

**Age, salaire, productivité et demande de travail,
Ou
Le salaire à l'ancienneté est-il un frein à l'emploi des travailleurs âgés ?**

Quelques éléments de discussion à partir de deux études¹.

La majorité des travaux économiques sur l'emploi des travailleurs âgés portent sur l'offre de travail (avec l'arbitrage travail-loisir notamment) et sur le cadre institutionnel (dispositifs de retraite et de cessation anticipée notamment). Les travaux sur la demande de travail des entreprises concernant les travailleurs âgés sont moins nombreux.

Cependant, comme le note une récente étude de l'OCDE² : « à l'évidence, il ne suffit pas que l'offre de travail augmente, la demande doit être elle-même présente ».

Selon cette étude, il y a une forte corrélation entre taux d'activité élevés et pays à taux d'emploi élevés qui conduit à conclure que les facteurs du côté de l'offre constitueraient le moteur de l'emploi. Cependant, la relation de causalité entre le niveau d'activité et l'emploi n'est pas toujours claire et la phase de transition vers un taux d'activité accru et un emploi plus élevé pourrait s'accompagner d'un chômage accru. Cela conduit alors à considérer que « les pays doivent s'attaquer à toute une série de problèmes potentiels et pressants du côté de la demande pour parvenir à allonger sensiblement la période d'activité des travailleurs âgés ». Les thèmes évoqués brièvement concernent notamment la formation des travailleurs âgés et la flexibilité des salaires pour s'ajuster à la productivité si celle-ci décroît avec l'âge.

La présente fiche fait le point sur cette question, notamment sur les évolutions respectives des salaires et de la productivité avec l'âge en fonction, d'une part, de l'acquisition de compétence ou de capital humain et, d'autre part, des rigidités du marché du travail et du comportement des entreprises (marché du travail interne).

1. L'étude réalisée pour la DARES examine la littérature économique internationale, notamment sur l'analyse des relations entre productivité et salaires et la description des modèles explicatifs de comportement des entreprises vis-à-vis des travailleurs âgés. Il est noté que « les travaux qui forment l'essentiel de la littérature étudiant les profils de productivité ou de salaires par âge, considèrent les différents types de travail, par âge ou par qualification, comme des facteurs de production qui peuvent être mis en équivalence par une unité commune, le capital humain. Ainsi la productivité relative des facteurs travail des jeunes et des plus âgés pourra être mesurée par le rapport des stocks respectifs de capital humain. La variable d'âge apparaîtra indirectement dans la fonction de production des entreprises via l'accumulation de ce capital. » Ce type de modèle est utilisé dans l'étude afin de « montrer comment ils peuvent apporter des explications à l'étude de l'activité des travailleurs âgés. » L'étude rappelle les faits stylisés bien connus sur les profils de salaire et examine « les arguments théoriques classiques mis en avant pour expliquer comment et pourquoi la productivité des travailleurs, supposée égale à leur salaire, peut évoluer avec l'âge. » L'étude

¹ « Salaires, productivité et caractéristiques des salariés, une approche du cas française » par B. Crépon, N. Deniau, S. Pérez-Duarte du CREST, Centre de recherche en économique et statistique, étude à paraître.

« L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite » Antoine Bommier, Thierry Magnac, Muriel Roger, Document d'études N° 44, avril 2001, DARES, Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du Ministère des Affaires Sociales, du travail et de la solidarité. Les documents d'études n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas la position de la DARES.

² « La contribution d'une retraite plus tardive à la croissance de l'emploi », Perspectives économiques de l'OCDE N° 72, décembre 2002.

montre ensuite que « les résultats empiriques portant sur l'analyse des salaires et des productivités ne sont pas toujours en accord avec ces théories. Certaines études indiquent des différences entre salaires et productivité qui pourraient expliquer la longueur des durées en chômage et la présence de chômage chez les travailleurs âgés. » L'étude aborde enfin « les arguments théoriques qui justifient la rigidité à la baisse des salaires et qui peuvent engendrer de tels écarts entre productivité et salaires chez les travailleurs âgés ».

Parmi les raisons théoriques avancées dans la littérature, l'étude examine plus spécialement deux arguments, « le premier repose sur les problèmes d'incitations quand la productivité est inobservable (*par l'employeur*), le deuxième met en relief des motifs d'assurance vis à vis des risques futurs sur la productivité ».

Sur le cas des Etats-Unis, qui fait l'objet de la majorité des analyses, « il semble que les études empiriques n'arrivent à prouver l'existence d'une différence entre salaire et productivité que pour des professions de cadres ou, à tout le moins, pour des travailleurs présents sur des marchés internes de grandes entreprises. Pour les autres, la question reste posée car la validation empirique est inexistante ou très fragile ».

L'étude du CREST vise à comparer les productivités et salaires relatifs en fonction du sexe et de l'âge pour la France et prennent notamment comme point de comparaison une étude réalisée aux USA en 1999.

Dans l'étude sur les Etats-Unis, la première conclusion est que les salaires plus élevés des seniors reflétaient leurs plus grande productivité ; la deuxième conclusion était que la différence de salaire entre les femmes et les hommes est ou était supérieure à la différence de productivité (inégalité hommes femmes).

Pour la France, les auteurs ont mis en parallèle des informations sur 80 000 entreprises (fichiers fiscaux sur les bénéfices réels normaux) et les déclarations annuelles de données sociales (DADS) fournissant les salaires individuels. Ils en déduisent par des méthodes économétriques des écarts relatifs de productivité et de salaire en fonction de diverses caractéristiques : secteur (industrie / services), qualification (non qualifié, qualifié, très qualifié), sexe et tranche d'âge (25-35 ans, 35-50 ans, plus de 50 ans). Dans les deux secteurs (industrie / services), la comparaison entre 35-50 ans et plus de 50 ans conduit à un différentiel d'environ 10 points entre la productivité et les salaires en défaveur de l'emploi des seniors. Ainsi, dans l'industrie, les plus de cinquante ans seraient payés 10% de plus que les 35-50 ans sans qu'il y ait de différence de productivité significative. Dans les services, les salaires seraient plus proches mais les quinquagénaires seraient moins productifs.

Il faut souligner que les écarts de productivité et de salaires ne renvoient pas tant à des qualités intrinsèques des individus qu'à des différences de structures de postes occupés. Ainsi, les femmes ont à la fois des salaires et des productivités inférieures car les postes qu'elles occupent sont moins qualifiés.

Les auteurs citent une autre étude, portant sur la Finlande, dans laquelle la productivité d'une entreprise diminue quand l'âge moyen des salariés dépasse 40 ans, toutes choses égales par ailleurs.

Ce bref aperçu conduit aux remarques suivantes :

- Les études comparées de productivité et de rémunération par âge sont rares et les méthodes d'estimations sont sujettes à discussion. On ne dispose pas actuellement d'analyse des évolutions dans le temps, or l'évolution des durées de scolarité par génération, le développement de la formation tout au long de la vie, l'évolution des relations sociales, l'histoire de l'industrie et des services sont autant de facteurs susceptibles de modifier les hiérarchies respectives des salaires et des productivités. Ainsi, l'étude citée de l'OCDE n'évoque la décroissance de la productivité avec l'âge qu'au conditionnel.
- Selon certains travaux théoriques ces différences de ratios productivité / salaire en fonction de l'âge peuvent éventuellement être « expliquées » par des comportements rationnels de l'entreprise et/ou d'autres éléments de fonctionnement du marché du travail. Mais il n'y a pas de consensus en la matière.
- Au delà des quelques indications ponctuelles disponibles illustrées par les travaux cités sur la France et les Etat-Unis, l'état actuel des observations et de l'analyse semble largement insuffisant pour fonder une politique traitant de ce phénomène. Ainsi, l'OCDE indique avoir lancé une étude pour évaluer la force des obstacles du côté de la demande pour l'emploi des travailleurs âgés ainsi que les réponses des pouvoirs publics.