

1 Synthèse des résultats de recherche

1.1 Une analyse des déterminants de l'incidence et de l'intensité de la formation des travailleurs québécois selon l'âge et comparaison avec l'Ontario

- Les statistiques descriptives de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada pour les années 1999, 2001 et 2003 combinées montrent que l'incidence de la formation en classe au Québec passe de 34,8 % chez les 35 à 44 ans à 24,9 % (-9,9 points de pourcentage) pour le groupe d'âge constitué des 55 à 64 ans, alors que la diminution pour la formation en cours d'emploi est similaire, passant de 18,0 % à 7,5 % (-10,5 points de pourcentage).
- On constate aussi une diminution de l'intensité de la formation : parmi les travailleurs québécois qui reçoivent de la formation, les travailleurs âgés entre 35 et 44 ans reçoivent 6,6 jours de formation peu importe son type comparé à 5,6 jours chez les travailleurs âgés entre 55 et 64 ans (une différence de 1 journée).
- Ces différences demeurent statistiquement significatives dans un cadre de régression où nous tenons compte d'une panoplie de facteurs reliés au travailleur et à l'établissement qui sont aussi susceptibles d'influer sur l'incidence de la formation. Les résultats montrent alors que la probabilité de recevoir de la formation commence à diminuer de façon significative à partir de 55 ans tant pour la formation en classe que la formation en cours d'emploi. Par exemple, toute formation confondue, la probabilité de recevoir de la formation pour les travailleurs âgés entre 55 et 59 ans diminue de 9 points de probabilités par rapport au groupe de référence (35 et 44 ans), alors que cette probabilité chute de 19,6 points de probabilité

chez les travailleurs âgés entre 60 et 64 ans.

- Nous arrivons à un constat similaire lorsque nous étudions la durée de la formation (conditionnellement au fait de suivre une formation). En effet, nous trouvons que les travailleurs plus âgés ont des durées de formation significativement plus faibles que les travailleurs plus jeunes. Par contre, nous observons dans ce cas que les baisses commencent à être statistiquement significatives à partir de 50 ans.
- La robustesse des résultats se confirme tant dans la décomposition de la formation (en classe ou en cours d'emploi) qu'à l'estimation simultanée. Cette dernière permet cependant de constater que les effets les plus importants vont à la probabilité de ne recevoir aucun type de formation. En effet, on voit que cette probabilité de ne pas recevoir de formation est de 18,9 points supérieure chez le groupe des travailleurs âgé entre 60 et 64 ans par rapport au groupe de référence, ce qui semble indiquer que les deux types de formation ne seraient pas substituables.
- Nous identifions trois différences majeures entre le Québec et l'Ontario :
 1. Les statistiques descriptives montrent que la baisse de l'incidence de la formation avec l'âge est plus faible en Ontario qu'au Québec.
 2. De façon surprenante, concernant l'intensité de la formation, les baisses sont beaucoup moins importantes au Québec qu'en Ontario. En fait, la durée totale des deux dernières formations suivies par les travailleurs québécois âgés entre 55 et 64 ans est à peine plus faible que pour les travailleurs âgés entre 35 et 44 ans (0,5 à 1 journée de moins) alors que les baisses sont de 2 à 3 journées chez les travailleurs ontariens.

3. Ces différences persistent lorsque nous tenons compte des autres facteurs qui déterminent l'incidence et l'intensité de la formation comme l'éducation ou la taille de l'établissement. Cependant, les résultats montrent que la situation est plus complexe que ce que les statistiques descriptives pouvaient montrer. En effet, on remarque que l'incidence de la formation en classe diminue de façon significative (-2,5 points de probabilité) à partir de 45 ans pour les travailleurs québécois alors que les baisses commencent à être significatives à partir de 50 ans chez les travailleurs ontariens. De plus, l'ampleur des baisses est beaucoup plus faible pour ces derniers. Pour la formation en cours d'emploi, nous observons la situation inversée : les baisses sont significatives à partir de 50 ans chez les travailleurs ontariens et à 55 ans chez les travailleurs québécois.

1.2 Les rendements privés de la formation selon l'âge des travailleurs au Québec et comparaison avec l'Ontario

- Nous estimons dans cette recherche les rendements de la formation parainée par l'employeur à l'aide des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de Statistique Canada pour la période 1999-2004. Notre objectif principal est de vérifier si ces rendements varient avec l'âge de l'employé formé.
- Nous estimons séparément les rendements de la formation en classe et la formation en cours d'emploi. Nous distinguons aussi les rendements au niveau de l'employé des rendements au niveau de l'établissement. Notre mesure de rendement au niveau de l'employé est son taux de rémunération horaire alors qu'au niveau de l'établissement, notre mesure de rendement est la valeur ajoutée par travailleur. Pour fins de comparaison, nous es-

timons ces rendements à la fois pour le Québec, l'Ontario et le Canada dans son ensemble.

- Les statistiques descriptives montrent des différences importantes sur l'incidence de la formation dans les deux provinces. Bien que le Québec effectue moins des deux types de formation, la différence est particulièrement importante dans le cas de la formation en cours d'emploi où les taux de formation québécois atteignent à peine 50 % des niveaux de formation ontariens.
- Nous trouvons que le rendement de la formation en classe en termes d'augmentation de la valeur ajoutée par travailleur est beaucoup plus faible au Québec qu'en Ontario (11 % comparativement à 26 %). Nos résultats semblent montrer le phénomène inverse concernant la formation en cours d'emploi mais dans ce dernier cas, les résultats ne sont pas statistiquement significatifs.
- Ces résultats peuvent être interprétés de deux façons. La première interprétation est tout simplement que la formation reçue au Québec est de qualité inférieure (e.g. moins pertinente, moins en lien avec la tâche, désuète, etc.) à celle reçue en Ontario. Une deuxième interprétation est que l'effort de formation québécois est trop orienté vers la formation en classe et qu'une réorientation vers la formation en cours d'emploi permettrait d'obtenir des gains de valeur ajoutée par travailleur plus élevés.
- Nous constatons qu'un employé ayant reçu de la formation au cours de la dernière année obtient un taux de rémunération horaire plus élevé de 2 % en moyenne. Pour les deux types de formation, les rendements sont similaires au Québec alors qu'en Ontario, les rendements sont légèrement inférieurs pour la formation en cours d'emploi et légèrement supérieurs pour la formation en classe.

- Pour ce qui est de nos estimés des rendements selon l'âge, notons tout d'abord que nous n'estimons pas de différence significatives dans le cas des impacts sur la rémunération du travailleur. Par contre, nous obtenons des impacts différenciés importants sur la valeur ajoutée par travailleur. Au Québec, comme à l'échelle canadienne, nous observons une baisse marquée des rendements de la formation en classe selon l'âge. Pour le Canada, alors que le rendement estimé est d'environ 50 % pour les moins de 35 ans, nous estimons un rendement d'à peine 5 % pour le groupe des 55 ans et plus.
- Il suit donc que les baisses de l'incidence et de l'intensité de la formation en classe selon l'âge, telles que documentées pour le Québec par Dostie et Léger (2008), pourraient être expliquées par le fait que l'établissement offre tout d'abord la formation aux employés pour lesquels il retirera des gains de productivité plus élevés. Le fait que les baisses de productivité de la formation en classe selon l'âge ne soient pas aussi marquées en Ontario pourrait expliquer le fait que l'incidence de la formation y diminue plus tardivement.