (2006)	16	16	13	12	9	12

Source : Eurostat.

dans une moindre mesure. Surtout, le pourcentage de chômeurs de longue durée est particulièrement peu élevé (cf. tableau 1).

En termes de taux d'emploi, indicateur beaucoup plus révélateur, le Danemark et la Suède ont dépassé depuis longtemps les objectifs fixés par l'Union européenne dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne (70% de la population en âge de travailler

Le deuxième grand groupe d'indicateurs à considérer concerne les inégalités et le taux de pauvreté. Là encore le Danemark en particulier, mais les pays nordiques en général, présentent de bonnes performances puisque le coefficient de Gini, qui mesure la pauvreté relative, est parmi les moins élevés d'Europe, de même que le taux de pauvreté après transferts sociaux.

Ces éléments sont confirmés par la première étude publiée en 2004 sur les conditions de vie des Européens réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, qui met en évidence que les nordiques

(1) Les pays nordiques comprennent traditionnellement la Suède, le Danemark, la Finlande, la Norvège et l'Islande. Dans cet article, nous ne traitons que des trois premiers, considérant, d'une part, qu'un texte plus volumineux serait nécessaire pour rendre compte de ce qui se passe dans les cinq pays mais aussi que l'Islande du fait de sa taille et la Norvège, du fait de sa spécificité (ressources pétrolières abondantes) peuvent sans risquer d'affaiblir nos hypothèses être laissées de côté.

(2) Source : Statistics Finland, http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2007/tiedote_015_2007-05-22_en.html

tiennent les premiers rangs en Europe en ce qui concerne le sentiment de sécurité dans l'emploi, la satisfaction de la vie et l'optimisme. Ces résultats ont récemment été confirmés par l'étude menée par le BEPA (2007) et l'Eurobaromètre spécial qui l'accompagnait.

Performances nordiques et modèles sociaux

Ces performances particulières sont-elles imputables à un ensemble de caractéristiques communes qui pourraient être subsumées sous l'idée de modèle social nordique(3)? Autrement dit, les pays nordiques sont-ils redevables d'une approche commune, appartiennent-ils à un ensemble qui les distinguerait clairement des autres, d'une part, et, d'autre part, ces spécificités ont-elles un rapport avec ces performances? Des travaux menés ces vingt dernières années le suggèrent. La prise en considération de leur succession chronologique met d'ailleurs en évidence que l'on est clairement passé d'une analyse en termes de typologie à la mise en place d'un dispositif causal imputant clairement les performances des États en matière d'emploi à leur appartenance à des types de modèle sociaux.

Comme l'explique François-Xavier Merrien (notamment MERRIEN, 1990; MERRIEN, 2006), les premières comparaisons de performances des États providence ont commencé dans les années soixante-dix, le plus souvent à partir d'une comparaison des montants de dépenses publiques consacrées au social. Les dépenses publiques semblaient être le mieux à même de mesurer les efforts des États en matière de bien-être social. Ces comparaisons assez rudimentaires ont ensuite laissé place aux comparaisons de nature typologique, un peu plus abouties.

Au début des années quatre-vingt-dix, ESPING-ANDERSEN (1999) approfondit et spécifie la typologie de TITMUSS (1958), notamment en adoptant un nouveau critère, celui de la «démarchandisation», qu'il emprunte à Polanyi. Trois indicateurs sont mobilisés pour construire et classer les États providence: le premier est le degré de démarchandisation, c'est-à-dire le degré de libération de la dépendance vis-à-vis du marché; le second indicateur mesure l'impact des États providence sur la stratification sociale selon qu'ils renforcent ou atténuent les inégalités primaires. Le troisième indicateur décrit les relations instituées entre la sphère publique et la sphère privée dans la fourniture de prestations et de services sociaux.

Esping-Andersen classe les États providence en trois groupes: dans l'État providence libéral, «l'assistance fondée sur l'évaluation des besoins, les transferts universels et les plans d'assurance

sociale modestes prédominent. Les indemnités sont attribuées principalement aux bas revenus»(4). Dans l'État providence corporatiste conservateur, «le maintien des différences de statut prédomine. Les droits sont par conséquent, liés à la classe et au statut». Dans le régime social-démocrate, «les principes d'universalisme et de démarchandisation des droits sociaux ont été également étendus aux nouvelles classes moyennes (...) les sociaux-démocrates cherchent à instaurer un État providence qui encourage une égalité des plus hauts standards et non une égalité des besoins minimaux (...) toutes les classes sont incorporées dans un système universel d'assurance social»(5). Ce régime social-démocrate «vise à fournir une garantie de plein emploi et est entièrement dépendant de la réalisation de cet objectif (...) Aucun des deux autres régimes d'État providence n'adopte le plein-emploi en tant que partie intégrante de ses responsabilités»(6). Même si cette typologie a été longuement et intensément discutée et critiquée, notamment sur l'appartenance de certains pays à certains groupes, elle s'appuie assez fortement sur la réalité des États providence.

Durant les années 1990, un quatrième type de régime viendra enrichir la galerie: le régime latin ou des pays du Sud en vigueur dans les pays méridionaux se caractérise notamment par la spécificité de systèmes de garantie de revenu d'inspiration bismarckien, différents selon les secteurs professionnels, mais sans réseau articulé de protection de base (FERRERA, 1996).

Dans les années quatre-vingt-dix, ces typologies visent à classer, selon un système normatif implicite clair: plus un État providence est démarchandisant, redistributif et indépendant du rôle joué par la famille, mieux c'est. C'est avec *Welfare States in Transition* (ESPING-ANDERSEN, 1995) que les performances des différents modèles sociaux commencent vraiment à être comparées à l'échelle européenne et que les modèles apparaissent désormais comme un élément «explicatif».

Pendant ce temps, le *benchmarking* se met en place au niveau européen, très fortement à partir de la fin des années quatre-vingt-dix et du lancement de la Stratégie de Lisbonne (GOETSCHY, 2004). De technique utilisée par les entreprises, le *benchmarking* est devenu une des méthodes de prédilection de la Commission européenne pour tenter de faire converger les politiques sociales des États européens, restées de compétence nationale: c'est ce que l'on a baptisé au Conseil européen de Lisbonne (2000) la méthode ouverte de coordination (MOC). Utilisée dans de nombreux domaines (emploi, inclusion sociale, retraite, éducation et formation,

(3) Que nous préférons à modèle social scandinave, voir LEFEBVRE, MÉDA (2006).

(4) Page 41.

(5) *Ibid.*, p. 42.

(6) *Idem.*

innovation, recherche et développement), la MOC s'est implantée à la suite du constat d'une résistance des États membres à transférer de nouvelles compétences au niveau européen. Elle consiste à :

«– définir des lignes directrices pour l'Union, assorties de calendriers spécifiques pour réaliser les objectifs à court, moyen et long termes fixés par les États membres;

– établir, le cas échéant, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et des critères d'évaluation par rapport aux meilleures performances mondiales (...) de manière à pouvoir comparer les meilleures pratiques (...);

– procéder périodiquement à un suivi, une évaluation et un examen par les pairs» (7).

En 2004, dans un rapport de la Commission au Conseil européen de printemps intitulé : *Réalisons Lisbonne : réformes pour une Union élargie*, un point est réalisé sur les performances comparées des membres par rapport à quatorze indicateurs structurels : «chaque État membre dont les résultats se situent parmi les trois *meilleurs* ou les trois *moins bons* de l'UE selon la liste restreinte des quatorze indicateurs structurels fait l'objet d'une mention». Deux groupes de pays sont alors distingués et classés : «l'analyse de la situation actuelle permet d'établir une distinction entre les États membres qui, à ce jour ont obtenu des résultats relativement *meilleurs* (Danemark, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche et Suède) et ceux qui enregistrent des résultats relativement *médiocres* (Grèce, Espagne, Italie, Portugal)» (8). On voit clairement se dessiner deux groupes opposés, pays du Sud/pays du Nord selon un classement délibérément hiérarchique : les bons, les moins bons.

En 2005, le rapport d'André Sapir (SAPIR, 2005), commandé par la Commission européenne, achève d'opérer la jonction entre des analyses certes normatives mais à vocation plutôt heuristique et l'usage du *benchmarking* en matière de modèles sociaux. Consacré à la réforme du modèle social européen, il revient de manière assez traditionnelle sur les grands changements qui ont affecté l'économie mondiale ces vingt-cinq dernières années (la mondialisation, le changement technique et technologique et le vieillissement des populations, l'arrivée sur le marché mondial de la Chine, de l'Inde et du bloc soviétique). Prolongeant et affinant la typologie d'Esping-Andersen, et s'appuyant notamment sur les travaux de BOERI (2002), le rapport rappelle que coexistent en Europe quatre types de modèles sociaux en vigueur correspondants à quatre groupes de pays. Les performances de ces quatre groupes sont comparées à l'aide de trois critères : les taux

d'emploi ; la réduction des inégalités de revenus et de la pauvreté ; la protection contre les risques liés au marché du travail. La sentence est sans appel : les modèles des pays méditerranéens et continentaux sont condamnés.

En effet, du point de vue de la réduction des inégalités de revenus et de la pauvreté, la redistribution est la moins élevée dans les pays méditerranéens ; du point de vue de la participation au marché du travail, les taux d'emploi sont les plus faibles également dans ces deux groupes de pays. Si l'on classe donc les quatre groupes de pays selon le double critère de l'efficacité et de l'équité, les pays méditerranéens apparaissent à la fois inefficaces et inéquitables et les pays continentaux « simplement » inefficaces. Or, continue l'auteur, les modèles qui ne sont pas efficaces sont tout simplement non soutenables, notamment face aux défis que vont représenter les pressions grandissantes sur les finances publiques issues de la globalisation, du changement technologique et du vieillissement de la population.

Il est intéressant d'analyser comment le rapport Sapir a mobilisé les typologies et les travaux existants : en fait, c'est moins à Esping-Andersen et ses épigones que se réfère Sapir qu'à un économiste, Tito Boeri, dont les travaux avaient déjà consisté à utiliser les catégories classiques comme des éléments explicatifs des performances. Dans *Let social Policy models Compete and Europe will win*, Tito Boeri avait montré que les pays du Nord étaient les plus performants en matière de réduction des inégalités et de la pauvreté (en rapportant la réduction des inégalités avant et après transferts à la part que représentent les dépenses sociales dans le PIB), en matière de protection contre le chômage (grâce à une indemnisation généreuse du chômage procurant un haut degré de satisfaction des salariés en matière de sécurité de leur emploi) et en matière de mobilisation de la force de travail.

La nouvelle stratégie pour l'emploi de l'OCDE (2006a) reprend ces conclusions : «il y a eu deux types de politiques réussies ces dernières années : l'une repose sur la concurrence sur le marché des produits, de faibles niveaux d'allocations, une faible protection de l'emploi. Le résultat est un haut taux d'emploi, un faible coût public, un haut taux de travailleurs pauvres ; l'autre repose sur la négociation et un dialogue social forts, des allocations généreuses, des politiques actives et un strict contrôle de la recherche d'emploi. Elle produit de hauts taux d'emploi, de faibles taux de travailleurs pauvres, et a un coût budgétaire élevé» (OCDE, 2006a ; 2006b).

On est ainsi passé, au cours des années quatre-vingt-dix, d'une analyse visant à regrouper les régimes d'État providence et les modèles sociaux dont l'objectif était principalement heuristique (quelles sont les différentes formes de l'État providence et de quelles forces historiques sont-elles

(7) Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, mars 2000

(8) *Réalisons Lisbonne : réformes pour une Union élargie*, Rapport de la Commission au Conseil européen, p. 18.

issues?, ESPING-ANDERSEN, 1999), à une construction visant à imputer des performances économiques et sociales à des modèles sociaux. À la fin de la première moitié des années 2000, dans la plupart des enceintes européennes, le Royaume-Uni et les pays du Nord, autrement dit le modèle libéral et le modèle nordique apparaissent alors comme les deux seuls modèles vraiment performants en Europe. Le modèle nordique apparaît comme celui qui est à la fois efficace et équitable.

La flexibilité du marché du travail et les performances nordiques

On établit souvent un lien entre les performances danoises et la flexibilité du marché du travail de ce pays, voire la faiblesse de la protection de l'emploi. Mais la faiblesse de la protection de l'emploi doit être relativisée et ne doit pas être interprétée comme une liberté sans frein laissée à l'employeur. Par ailleurs, le Danemark présente une forte spécificité sur ce point par rapport aux autres pays nordiques. Enfin, dans aucun des pays nordiques, la flexibilité ne se réduit à la flexibilité numérique.

La liberté de rupture du contrat de travail au Danemark doit être nuancée

Il est vrai que depuis 1899, avec le «compromis de septembre» instaurant le principe de l'interdépendance du patronat et des syndicats, qui doivent coopérer en négociant, les employeurs danois ont acquis le droit d'organiser librement le travail et de recourir à la main-d'œuvre qu'ils jugent nécessaire.

Il est vrai aussi que les règles légales entourant le licenciement sont peu rigoureuses et que le licenciement est libre (LEFEBVRE, 2006), ce dont rend compte l'indicateur sur la législation de la protection de l'emploi de l'OCDE (1999, 2004). Néanmoins, ce principe est aménagé par les contrats individuels, par les accords collectifs ou des lois spécifiques. Les règles les plus importantes se trouvent dans l'accord de base entre la Confédération danoise des syndicats (LO) et la Confédération des employeurs danois (DA). Il prévoit que le licenciement doit être fondé sur des «motifs raisonnables» concernant l'employé ou l'entreprise. Une disposition équivalente se trouve dans la loi sur les cols blancs. Selon les principes généraux du droit administratif, les employés publics sont aussi protégés contre le licenciement abusif. De même, tous les salariés danois sont protégés par des lois spécifiques destinées à les protéger contre les différents types de discrimination (liés à l'adhésion à un syndicat, au genre, à l'origine ethnique).

Il existe de plus des conditions légales spécifiques de durée d'emploi pour l'accès à une protection, et des périodes de préavis d'un mois au minimum dans la loi, et supérieures dans les conventions collec-

tives. Les cols bleus ont une période de préavis de vingt et un jours après avoir travaillé un an dans la même entreprise, de deux mois après cinq ans et de trois mois après dix ans. La «loi sur les cols blancs» fixe ainsi une période de préavis qui va de trois mois (après un an dans la même entreprise) à six mois après dix ans.

L'accord de base prévoit que des dommages et intérêts seront octroyés en cas de licenciement abusif, jusqu'à l'équivalent d'un an de salaire. Les licenciements abusifs ne peuvent être considérés comme invalides que si cela est prévu par un accord collectif. Dans les autres cas, l'intéressé touche des indemnités importantes, mais n'est pas réintégré à son poste.

Contrairement à d'autres pays, le Danemark n'a pas de règle qui impose une autorisation préalable avant un licenciement pour raisons économiques. Les licenciements collectifs causés par une chute des commandes, des mesures de réorganisation ou d'autres situations du même type constituent des raisons valables de licenciement. Mais lorsqu'un employeur prévoit de licencier un nombre important de salariés pour raisons économiques, il doit informer les syndicats et négocier avec leurs représentants avant de prendre sa décision. Il n'existe pas de loi imposant un ordre de priorité pour les licenciements, mais seulement des dispositions conventionnelles. D'une manière générale, il n'y a pas de différence entre les licenciements qui sont la conséquence de problèmes économiques graves pour l'entreprise et ceux qui résultent d'une volonté d'amélioration de l'organisation de l'entreprise et d'augmentation des profits.

Il n'existe pas non plus d'obligation légale pour l'employeur de chercher à reclasser ses salariés sur d'autres emplois dans l'entreprise mais seulement l'obligation de tenter de redéployer les salariés lorsque les emplois sont supprimés par l'apparition de nouvelles technologies. Il existe aussi des accords collectifs qui prévoient la possibilité pour les salariés touchés de bénéficier de formations rémunérées leur permettant d'obtenir un autre emploi en dehors de l'entreprise. La loi générale ne prévoit pas d'indemnités de licenciement payées par l'employeur. La loi sur les cols blancs prévoit pour les personnes qui ont été employées dans la même entreprise douze, quinze ou dix-huit ans une indemnité égale à un, deux ou trois mois de salaire.

Au total le régime légal de licenciement est donc bien relativement libéral, mais l'absence de législation forte sur le licenciement ne signifie pas, on vient de commencer à le voir, que l'employeur peut agir de manière arbitraire ou à sa guise. Notamment parce que les accords collectifs définissent de nombreuses règles mais aussi et surtout parce que employeurs et syndicats doivent coopérer le plus efficacement possible. Cette obligation de s'accorder est sans doute une des explications de la capacité d'adaptation des danois.

Le fait que la législation soit légère ne signifie donc pas qu'il n'y a pas de règles, mais qu'elles proviennent de la collaboration et de l'équilibre entre les partenaires sociaux. Ainsi, dès 1908, dans la suite du prolongement du compromis de septembre, LO et DA avaient déjà conclu un accord sur le règlement des conflits du travail et édicté des règles pour gérer les désaccords d'interprétation des conventions collectives. Cet accord avait été le point de départ de la pratique danoise consistant à laisser les partenaires sociaux régler le droit du travail par voie d'accords collectifs. En 1947, l'accord entre LO et DA dit « accord sur la collaboration » a donné aux travailleurs une influence sur l'entreprise et un droit de regard sur la gestion. L'existence d'un comité d'entreprise dans toutes les entreprises de plus de trente-cinq salariés se fonde sur l'idée que la bonne collaboration entre employeurs et syndicats améliore la production et la compétitivité de l'entreprise, augmente la satisfaction des travailleurs et aussi les sécurise en matière d'emploi.

Ajoutons à cela que 80% des salariés danois sont membres d'un syndicat des trois principales confédérations : la Confédération nationale du DK (LO), 1,5 million de membres, dont 49% de femmes, créée en 1898, deux ans après la confédération des employeurs ; l'Union des fonctionnaires et agents d'administration, qui compte 450 000 membres ; la Confédération des diplômés des universités et grandes écoles, qui compte 200 000 personnes, et dont les effectifs sont en augmentation. La Confédération des employeurs danois (DA) rassemble 40% des employeurs qui emploient 60% des salariés et coordonne les négociations collectives menées par les différentes associations d'employeurs et négocie également directement avec LO sur les sujets qui concernent l'ensemble des salariés.

On voit donc l'erreur que l'on peut faire en utilisant les indicateurs de l'OCDE sur la rigidité de la législation pour conclure que les contrats de travail danois sont flexibles. Légalement, c'est le cas, mais la contrainte est de négocier avec des syndicats puissants et bien informés car ils participent aux conseils d'administration.

La Suède et la Finlande présentent des degrés de protection de l'emploi bien plus « rigoureux » que le Danemark

La Suède et la Finlande mettent en évidence plus encore que le Danemark que la flexibilité du contrat de travail ne peut pas constituer la principale raison des performances nordiques. Alors que l'OCDE décrit la Suède comme un pays où la protection de l'emploi est très rigoureuse et que la législation en matière de licenciements économiques est plus contraignante qu'en France, le taux d'emploi suédois est élevé (73,1% en 2006).

La Finlande est un pays paradoxal. L'OCDE lui octroie un indice de protection de l'emploi moins

élevé que la France ou la Suède, avec notamment une plus grande facilité à effectuer des licenciements collectifs, et plus élevé qu'au Danemark. Mais la Finlande est aussi le pays nordique où les lois prennent le pas sur les accords collectifs en matière de licenciement.

La flexibilité est multidimensionnelle et principalement due à la négociation collective

La flexibilité numérique externe est loin d'être le seul type de flexibilité : la littérature cite également la flexibilité du temps de travail, la flexibilité fonctionnelle et la flexibilité des salaires. Selon T. BREDGAARD, F. LARSEN, P.K. MADSEN (2005), la flexibilité du temps de travail est répandue au Danemark, ainsi que la flexibilité fonctionnelle (un cinquième des entreprises danoises sont caractérisées par des formes de management flexible et un tiers par des formes mixtes). Deux tiers des travailleurs danois se trouvent dans des organisations apprenantes. Enfin, la dernière décennie met en évidence une augmentation de la flexibilité des salaires. Dans les autres pays nordiques, ces autres formes de flexibilité sont également présentes.

Au Danemark, en Suède, et dans une moindre mesure en Finlande, les conventions collectives jouent un rôle essentiel pour le pilotage du marché du travail. Les négociations dans l'entreprise ont lieu entre la direction et les syndicats représentés dans l'entreprise et qui ont intérêt à la négociation. Les accords ainsi obtenus sont appliqués aussi aux salariés même s'ils ne sont pas membres des syndicats signataires. L'architecture de la négociation est descendante et flexible : les organisations syndicales nationales établissent des accords généraux qui servent de cadre de négociation aux échelons inférieurs. Les conventions prennent de plus en plus souvent la forme d'accords-cadres dont les dispositions nécessaires seront fixées par voie de négociation dans les entreprises individuelles. Les accords locaux ne peuvent, en principe, pas dégrader la situation des salariés acquise dans les accords nationaux. La négociation se passe de plus en plus dans l'entreprise. Les accords collectifs s'étendent sur une certaine période, convenue en même temps que le contenu de la convention. En pratique les accords nationaux, qui portent notamment sur les salaires, sont renouvelés tous les deux, trois ou quatre ans. Pendant toute la durée de la convention, les salariés n'ont pas le droit à la grève ou au blocage si leur revendication concerne un sujet traité dans la convention.

Ce système est très flexible : en l'absence d'encadrement législatif et réglementaire contraignant, c'est dans l'entreprise qu'on peut revoir les horaires pour s'adapter à la conjoncture. En Suède, comme au Danemark et partiellement en Finlande, les lois sur le temps de travail et les congés peuvent faire l'objet de dérogation par accord collectif.

Une flexibilité complétée par une forte sécurisation des mobilités

Si le marché du travail des pays nordiques se caractérise par une forme de flexibilité des marchés du travail, moins liée à la flexibilité des contrats de travail (spécifique à un des trois pays) qu'à la souplesse qu'apporte la négociation collective entre partenaires puissants, celle-ci est compensée et complétée par la sécurisation des mobilités sur le marché du travail dont les traits sont désormais fortement communs aux trois pays. Elle repose sur trois éléments : un système d'indemnisation du chômage généreux (complété par un système de garantie d'activité qui laisse penser aux personnes qu'elles ne seront pas abandonnées) ; des politiques actives d'emploi qui incitent à retourner rapidement à l'emploi et à se former ; un service de l'emploi qui a développé un accompagnement très individualisé et su adapter ses niveaux et ses modalités d'intervention (BARBIER, 2005 ; BREDGAARD, LARSEN, MADSEN, 2005 ; LEFEBVRE, MÉDA, 2006 ; LEFEBVRE, 2006 ; BOYER, 2006). Ces trois éléments ont fait l'objet de réglages et d'adaptations ces dix dernières années. La conjonction de ces trois dispositifs contribue à expliquer le haut sentiment de sécurité des salariés danois ainsi que l'intensité de leurs mobilités.

Une indemnisation du chômage généreuse...

Dans les trois pays l'indemnisation du risque de chômage constitue un pilier central (et ancien) de la régulation du marché du travail. Dans les trois pays, elle peut être considérée comme généreuse. Il s'agit d'un système facultatif administré par des caisses de chômage privées agréées par l'État et au départ proches des organisations syndicales qui en sont encore des administrateurs. La plupart des personnes au chômage reçoivent des allocations qui représentent de 70 % (Finlande) à 80 % (Suède) ou 90 % (Danemark) de leurs revenus précédents, avec un plafond relativement bas, ce qui en fait, comparativement à la France, des régimes plus intéressants pour les bas salaires et moins intéressants pour les cadres que notre système. Ces allocations sont versées sur longue période, jusqu'à un maximum de quatre ans au Danemark, 500 jours en Finlande, 450 jours en Suède, mais sont prolongées par des minima sociaux nettement plus élevés qu'en France, ce qui permet une vie normale, si toutefois l'on recherche activement un emploi.

Une forte corrélation entre le sentiment de sécurité de l'emploi et la générosité de l'indemnisation du chômage a été mise en évidence par plusieurs travaux économiques récents (BOERI, 2002 ; POSTEL-VINAY, SAINT-MARTIN, 2004).

... tempérée par des incitations à rechercher activement un emploi

L'incitation négative qui résulte du niveau d'indemnisation est dans les trois pays corrigée par l'obligation de rechercher activement un emploi et de participer selon les plans individuels pour l'emploi à des mesures d'activation à plein temps. C'est en Suède que la politique d'activation de l'emploi est la plus ancienne. En revanche, elle n'a été développée au Danemark que dans les années quatre-vingt-dix et Bredgaard *et al.* y voient un des facteurs importants expliquant la sortie de la crise de l'emploi qu'a connu le Danemark au début des années quatre-vingt-dix : ces mesures qui corrigent l'effet désincitatif que pourrait avoir une indemnisation longue du chômage ont d'ailleurs fait l'objet de réformes en 2002. La politique d'activation est fondée sur la conviction largement partagée que les chômeurs ont des droits mais aussi des devoirs.

Dans tous les pays, l'activation comprend quatre grands types de mesure : l'accès à des emplois subventionnés dans le secteur privé ou public ; l'accès à des emplois dans le secteur public ; des programmes de formation ou d'acquisition d'une éducation de base pendant plusieurs mois, avec une indemnité de formation assez élevée pour vivre normalement ; différents programmes d'aide aux chômeurs dans la recherche d'emploi, l'évaluation des compétences, la mise en confiance des chômeurs.

Les mesures d'activation sont dans les trois pays mises en œuvre localement, sous la responsabilité et le contrôle des services de l'emploi pilotés par les partenaires sociaux associés aux collectivités locales au Danemark et dans une certaine mesure en Finlande et de manière plus centralisée en Suède. Les dépenses de politiques actives d'emploi sont non seulement les plus élevées d'Europe, mais comprennent également la proportion la plus forte de dépenses consacrées à la formation : selon Eurostat, en 2005, les dépenses de formation pour la politique du marché du travail représentaient 0,38 % du PIB en Finlande, 0,34 % en Suède, 0,54 % au Danemark contre 0,21 % dans l'Union européenne à 27, 0,30 % en France et 0,25 % en Allemagne...

L'autre élément de l'incitation est l'obligation de rechercher un emploi pour toucher non seulement les allocations de chômage, mais aussi les minima sociaux payés par les municipalités. Cette obligation est mise en œuvre de manière décentralisée, avec une grande liberté d'appréciation en fonction des conditions locales. Dans les trois pays, des circulaires des services nationaux de l'emploi fixent des règles négociées qui s'imposent aux demandeurs d'emploi : obligation de se rendre aux convocations des services de l'emploi (mais possibilité de rendez-vous sur internet ou par téléphone, les services de l'emploi appelant eux-mêmes les demandeurs d'emploi), obligation d'accepter un emploi dans une

zone élargie autour de la résidence dans un premier temps, puis dans tout le pays après six mois, obligation d'accepter un changement de métier tout en conservant un niveau proche du précédent (un ingénieur ne devra pas accepter un poste de manœuvre, mais devra pouvoir se reconverter dans l'enseignement...). Au final, les radiations à ce titre ne dépassent pas 0,8% des demandeurs d'emploi dans les trois pays.

Un accompagnement de plus en plus personnalisé, décentralisé, ouvert aux chômeurs et aux salariés, avec un guichet unique

Une série de réformes menées au Danemark, en Finlande et en Suède ont récemment fait converger les services destinés aux chômeurs indemnisés et ceux destinés aux bénéficiaires du revenu minimum et des aides sociales. Jusque-là, en effet, des services de l'emploi spécifiques concernaient chacune des populations. Le Danemark a poussé la logique à son terme en créant des services communs regroupant les agents dans un même service piloté par les collectivités locales en association avec les partenaires sociaux. En Suède, il s'agit plus d'un travail en commun sur le terrain que d'une fusion. La Finlande a choisi une solution intermédiaire, avec des maisons de l'emploi associant des personnels polyvalents.

L'avantage est que les chômeurs indemnisés connaissant des difficultés sociales peuvent dès le premier jour de chômage bénéficier d'un soutien spécialisé de la part des travailleurs sociaux, alors que le bénéficiaire d'un minimum social qui a surtout besoin d'une qualification professionnelle sera directement pris en charge par une personne dont c'est le métier, sans passer par un travailleur social.

Dans les trois pays, ce dispositif coordonné, associant des plans d'action personnalisés, mis en place par des services sociaux et de l'emploi unifiés ou regroupés en réseau, permet une individualisation de la prise en charge et du soutien (LEFEBVRE, 2006; GEORGES, GRIVEL, MÉDA, 2007; LEFEBVRE, 2008).

La stratégie d'investissement social dans le capital humain et la qualification: un facteur à ne pas négliger

Les différentes formes de flexibilité mobilisées dans le système productif nordique, liées à des institutions et des politiques qui assurent une recherche d'emploi sereine et incitent au retour rapide à l'emploi grâce à un accompagnement individualisé ne suffisent pas, selon nous, à rendre compte des performances nordiques en matière d'emploi. Nous formons l'hypothèse que ces différentes politiques

ne peuvent pleinement développer leurs effets que dans un contexte qui valorise en permanence la qualification de la main-d'œuvre parce que seule celle-ci est susceptible d'accompagner le processus de montée en gamme permettant aux entreprises de conserver une avancée technologique et de développer des produits à forte valeur ajoutée, moins sensibles à la concurrence des pays à bas salaires. L'investissement dans la qualification de la main-d'œuvre à toutes les étapes du cycle de vie permet non seulement aux entreprises de s'adapter aux évolutions de la division internationale du travail mais aussi aux salariés de trouver ou retrouver rapidement un emploi, d'autant qu'un grand soin est également apporté à la qualité des appariements grâce à l'intervention des partenaires sociaux dans les différentes institutions concernées par les transitions. Dans un monde où le risque principal est devenu celui de ne pas disposer d'un niveau minimal de qualification (ESPING-ANDERSEN *et al.*, 2002), la stratégie consistant à faire en sorte que le plus de personnes possible accèdent à ce niveau constitue un facteur essentiel de réussite.

Disposer d'une main-d'œuvre qualifiée constitue, de l'aveu même des responsables des pays nordiques et des syndicats, la seule façon de conserver et développer l'emploi. Cela suppose un fort investissement de l'État dans l'éducation et la formation initiale de tous dès le plus jeune âge et un aménagement raisonné des transitions entre système éducatif et la vie professionnelle; la possibilité de recourir à la formation tout au long de la vie active par le recours à des actions de formation ou la possibilité de travailler dans des organisations qualifiantes ainsi que la possibilité de se requalifier en cas de chômage; un contexte favorable à la recherche et à l'innovation.

Le niveau de formation initiale de la population nordique

Les pays nordiques présentent de nombreux points communs en ce qui concerne le niveau de formation de leur population. D'abord, le niveau de qualification de la main-d'œuvre est parmi les plus élevés des pays européens: en 2006, selon Eurostat, pour l'ensemble de la population de 25 à 64 ans, hommes et femmes compris, 82% des Danois, 84% des Suédois, 79,6% des Finlandais ont terminé le second cycle de l'enseignement secondaire, contre seulement 67% en France et 70% dans l'Europe à 27.

Ensuite, selon Eurostat, le pourcentage de jeunes sortant précocement du système éducatif est moins élevé dans les pays nordiques qu'ailleurs en Europe (8,3% en Finlande, 10,9% au Danemark, 12% en Suède contre 15,3% dans l'Union européenne à 27 et 13,1% en France). Ces chiffres mettent en évidence que ces pays cherchent à donner un niveau d'éducation suffisant à la plus grande partie des jeunes, et

y parviennent, comme en témoigne la place qu'ils occupent dans le classement de l'enquête PISA de l'OCDE. Cette dernière détermine tous les trois ans les compétences des jeunes âgés de 15 ans en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences. Dans la version 2006 de l'enquête, comme en 2003 et en 2000, les élèves finlandais sont les mieux classés : ils apparaissent comme les meilleurs des pays de l'OCDE en sciences et en mathématiques et occupent la deuxième position en compréhension de l'écrit. «Au Canada, au Danemark, en Finlande, en Irlande, en Islande, en Norvège, en Pologne et en Suède, les parents peuvent escompter pour leurs enfants un niveau élevé et uniforme d'une école à l'autre» (OCDE, 2004).

Tous les pays nordiques se caractérisent par l'importance des moyens consacrés à l'éducation et la formation, avec des dépenses publiques d'éducation et de formation les plus élevées de tous les pays de l'OCDE. Ainsi, selon Eurostat, les dépenses publiques d'éducation représentaient en 2004 au Danemark 8,47% du PNB, 7,18% en Suède, 6,42% en Finlande pour 5,07% dans l'Union européenne et 5,81% en France. Et les enquêtes Eurostat de participation des adultes à des actions de formation et d'éducation montrent un écart de 1 à 2 ou 3 entre la France et les pays nordiques.

On ne doit pas oublier de compter au nombre des investissements de ce type le développement, dans les trois pays, mais de manière sans doute plus forte encore en Suède et au Danemark, d'un service public de la petite enfance permettant l'accueil de tous les jeunes enfants et qui explique en grande partie, selon ESPING-ANDERSEN (2004), non seulement le bon niveau de qualification général de la population nordique, mais aussi le fait que les inégalités intergénérationnelles n'ont pas augmenté dans ces pays, l'accueil des enfants dès le plus jeune âge dans des modes de garde de qualité expliquant une égalisation des sollicitations intellectuelles et cognitives qui constituent la base du développement futur des enfants. Les trois pays nordiques consacrent les sommes les plus élevées de l'OCDE à l'accueil des jeunes enfants de moins de 6 ans : le Danemark y consacre 2,7% de son PIB, la Suède 1,9%, la Finlande 1,5% contre 0,7% pour la moyenne OCDE (JAUMOTTE, 2003).

La formation tout au long de la vie et les organisations apprenantes

Les pays nordiques sont ceux où les salariés accèdent le plus régulièrement et le plus souvent aux actions de formation : en 2006, respectivement 23,1% de la population au travail finlandaise, 29,2% de la population au travail danoise et 32,1% de la population au travail suédoise (en 2005) avaient participé à une formation dans les quatre dernières semaines (contre 7,5% de la population au travail française et 9,6% de la population de l'Union européenne à 27).

La formation tout au long de la vie est dans les pays nordiques un principe, toute personne devant pouvoir en bénéficier à tout moment de sa carrière, et l'État assurant la cohérence, que les personnes soient au chômage, employées, ou dans les circuits d'éducation et de formation. La formation professionnelle est une responsabilité publique, même si sur le plan de l'organisation, des dépenses et des aides financières, les partenaires sociaux sont fortement impliqués dans l'identification des besoins, et dans le choix du contenu des formations.

Dans tous les pays nordiques, les partenaires sociaux interviennent sur l'identification des besoins de formation, et pour développer et décider du contenu des formations des stagiaires et des enseignants. Il existe des conseils spécifiques par secteur d'activité ou par métiers. Les formations offrent un large éventail de cours qui sont soit des cours définis au niveau national, soit des parcours d'études cohérents visant les personnes employées aussi bien que les chômeurs, soit des cours conçus spécialement pour satisfaire aux besoins des entreprises (LEFEBVRE, 2006 ; LEFEBVRE, 2008 ; MEILLAND, 2006).

Les actions de formation professionnelle s'adressent aussi bien aux chômeurs qu'aux actifs. Elles sont sanctionnées par des titres ou diplômes formellement reconnus par les partenaires sociaux et considérés comme des diplômes nationaux.

Les pays nordiques aident les salariés à développer et à entretenir leurs compétences grâce à un fort recours à la formation, formelle ou informelle. Si les salariés peuvent facilement accéder à des modules de formation à l'extérieur de leur entreprise, le fait que les organisations du travail soient des organisations «apprenantes» est également d'une grande importance. Selon VALEYRE (2006), les pays nordiques sont ceux où sont le plus développées les organisations apprenantes, qui permettent aux salariés de disposer d'une forte autonomie dans le travail, d'autocontrôler la qualité de leur travail et de rencontrer fréquemment des situations d'apprentissage et de résolution de problèmes imprévus.

Si la formation tout au long de la vie des salariés en emploi n'est pas un slogan dans les pays nordiques, le fait que les politiques actives d'emploi aient toujours comporté un fort recours à la formation en direction des demandeurs d'emploi importe également. Les politiques actives d'emploi ne consistent donc pas à pousser les demandeurs d'emploi dans les emplois existants à tout prix, mais au contraire, et notamment lorsque le marché de l'emploi est peu tendu, à requalifier les chômeurs de manière à pouvoir les diriger vers d'autres secteurs : on l'a vu, traditionnellement, les pays nordiques consacrent les pourcentages les plus élevés du PIB aux dépenses pour la politique du marché du travail et parmi celles-ci à la formation.

L'investissement dans la recherche et l'innovation

*
* *

On doit considérer comme faisant partie intégrante de la stratégie d'investissement social des pays nordiques le fait qu'ils consacrent un montant élevé du PIB aux dépenses de recherche et développement et à l'innovation. Un tel investissement est en effet complémentaire des efforts réalisés en matière de qualification de la main-d'œuvre et doit permettre le développement de nouveaux biens et services, qui offriront des métiers dont les salariés qualifiés pourront se saisir, alimentant ainsi un cercle vertueux.

En 2006, le Danemark consacrait 2,43 % de son PIB à la RD, la Finlande 3,45 % et la Suède 3,82 %, contre 2,12 % pour la Suède et 1,84 % pour l'Union européenne. Cet effort a commencé pour l'essentiel au début des années quatre-vingt-dix, au moment de la grande crise, et est à l'origine de la création de Nokia qui, grâce aux aides publiques, est passé en cinq ans d'une activité de vente d'électroménager et de pneus de tracteurs à la position de leader mondial de la téléphonie mobile. Et les responsables nordiques considèrent que la recherche et développement est le principal outil pour réussir dans un contexte de mondialisation.

Les performances nordiques ont certainement à voir avec ce que l'on a désormais coutume d'appeler la flexicurité, c'est-à-dire une stratégie visant à concilier souplesse pour les entreprises et sécurité pour les salariés (COMMISSION EUROPÉENNE, 2007). Les éléments ici rassemblés font néanmoins douter que la liberté de rupture du contrat de travail constitue le principal facteur de ces performances. Les données présentées invitent à plutôt à considérer qu'en plus d'une flexibilité qui est multidimensionnelle et concerne tout autant l'organisation du travail que la gestion de la main-d'œuvre, les institutions et les politiques participant à la sécurisation des trajectoires ainsi que l'investissement massif et régulier dans le capital humain déterminent largement les résultats obtenus.

Bibliographie

- AUER P., GAZIER B., (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion.
- BARBIER J.-C., (2006), *Apprendre vraiment du Danemark*, Connaissance de l'emploi, CEE.
- BEPA, (2007), *La réalité sociale de l'Europe*.
- BOERI T., (2002), *Let social Policy models Compete and Europe will win*, Paper presented at a Conference hosted by the Kennedy School of Government, Harvard University, 11-12 April.
- BOYER R., (2006), *La flexicurité danoise. Quels enseignements pour la France ?*, Éditions Rue d'Ulm.
- BREDGAARD T., LARSEN F., MADSEN P.K., (2005), «The Flexible Danish Labour Market – a Review», *Carma Research Paper*, 01 : 2005, Aalborg University, Carma.
- CAMDESSUS M., (2004), *Le sursaut*, La Documentation française.
- DAVOINE L., EHREL C., (2007), *La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique*, Document de travail du CEE, n° 86.
- ESPING-ANDERSEN G., (1999), *Les trois mondes de l'État-Providence*, Le lien social, PUF.
- ESPING-ANDERSEN G., (2004), «Untying the Gordian knot of social inheritance», *Research in social stratification and mobility*, vol. 2&, p. 115-138.
- ESPING-ANDERSEN G., GALLIE D., HEMERIJCK A., MYLES J., (2002), *A New Welfare Architecture for Europe*, Oxford University Press.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2004), *Quality of life in Europe, First European Quality of Life Survey 2003*, Dublin.
- FERRERA M., (1996), «The Southern model of Welfare in Social Europe», in *Journal of European Social Policy*, vol. 1.
- GAUTIÉ J., (2006), «Flexibilité et/ou sécurité: la France en quête d'un modèle», *Les Cahiers français*, n° 330, p. 91-95.
- GEORGES N., GRIVEL N., MÉDA D., (2007), *Prestations et services d'accompagnement des chômeurs en Suède*, Rapport conjoint CEE/IGAS.
- GOETSCHY J., (2004), «L'apport de la méthode ouverte de coordination à l'intégration européenne», in P. Magnette, *La Grande Europe*, Éditions de l'Université libre de Bruxelles.
- JAUMOTTE F., (2003), *Female Labour force participation: past trends and main determinants in OECD Countries*, Document de travail du Département des affaires économiques, n° 376, OCDE.
- LEFEBVRE A., (2006), *Le modèle social danois*, Liaisons sociales.
- LEFEBVRE A., (2003), *Le droit social en Suède*, Liaisons sociales Europe.
- LEFEBVRE A., (2008), *Le modèle finlandais*, Liaisons sociales Europe.
- LEFEBVRE A., MÉDA D., (2006), *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Seuil.
- COMMISSION EUROPÉENNE, (2004), *Réalisons Lisbonne: réformes pour une Union élargie*, rapport de la Commission au Conseil.
- LEIBFRIED F., (1992), «Towards a European Welfare State: on integrating poverty regimes in the European community», in Z. Ferge et J. E. Kolberg (dir.), *Social Policy in a Changing Europe*, Campus Verlag, Francfort.
- MADSEN P.K., (2003), «Flexibility through labour market policies and institutions in Denmark», in P. Auer et S. Cazes (ed.), *Employment stability in an age of flexibility*, ILO.
- MADSEN P.K., (2006), *Flexicurity, a new perspective on labour markets and welfare states in Europe*, Carma.
- MEILLAND C., (2006), «La formation continue des adultes, instrument de politique d'emploi et enjeu des négociations collectives», *Chroniques internationales de l'I^{re}*, n° 101.
- MERRIEN F.-X., (1990), «L'empreinte des origines», *Revue française des Affaires sociales*, octobre.
- MERRIEN F.-X., (2006), «Les modèles de l'État-Providence et le système français», *Les Cahiers français*.
- MERRIEN F.-X., PARCHET R., KERNEN A., (2005), *L'État-social. Une perspective internationale*, Armand Colin.
- OCDE, (2004), *Apprendre aujourd'hui, réussir demain*.
- OCDE, (2006a), *Boosting jobs and incomes: policy lessons from re-assessing the OECD Jobs strategy*, 3 April 2006.
- OCDE, (2006b), *Perspectives de l'emploi*.
- OCDE, (2006c), *Regards sur l'éducation*.
- TITMUSS R., (1958), *Essays on Welfare state*, Allen and Unwin.
- SAPIR A., (2005), *Globalisation and the Reform of European Social Models*, Brugel.
- STENBERG A., (2007), *Evidence on the impact of upper secondary education in Sweden*, Working Paper 6/2007, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University.
- VALEYRE A., (2006), *Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne: des situations contrastées selon les organisations de travail*, Document du CEE, n° 73.