

# MARCHÉ DU TRAVAIL ET EMPLOI DES SENIORS EN SUÈDE

**Vincent Touzé \***

*Département des études de l'OFCE et IEP de Lille*

Le « modèle » suédois est particulièrement attractif car il a bien résisté aux chocs des années 1970 et 1990. En particulier alors que la crise de 1993 a été particulièrement virulente, entraînant une récession majeure et une très forte augmentation du chômage, les évolutions qui ont suivi ont été très favorables, combinant nette reprise de l'activité, retour rapide au plein emploi et remontée des taux d'emploi des seniors. La Suède a ainsi montré sa capacité à réguler efficacement la conjoncture tout en améliorant ses performances structurelles dans un contexte où le vieillissement de la population constitue le défi principal pour la plupart des pays développés.

Sur le plan économique, la crise du début des années 1990 a affecté l'emploi à deux niveaux : elle a entraîné des pertes d'emploi et une hausse du taux de chômage qui ont réduit les opportunités professionnelles, ce qui a pu décourager l'offre de travail (effet de flexion). Mais, les politiques économiques mises en œuvre dans les années 1990 ont été particulièrement réactives, tant sur le plan budgétaire que monétaire (dévaluation et désinflation compétitive), ce qui a favorisé le retour à une croissance forte. Cette dernière a été bénéfique à l'emploi, et en particulier à l'emploi des seniors. Nos estimations montrent que la sensibilité du taux d'emploi à la conjoncture varie selon les classes d'âge et que les 60-64 ans sont plus particulièrement sensibles.

Sur le plan institutionnel, le vieillissement de la population suédoise a conduit les gouvernements à réformer le système de retraite. Les différentes mesures ont déjà eu des effets visibles puisque le nombre de pensions d'invalidité a diminué, le taux de temps partiel des seniors a fortement chuté et le taux d'emploi des 60-64 ans s'est fortement accru sur la période 1999-2005.

Sur le plan structurel, le marché du travail suédois présente au moins trois spécificités qui sont en mesure de favoriser l'employabilité des travailleurs seniors. Le niveau de salaire moyen des 55-65 ans ne paraît pas plus élevé que celui des quadragénaires. L'accès à la formation continue croît avec l'âge, ce qui peut faciliter la mobilité professionnelle. Enfin, la loi de 1974 sur la « sécurité de l'emploi » a instauré une règle « premier entré, dernier sorti » qui rend plus difficile le licenciement des travailleurs les plus anciennement présents dans l'entreprise.

**Mots clés :** Suède. Marché du travail. Senior.

\* Cet article est la version révisée d'un chapitre réalisé dans le cadre d'un rapport pour le Conseil d'orientation des retraites. Je tiens à remercier Lucy apRoberts et Marco Geraci, mes deux rapporteurs successifs auprès du Secrétariat général, pour leurs précieux commentaires sur des versions préliminaires du texte.

vincent.touze@ofce.sciences-po.fr