

Début de projet : été 2007

Thème : Les travailleurs de 45 ans et plus et la formation liée à l'emploi

Titre : *Formation en entreprise des travailleurs plus âgés*

Les relations entre les employeurs et les employés sont présentement en pleine mutation face à trois tendances lourdes qui continuent de modifier profondément le marché du travail : (1) le vieillissement de la population active, (2) l'internationalisation croissante des marchés (notamment l'impartition), et (3) l'accélération du changement technologique (notamment l'utilisation des nouvelles technologies de l'information).

À divers degrés, ces changements sont susceptibles d'avoir un impact important sur le niveau de vie de la population québécoise. En particulier, le vieillissement de la population active a souvent été évoqué comme un élément pouvant éroder la capacité du Québec à maintenir sa compétitivité internationale. D'une part, ce vieillissement et les départs à la retraite qui vont suivre éroderont l'assiette fiscale du gouvernement qui devra trouver des moyens de maintenir les services sans recourir à des taux de taxation trop élevés. D'autre part, comme les investissements en capital humain ont tendance à diminuer avec l'âge, ce vieillissement pourrait nuire aux capacités de l'économie de s'adapter aux progrès technologiques qui demandent des mises à jour constantes des connaissances.

La formation des travailleurs plus âgés se situe au coeur de la seconde problématique et constitue l'objet de notre étude. Nous proposons dans cette recherche de répondre à trois questions principales: (1) Quels sont les liens entre le vieillissement des travailleurs et la formation en entreprise? (2) Est-ce que les entreprises retirent des gains de productivité dont la magnitude diffère selon l'âge des travailleurs formés? et (3) Est-ce que les travailleurs de différents groupes d'âge ont des incitations différentes à investir dans leur propre formation? Ces questions principales sont accompagnées d'objectifs secondaires.

Nous étudierons la première question avec les données de l'Enquête sur l'Éducation et la Formation des Adultes (EÉFA) et celles de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) avec lesquelles nous bâtirons un modèle où nous expliquerons la propensité à suivre de la formation et son intensité en fonction de diverses caractéristiques de l'individu et de son emploi. La deuxième partie du projet utilisera les données de l'EMTE pour évaluer si la formation a des impacts différents sur la productivité par travailleur de l'entreprise selon l'âge des employés formés. Finalement, nous construirons dans la troisième partie diverses mesures de la rentabilité privée de la formation pour le travailleur selon la province d'emploi et analyserons comment cette rentabilité affecte la participation aux activités de formation.