

Dario Petrantoni

La flexisecurity, le modèle danois et l'Italie

Dans le débat actuel sur le marché du travail, la *flexicurity* est devenue l'un des thèmes les plus importants tant au niveau national italien qu'au niveau européen.

Dans les dernières années, l'implémentation d'un système qui pourrait combiner flexibilité - à l'avantage des entreprises - et sécurité sociale - à l'avantage des travailleurs - a été prise en charge par la Communauté Européenne, notamment avec le livre vert de la Commission Européenne du 22 novembre 2006, «Moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du XXI siècle».

Par la suite, le 27 juin 2007, la Commission Européenne a diffusé une communication adressée au Parlement, Gouvernement, Comité Economique et Social et Comité des Régions intitulée : « Vers des principes communs de flexisécurité : plus des postes de travail, de qualité supérieure grâce à la flexibilité et à la sécurité ».

Toutefois, si on regarde encore plus loin dans le passé, on peut constater que les origines des réflexions sur ce thème remontent au début des années 2000. Avec la « Stratégie de Lisbonne » de mars 2000, le Conseil Européen se donnait comme défi de faire de l'économie européenne la plus compétitive du monde et d'atteindre la pleine occupation avant la fin de l'année 2010.

Le focus de cette stratégie aurait dû être la modernisation du modèle social européen à travers de nombreux investissements dans les ressources humaines et dans la lutte vers l'exclusion sociale.

Bien qu'au niveau communautaire l'approche à la flexisécurité soit relativement récente, certains pays européens ont déjà commencé à faire face à cette question *in tempore non suspecto*.

L'exemple danois, en particulier, pourrait et devrait constituer le point de référence pour tous ces Pays qui cherchent à réaliser une combinaison entre la garantie d'une flexibilité aux entreprises et, en même temps, d'une sécurité sociale aux travailleurs.

Flexicurity : l'exemple danois

La conjoncture actuelle et la crise économique mondiale qui se déroule depuis la fin de l'année 2008, ont fait de la flexisécurité une priorité de l'agenda politique européen.

L'UE a plusieurs fois manifesté sa conviction absolue quant au fait que la flexisécurité est le parcours le plus approprié pour obtenir le plus de postes de travail et d'une meilleure qualité : *more and better jobs*.

Mais, pour la Commission Européenne, la flexibilité ne se traduit pas simplement dans une facilitation aux entreprises pour virer ou recruter du personnel ; elle devrait représenter aussi un moyen pour promouvoir une « mobilité ascendante » et un « développement des talents » de chaque travailleur. De plus, cette flexibilité répondrait bien à tous les défis résultants du phénomène de la globalisation.

À coté de cet élément, la Commission considère nécessaire l'implémentation d'un système de sécurité sociale qui ne se limite pas à la conservation du poste de chaque travailleur, mais qui promeut l'acquisition de compétences individuelles, permettant de faciliter la réinsertion professionnelle après un licenciement. Les périodes de transition d'un emploi à l'autre devraient être garanties par des allocations de chômage généreuses à fin de faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Les composants de la flexisécurité peuvent donc être identifiés avec la souplesse des dispositions contractuelles, une approche des stratégies fondées sur l'apprentissage intégré durant toute la vie du travailleur (*long life learning*), des politiques actives et efficaces du marché du travail, ainsi que des systèmes modernes de sécurité sociale.

La Commission a détecté huit principes communs de flexisécurité qui devraient guider les Etats membres dans son introduction dans l'ordre juridique. En particulier : 1. des dispositions contractuelles flexibles et fiables – aussi bien pour les patrons, que pour les travailleurs - ; 2. un bon équilibre entre droits et obligations pour les patrons et pour les travailleurs, ainsi que pour les institutions publiques ; 3. nécessité de s'adapter aux circonstances, aux marchés du travail et aux relations industrielles propres des Etats membres ; 4. viser à réduire les disparités entre *insiders* et *outsiders* ; 5. promotion de la flexisécurité tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, dans le cadre d'une transition d'une entreprise à une autre ; 6. promouvoir l'égalité de genre ; 7. nécessité d'un climat de confiance entre les institutions, les partenaires sociaux et les autres acteurs intéressés ; 8. répartition équitable des coûts et des avantages en jeu entre individus, entreprises et budgets publiques.

Par ailleurs, la Commission a précisé que la flexisécurité doit être déclinée au niveau national selon les spécificités propres à chaque Pays.

Quant au principe sub 4, elle a également indiqué qu'il faut proposer aux *outsiders* des opportunités meilleures, des avantages économiques et des mesures d'aide pour faciliter leur entrée dans le marché du travail.

Pour revenir à la communication de la Commission Européenne du 27 juin 2007, dans l'annexe II on trouve des analyses sur quelques mesures de flexisécurité adoptées par quelques Pays membres.

L'exemple de ce qu'on appelle le « triangle d'or » danois est, de ce point de vue, emblématique.

En 2006, le Danemark possédait un taux d'emploi de 77,4%, face à un chômage de 3,9%. Seulement 0,8% était un chômage de longue durée, et enfin un chômage de jeunes de 7,7%, avec une participation à l'apprentissage permanent de 27,4%.

Ces chiffres montrent comment le Danemark est un exemple pour les autres Pays européens, sans oublier naturellement que tout système peut être amélioré.

Les trois points fondamentaux du triangle d'or danois sont : flexibilité, *welfare* et politiques actives. Le marché du travail danois est caractérisé par un haut degré de flexibilité, dû à une discipline de protection de l'emploi de type libéral.

Cette approche trouve son pilier dans les Accords de Septembre (*September Agreements*) de 1899. Ces accords reconnaissent à la fois les droits des patrons dans la gestion de leurs entreprises – possibilité d'employer et de licencier – et les droits liés à la protection syndicale pour les travailleurs – horaires et conditions de travail.

S'il est vrai que plusieurs mesures de protection pour l'emploi sont réduites et que leur individuation est laissée à l'autonomie des partenaires sociaux, il est aussi vrai que dans les Pays Scandinaves on peut observer un système de protection sociale très efficace. Ce système constitue le contrepoids nécessaire pour un marché du travail caractérisé par une haute flexibilité.

De plus, à partir de 2006, des réformes qui visent à donner plus de poids aux institutions locales ont été mises en place. Il s'agit d'une décentralisation qui a pour objectif une implémentation des politiques de l'emploi gérées à plusieurs niveaux et non seulement par les partenaires sociaux. En particulier, de nouveaux centres pour l'emploi ont été créés. Ils sont responsables aussi bien de l'assistance sociale, que des services mis en place pour l'emploi – dont profitent à la fois aux assurés et à ceux qui n'ont pas de travail.

Ces centres pour l'emploi possèdent deux ordres de compétences : le premier lié à la demande de travail, qui avant la réforme était prise en charge par les vieux centres pour l'emploi ; le deuxième lié à l'assistance sociale, gérée auparavant par les municipalités. Ce regroupement de tâches présente plusieurs avantages : une coopération plus importante avec les fonctionnaires de l'Etat gérant le vieux système de placement et les fonctionnaires des municipalités s'occupant de l'assistance sociale ; une administration plus transparente ; la gestion par les mêmes acteurs des différentes réglementations concernant les politiques actives d'emploi, ce qui permet de résoudre toute différence normative entre Etat et municipalités.

Cette réforme a été toutefois critiquée par les partenaires sociaux car elle aurait privilégié le niveau local, en empêchant une analyse plus large du marché du travail, ainsi qu'une prise de conscience des spécificités régionales.

Si la flexibilité du marché du travail et le haut niveau de protection sociale sont les deux premiers piliers du modèle de flexisécurité danoise, le troisième est représenté par le système éducatif. Ce système garantit une qualification adéquate aux jeunes ainsi qu'une bonne requalification aux travailleurs qui cherchent à se réinsérer dans le marché du travail. La caractéristique fondamentale de ce système est de fournir des services et des formations à la fois aux travailleurs et à ceux qui sont sans-emploi.

Le système de formation continue pour les non-employés, né en 1960, est géré par le Ministère du Travail. Il se caractérise par un rôle actif des partenaires sociaux. En 1965 celui pour les employés a été institué. Dans les années 1980, avec des conventions collectives, des accords sur l'éducation ont été introduites. Ces accords assurent aux travailleurs deux semaines de congé par an qui leur permettent de suivre des cours de formation pour améliorer leurs compétences professionnelles.

Si d'une part les partenaires sociaux jouent un rôle très important dans le système de formation continue, d'autre part l'Etat est le principal bailleur de fonds. Cela permet une externalisation des coûts qui ne pèse pas sur les entreprises et favorise la participation des travailleurs aux cours.

Un tel système donne plusieurs avantages : plus de flexibilité du marché du travail; plus de mobilité ; possibilités pour les travailleurs d'améliorer leurs compétences pendant les périodes d'inactivités et plus de possibilités de réintégrer le marché du travail.

Un autre aspect très important qui caractérise le fonctionnement du modèle danois est constitué par le système de protection sociale. On y trouve une conception binaire dans laquelle on peut distinguer deux branches : l'une qui s'adresse à la fois aux travailleurs et aux sans-emplois, l'autre qui s'adresse à ceux qui n'ont aucun lien avec le monde du travail.

Le chômage se finance à travers le « *Ghent* », à savoir un système d'assurance chômage composé par 31 fonds d'assurances reconnus par l'Etat¹. S'agissant d'un financement public, le pourcentage de participation de l'Etat aux fonds change selon les pourcentages du chômage.

Le système d'allocation chômage combine les droits du travailleur avec ses obligations à fin de faciliter sa réinsertion dans le marché du travail.

Plus précisément, l'allocation chômage peut arriver jusqu'au 90% de la rémunération pour une période de 4 ans, mais elle ne peut pas être accordée sans la présence des *politiques d'activation*. Cela signifie que le chômeur est obligé de suivre un plan individuel d'activation qui lui permettra de suivre des cours de formation professionnelle et, grâce à la *rotation de l'emploi*, de remplacer les travailleurs en congé ou en formation.

Comme on peut l'observer, c'est la règle de conditionnalité qui détermine l'accès aux allocations chômeurs.

Il faut toutefois noter que l'une des pierres angulaires du système danois est la générosité de son *welfare* s'appuyant sur une cotisation fiscale élevée et un caractère universaliste. Il n'est pas sûr que ce système puisse être reproduit dans d'autres contextes nationaux, à cause des différentes approches culturelles. Analysons à ce propos la tentative italienne de réformer le marché du travail avec le *Jobs Act*.

Avant le *Jobs Act*

Afin de comprendre davantage le système italien et d'observer comment l'Italie se positionne face aux autres Pays Européens, il me semble utile d'expliquer le cadre général de 2006 jusqu'à aujourd'hui.

Ce travail ne prétend nullement être exhaustif. Il s'agit de "Notes de Recherche" qui ont vu le jour au sein du cours *Les "modèles" nordiques en question : expérimentation, réformes et trajectoires contemporaines* de Yohann Aucante, Maître de conférence en Sociologie Politique à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales de Paris.

¹ Les différentes parties de ces fonds sont liées aux associations syndicales. Ce système qui date de 1970 vient de la réforme des subsides avec laquelle l'Etat a pris en charge tous les financements des coûts supplémentaires dus à l'augmentation du chômage. Tous les membres de ces fonds doivent verser une contribution d'adhésion.

Pour ce faire, il faut analyser, d'un coté, les statistiques publiées dans le « Rapport du monitoring des politiques de l'emploi et du travail, fait par le Ministère du Travail, de la Santé et des Politiques Sociales », en mai 2008 et, de l'autre, la Relation annuelle de la Commission Européenne de 2007, et dans cette dernière, en particulier, l'évaluation des programmes nationaux pour la croissance et l'emploi. On se rend compte immédiatement que le marché du travail italien – au delà de la différentiation entre *insiders et outsiders* - était très segmenté. Le taux de chômage des jeunes s'attestait à 21,6% en 2006², alors que le taux d'emploi des femmes correspondait seulement à 46,3%, ce qui nonobstant une petite croissance par rapport aux défis de la Stratégie de Lisbonne, marquait une énorme distance avec les autres réalités européennes – l'Italie se plaçait à -11% par rapport à la moyenne européenne.

La segmentation était confirmée également par la diffusion du pseudo-travail indépendant à plus de 53% pour la classe d'âge entre 15 et 34 ans et à 56,1% pour les femmes. Encore, les emplois temporaires atteignaient 13,2% au total.

Le taux d'emploi global n'était pas non plus encourageant et il était bien éloigné des objectifs fixés à Lisbonne, c'est-à-dire de 70% pour 2010. En 2006, il était de 58,4%, 6% inférieur à la moyenne européenne.

Ces pourcentages se sont de plus en plus aggravés par les effets de la crise de 2008 à 2014 et le taux d'emploi global a ultérieurement baissé de 2,9% points, ce qui nous oblige à réfléchir aux défauts d'un système qui fait des investissements très importants sur les politiques passives du travail, oubliant très souvent celles actives.

Il est significatif, de ce point de vue, de constater qu'en 2012 seulement 0,2% des dépenses totales étaient destinées à la formation professionnelle.

Enfin, les monitorages du Ministère du Travail nous permettent d'analyser l'efficacité des Services pour l'Emploi. Les activités des centres pour l'emploi montrent un Pays binaire. Au Nord, on trouve une politique combinée et intégrée – pacte de service, accompagnement professionnel, raccordement avec la formation – alors qu'au Sud, où la demande est plus importante, on constate un retard dans l'implémentation des services.

A partir de ces chiffres de nombreuses propositions de réformes législatives sont arrivées, et ceci durant une dizaine d'années.

Dans un souci d'honnêteté intellectuelle, il faut préciser deux choses : 1. les réformes proposées ont été élaborées toujours par des politiciens de centre-gauche, ceux qui aujourd'hui déclarent d'appartenir à la famille du socialisme européen, mais elles ont été écartées de l'agenda institutionnel par les gouvernements de centre-droite de Berlusconi³; 2. déjà dans la première proposition de réforme

² En Danemark le même taux s'attestait au 7,7%.

³ Bien que les gouvernements Berlusconi aient été des gouvernements de longue vie, ils n'ont presque rien produit à causes des nombreux problèmes personnels de nature judiciaire de Berlusconi et aux nombreux scandales qui ont laissé grandir les inégalités du *Bel Paese*.

avancée par un groupe de sénateurs en 2009⁴, on trouve une tentative de se rapprocher du modèle danois, et en particulier pour la question de la flexisécurité.

Modernisation italienne en retard : le *Jobs Act* et le contrat de travail à « stabilité croissante »

La dualité du système du marché du travail italien a conduit beaucoup d'intellectuels à proposer des réformes pour équilibrer les conditions des travailleurs italiens en difficulté. En effet, ces travailleurs reçoivent un traitement différent s'ils sont employés dans une grande ou petite entreprise et s'ils ont signé un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

Une autre grande inégalité se pose entre les travailleurs des usines et ceux de l'industrie manufacturière : seulement les premiers profitent d'un traitement d'intégration salariale et le déséquilibre entre petites et grandes entreprises persiste.

Il faut toutefois souligner qu'en Italie le tissu productif est constitué de petites et moyennes entreprises qui se sont de plus en plus éloignées du secteur manufacturier. En même temps, le secteur des services a acquis de plus en plus de poids, tout en restant exclus des instruments de la flexisécurité.

De plus, outre la distinction bien connue entre *insiders et outsiders*, le marché du travail italien finissait par produire toute une série de catégories de travailleurs très désavantagés par rapport à ceux qui étaient employés avec un contrat à durée indéterminée dans une entreprise industrielle avec plus de 15 travailleurs.

Voici donc la nécessité d'une réforme qui aurait pu réduire ces déséquilibres et proposer une aide concrète à ceux qui, pendant cette longue période de crise, se sont retrouvés en dehors du marché du travail.

Une réponse est enfin arrivée avec le gouvernement Renzi et se nomme *Jobs Act*.

Cette réforme est structurée en six points fondamentaux : protection croissante ; politiques actives ; maternité ; flexibilité ; protection du travail ; simplification.

En ordre :

1. L'objectif primaire de cette réforme serait la création d'une nouvelle occupation stable. La plupart de pseudo-emplois indépendants sont abrogés et remplacés par un nouveau contrat à durée indéterminée. Il y a aussi de nouvelles règles dans les cas de licenciement abusif : l'article 18 du Statut des Travailleurs, garantissant la réinsertion du travailleur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, a été abrogé. À sa place le gouvernement a introduit des mesures qui devraient garantir aux employés des indemnités économiques proportionnées à leur ancienneté dans l'entreprise. Les comportements discriminatoires seront sanctionnés avec la réintégration du travailleur. Par ailleurs, les litiges judiciaires seront limités à travers l'utilisation d'un nouveau modèle de conciliation entre les parties.

⁴ Project de loi N. 1481 du 25 mars 2009

2. Le modèle de flexisécurité du *Jobs Act* se base sur l'équilibre entre les politiques passives de soutiens aux revenus et les politiques actives. Ces dernières, comme dans le cas danois, devront favoriser la réinstallation du travailleur à travers un parcours personnalisé et finalisé à l'acquisition de nouvelles compétences. Les Services pour l'Emploi sont coordonnés par la nouvelle « Agence Nationale pour les Politiques Actives du Travail » et renforcés afin d'améliorer la rencontre entre la demande et l'offre de travail. Tous les citoyens auront plein accès aux activités d'orientation, d'aide à la formation et assistance au travail sur tout le territoire national. Les Centres pour l'Emploi signeront avec chaque individu un « Pacte de Service Personnalisé » pour déterminer un parcours individuel pour l'insertion et/ou la réinsertion dans le marché du travail. De plus, on fera l'expérience pour la première fois du « cheque de réinsertion ». C'est un nouveau droit individuel qui permettra au chômeur de recevoir un soutien intensif et spécialisé dans la recherche d'un nouvel emploi. Un autre élément inspiré par le système danois est le principe du « right & duty », selon lequel la participation active de celui qui demande l'aide sociale est essentielle pour qu'il puisse la percevoir.
3. La participation des femmes au marché du travail et leur valorisation représentent les bases pour la croissance du pays. L'objectif prioritaire à poursuivre avec la réforme est donc de concilier travail et responsabilités familiales pour les femmes, et en particulier de favoriser la maternité et la valorisation de l'expérience parentale. De plus, une flexibilité plus importante est reconnue au congé obligatoire de maternité afin de favoriser le rapport mère-enfant sans renoncer aux protections des mères. Les travailleuses indépendantes pourront bénéficier, pour la première fois dans l'histoire du pays, du congé parental. Enfin, les femmes victimes de la violence de genre ou familiale auront le droit à demander un congé trimestriel accessible sur base horaire.
4. Pour véritablement révolutionner le travail, comme le dirait Renzi, il faut passer par les entreprises. Plusieurs mesures doivent donc être mises en place avec cette réforme : horaire de travail moins rigide, télétravail, possibilité de bénéficier du congé parental sur base horaire. On aura ainsi à la fois des améliorations touchant à la vie de travailleurs et d'autres liées à la production des entreprises. La négociation au niveau de l'entreprise pourrait fournir des solutions plus efficaces et plus fonctionnelles. Pour cette raison, les politiques d'entreprise et les gains de productivité sont incités afin de créer de nouveaux modèles d'organisation.
5. Le but, de ce point de vue, est de viser une plus grande égalité sociale à travers l'universalisation des aides aux revenus pour les chômeurs. Quand la fin d'un rapport de travail arrive, l'ancien employé doit s'adresser à un nouvel institut créé pour les allocations de chômage, à savoir la NASPI. Cette allocation a pour vocation de s'adresser à tout type de chômeur. De plus, l'accès

- à cette allocation est garanti aussi pour ceux qui avaient un pseudo-emploi indépendant. Avec la réorganisation des amortisseurs sociaux, la réforme prévoit aussi de repenser les actions liées aux travailleurs qui sont au chômage technique ou partiel. Encore, une extension aux apprentis de la « Cassa Integrazione Ordinaria e Straordinaria » et une révision de la réglementation relative aux fonds de solidarité vont garantir plus des droits pour plus des travailleurs durant les périodes de crise des entreprises. Toutes les entreprises qui feront recours au « Contrat de Solidarité » pourront bénéficier des intégrations salariales jusqu'à 36 mois sur 5 ans. Tous cela ne peut pas se faire sans une implémentation des règles qui visent à lutter contre les illégalités : travail irrégulier et mal payé, mais aussi prévention et promotion de la santé et de la sécurité. Une nouvelle « Inspection du Travail » à échelle nationale sera par conséquent mise en place.
6. Une grande partie des contrats « atypiques » sera supprimée à fin de simplifier les règles visant à établir des rapports de travail et pour mieux les gérer. En même temps, des études spécifiques, centrés d'une part sur la question du tissu social et de l'emploi, et, de l'autre part, sur l'environnement productif, faciliteront les grandes orientations stratégiques des entreprises. Le passage vers une nouvelle forme de travail stable permettra aux entreprises d'éviter des sanctions et de bénéficier de mesures incitatives mises en place par la dernière « Loi de Stabilité ». Enfin, la communication avec l'Administration Publique par voie électronique finira par alléger la bureaucratie, en permettant aux citoyens de se rapprocher des institutions de manière plus efficace et rapide.

Conclusion : la parole à ceux qui sont partis

Bien que la flexisécurité soit l'un des impératifs de l'agenda européen depuis les années 2000, et le système du « triangle d'or danois » ait fini par incarner un modèle vertueux en ce sens, l'Italie a tardé plus ou moins quinze ans pour mettre en place une réforme du marché du travail qui s'inspire à ce modèle.

Dans le *Bel Paese*, la réforme a été beaucoup critiquée, surtout à cause de l'élimination de l'article 18 du Statut des Travailleurs, notamment par les syndicats. Ces derniers auraient préféré une extension de l'article 18 à tous les travailleurs et une défiscalisation du coût du travail.

Plutôt que de me lancer dans une analyse personnelle de la réforme, je préfère laisser la parole à ceux qui ont décidé de partir à l'étranger, et en particulier à ceux qui se sont installés au Danemark. Leur point de vue permet de mesurer les conséquences concrètes de ces réformes dans la vie quotidienne de ce pays, tout en soulignant la diversité avec la réalité italienne.

Par souci d'honnêteté intellectuelle, il me faut de préciser que ces opinions ne peuvent pas prétendre à prendre en compte les effets de la nouvelle législation italienne du *Jobs Act*, effets qui se verront peut-être d'ici quelques années, les décrets d'application de la réforme n'ayant été mis en œuvres que depuis

la fin janvier 2016. Il va de soit que le *Job Acts* seul ne peut suffire pour intervenir véritablement sur les problèmes qui, en Italie, ont des racines anthropologiques très lointaines. Pour les résoudre, il faudrait également travailler à la mise en œuvre d'une « révolution » culturelle et intellectuelle apte à refonder un nouveau sentiment de citoyenneté.

Avant de laisser la parole aux expatriés, commençons par présenter quelques données. Le Danemark se place au deuxième rang dans le monde entier pour la répartition équitable des revenus ; il est au troisième dans l'index de démocratie et sixième pour la qualité de l'environnement des entreprises et leur capacité technologique; septième pour le PIL par habitant ; huitième en liberté économique ; dixième en créativité économique ; douzième en compétitivité globale. Naturellement, ce pays aussi a eu des problèmes à cause de la crise économique internationale débutée en 2008. En 2011, par exemple sa croissance s'est arrêtée à 1,5% points, un pourcentage réduit par rapport à d'autres pays scandinaves comme la Norvège (1,7%) ou la Finlande (3,5%). Les Danois toutefois ont toujours continué à faire confiance à leur Etat, comme le confirme le *Better Life Initiative* de l'OCSE⁵. Selon cet institut, les Danois n'ont pas de rivaux en termes de satisfaction personnelle et d'équilibre travail – vie personnelle. De plus, ils obtiennent des résultats importants comme communauté : 97% des Danois pensent connaître quelqu'un sur qui pouvoir compter en cas de nécessité, alors que la même donnée pour l'Italie ne se monte qu'à 86%.

Lucia, une étudiante italienne à Copenhague affirme : « Il suffit de faire une promenade pour se rendre compte de comment les gens ici sont unis. Tout le monde se parle d'une façon informelle. En Italie, en revanche, nous sommes plus formels et hiérarchiques. La culture danoise a des racines paysannes, et repose sur la stabilité et sur la démocratie. Pour mieux la comprendre, il suffit de comparer les journaux danois et italiens. Les nôtres utilisent un langage élitiste et les journalistes cherchent souvent à utiliser des synonymes « difficiles » pour se faire remarquer. Les Danois, en revanche, préfèrent être plus directs ».

Francesca Sacco, une autre étudiante italienne, dit : « Égalité et solidarité sont les mantras des politiciens danois, qui encouragent tous les citoyens à les pratiquer quotidiennement et dans tous les domaines. Voilà pourquoi entre les professeurs danois et les étudiants il y a un rapport humain complètement différent de celui qu'on a en Italie. Les professeurs ici ne souhaitent pas instaurer des relations étudiants/professeurs inégales. Un enseignant m'a dit une fois d'être moins formelle dans les mails que je lui adressais, de l'appeler par son prénom et d'utiliser le mien pour signer ».

Cette opposition à l'inégalité transparait aussi dans le discours d'Irene, qui habite à Aarhus, à propos du *welfare* danois : « Je peux vous assurer que contrairement à l'Italie, les services sont très efficaces. Surtout les services de santé. Ici le médecin traitant ne se limite pas à faire des prescriptions et des visites. Si

⁵ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/it/#/1111111111>

vous avez des examens à faire, il vous appelle dans son ambulatoire et c'est lui qui s'en occupe personnellement ». Paolo, mathématicien et doctorant habitant toujours à Aarhus, affirme de son côté : « Les études universitaires pour les citoyens européens sont gratuites. Pendant mon master à Copenhague, je n'ai rien payé. Le doctorat, en revanche, est considéré comme un vrai travail. J'ai été embauché par l'Université d'Aarhus, j'ai donc des revenus, et j'ai droit à des congés payés, des congés maladies et des congés parentaux ».

Chiara, employée de la *Camera di Commercio italo-danese*, dit : « Il y a plusieurs raisons qui font du Danemark un pays où il convient d'investir. Tout d'abord sa position géographique, qui l'a transformé en un *hub* pour exporter dans une zone de l'Europe très riche. La deuxième raison est l'environnement des entreprises : la flexisécurité n'est pas juste un *brand*. Nous avons une législation très libérale en matière d'embauche et licenciement, très importante pour les entreprises étrangères qui, grâce à ce système, réussissent à remédier aux erreurs dues au fait qu'ils ne connaissent pas très bien la situation locale. Enfin, les délais de la bureaucratie ici sont très réduits par rapport aux délais italiens. Même chose pour l'accomplissement des pratiques légales et le déroulement des procès : ici, par exemple, l'institution du notaire n'existe pas et quand vous achetez un immeuble tout est pris en charge par l'avocat ».

Riccardo, étudiant vénitien à Copenhague, affirme encore : « Ici l'administration publique et l'administration juridique utilisent vraiment Internet. Elles sont simples et transparentes. Les citoyens répondent positivement avec un respect total des règles. J'étudie à l'Université de Copenhague et à l'intérieur du campus, il y a un bar géré par les étudiantes. Tu y vas, tu prends ce que tu veux et tu mets l'argent correspondant, indiqués sur le tableau, dans un panier, sans que personne ne soit obligé de vérifier ».

Pour conclure, ces témoignages soulignent les points de force concrets qui ont fait du Danemark l'un des pays les plus compétitifs et socialement équitables de l'Europe et du monde. La réalité danoise se fonde sur un bon système de formation, de nombreuses petites entreprises très dynamiques, une politique industrielle libérale qui ne sauve pas les entreprises en difficultés, mais qui protège les citoyens des monopoles privés, une ouverture aux marchés internationaux et aux nouvelles productions, une flexisécurité qui, à travers un « compromis historique », combine cette flexibilité dans les phases d'embauche et de licenciement avec un niveau de protection sociale très élevé. Un modèle qui, selon la définition de Lykkesoft⁶, sécurise le droit au travail plutôt que la garantie de l'emploi, à travers notamment une participation massive des femmes au marché du travail et une fiscalité allégée pour tous ceux qui montent une entreprise.

⁶ Politicien socio-démocrate, Président du *Folketing* danois, il a écrit : *The Danish Model – a European success story*, http://www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/lykkesoft_the-danish-model.pdf, p.31

Bibliographie :

Istat, *La struttura del costo del lavoro in Italia*:

<http://www.istat.it/it/files/2014/12/Costo-del-lavoro-2012.pdf?title=Struttura+del+costo+del+lavoro++22%2Fdic%2F2014+-+Testo+integrale.pdf> ;

P. Ichino et alia, *Disegno di legge per la transizione a un regime di flexsecurity*:

<http://www.pietroichino.it/?p=2511> ;

T. M. Andersen & M. Svarer, "Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark", dans *CEifo Economic Studies*, 53:3 (2007), p. 389-429 ;

S. Sciarra, "Is flexicurity a European Policy?", dans *Skrifter till Anders Victorins*, Iustus Foerlag, 2009, p. 447-462;

Istat, *Rapporto annuale 2015. La situazione del paese* :

<http://www.istat.it/it/files/2015/05/Rapporto-Annuale-2015.pdf> ;

M. Lykketoft, *The Danish Model – a European succes story*, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2010 :

http://www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/lykketoft_the-danish-model.pdf;

Parlement européen, *Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 luglio 2007 su modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo* :

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0339+0+DOC+XML+V0//IT>;

Parlement européen, *Risoluzione del Parlamento europeo del 29 novembre 2007 su principi 38 comuni di flessicurezza* :

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0574+0+DOC+XML+V0//IT>;

Ministère du Travail, de la Santé e des Politiques Sociales (2008), *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro* :

http://www.lavoro.gov.it/strumenti/studistatistiche/documents/monitoraggio_2008.pdf;

Ministère du Travail, de la Santé e des Politiques Sociales : *Relazione sulla performance ai sensi dell'Art. 10, C. 1, Lettera B, del Decreto Legislativo N. 150/2009, anno 2014*:

<http://www.lavoro.gov.it/Ministero/AreaTrasparenza/Performance/RelazionePerformance/Documents/Relazione%20sulla%20Performance%202014.pdf>;

Ministère du Travail, de la Santé e des Politiques Sociales (2015), *Quaderni di Studi e Statistiche sul mercato del lavoro, Spesa per le politiche occupazionali e del lavoro* :

<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/StudiStatistiche/lavoro/Documents/Nota%20Spese%20Politiche%20-%20Anno%202013.pdf>;

Commission des Communautés Européennes, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza* :

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0498>;

Commission des Communautés Européennes, *Libro verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo* :

file:///Users/user/Downloads/Comunicazione_commissione_COM_2007_627.pdf;

Ministère du Travail et des Politiques Sociales, *Jobs Act, Documentazione Decreti Attuativi* :

<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Pagine/default.aspx>;

Blog italiani all'estero :

<http://www.scappo.it/index.php>;

Y. Aucante, *Les Démocraties Scandinaves. Des système politiques exceptionnels ?*, Paris : Armand Colin, 2013 ;

D. Etherington, *New Welfare Spaces : Labour Market Policies in the UK and Denmark*, Saarbruchen : VDM Dr Mueller, 2008.