

La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation.

Patrick AUBERT¹ et Bruno CRÉPON²

¹ INSEE, DEEE et CREST

² CREST-CEPR-IZA

Avec le vieillissement de la population, le relèvement du taux d'emploi des salariés les plus âgés représente un enjeu de politique économique majeur. Il est nécessaire au succès des réformes des systèmes de retraite. Néanmoins, cet objectif pourrait être difficile à atteindre s'il existe un problème du côté de la demande de travail pour les salariés âgés. En particulier, si les salaires ne s'ajustent pas de manière totalement flexible et que la productivité diminue en fin de carrière, les employeurs pourraient choisir d'embaucher de préférence des salariés jeunes, dont le ratio productivité/salaire serait plus élevé. Dans cette étude, nous étudions ces deux aspects de salaire et de productivité et leur évolution avec l'âge.

La croissance des salaires avec l'âge est un phénomène bien documenté. La situation est en revanche plus complexe en ce qui concerne la productivité, pour laquelle il n'existe pas de mesure immédiate. Pour estimer la productivité des différents groupes d'âge, nous utilisons une approche fondée sur les fonctions de production. L'idée consiste à se placer non plus au niveau individuel mais au niveau de groupes de salariés, et à « mesurer » la productivité associée à une classe d'âge comme la contribution moyenne de cette classe d'âge à la production de l'entreprise.

Cette approche pose néanmoins certains problèmes empiriques. La « contribution » d'un groupe de travailleur à la production ne peut pas se mesurer simplement par la corrélation entre son poids dans la main d'œuvre et la productivité d'une entreprise, du fait d'une circularité des effets entre ces deux dimensions. En effet, les salariés jeunes et âgés ne se répartissent pas dans les mêmes entreprises. Les séniors sont plus nombreux dans les entreprises anciennes et moins productives. De manière dynamique, des chocs de productivité négatifs sont le plus souvent associés à un vieillissement de la main d'œuvre. Un estimateur « naïf » de la productivité des classes d'âge, fondé sur la corrélation simple entre structure par âge et productivité moyenne, mêlera donc la productivité propre des différentes classes d'âges et leur allocation dans des entreprises plus au moins productives. En particulier, un tel estimateur aboutira à une productivité en moyenne plus faible des séniors, parce qu'ils sont en moyenne plus nombreux dans les entreprises moins productives.

Une réponse classique à ce problème consiste à appliquer des méthodes d'économétrie des panels. Dans cette étude, nous utilisons une technique de variables instrumentales, en instrumentant les variations des facteurs de production par la structure par âge des effectifs dans le passé. Le principe de cette technique est de purger dans les variations des poids des classes d'âge ce qui est dû aux ajustements endogènes aux chocs de productivité, afin de ne retenir que la variation « mécanique » due au vieillissement. Nous utilisons pour cela un panel de 70 000 entreprises du secteur privé dans l'industrie, le commerce et les services, suivies de 1994 à 2000.

Nous estimons un profil de productivité croissant jusque vers 40 à 45 ans, puis à peu près stable au-delà, et cela aussi bien dans l'industrie, les commerces et les services. Nous n'observons donc pas de diminution de la productivité en fin de carrière, du moins pas avant 55 ans.

Le profil de la productivité suit d'assez près celui des rémunérations. En particulier, il n'apparaît pas d'écart marquant entre salaire et productivité, si ce n'est aux âges les plus élevés (plus de 55 ans). Les gains de salaire avec l'âge correspondraient donc bien à des gains de productivité d'ampleur comparable.

Néanmoins, il s'agit de profils moyens de productivité, et non de profils individuels. De plus, les résultats ne concernent que les salariés en emploi, et non l'ensemble des individus. La méthode ne permet donc pas d'observer une éventuelle baisse de productivité en fin de carrière pour certaines catégories de salariés, si ces salariés moins productifs ont été évincés du marché du travail.
