

**Note CIRANO écrite d'après un rapport de Benoit Dostie et Pierre Thomas Léger, février 2012**

Nous utilisons des données longitudinales liées sur les employeurs et leurs employés et constatons que la probabilité de participer à la formation en classe parrainée par l'employeur (FCPE) diminue rapidement chez les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Il existe deux théories fondamentales sur le déclin de la FCPE avec l'âge. La première et principale théorie attribue cette baisse à une plus courte période d'amortissement des investissements. Dans un modèle de type Becker, les investissements en capital humain devraient être effectués en début de carrière afin d'être rentabilisés sur la période la plus longue.

La seconde théorie avance la possibilité que la FCPE décline avec l'âge simplement parce que son rendement diminue aussi avec l'âge. Autrement dit, la FCPE pourrait être plus rentable lorsque offerte aux jeunes travailleurs plutôt qu'à leurs homologues plus âgés. Cela pourrait être attribuable à une moins grande facilité d'apprentissage chez les travailleurs plus âgés ou simplement au fait que les jeunes travailleurs ont plus à apprendre des formules actuelles de FCPE que leurs pairs plus âgés. Si cette dernière explication est valable, augmenter les niveaux de formation des travailleurs âgés risque de ne pas se traduire par un accroissement important de la productivité. En d'autres termes, il est possible que les entreprises réduisent de façon optimale les efforts de FCPE pour les travailleurs âgés simplement en raison du rendement plus faible. Dans ce cas, des subventions liées à de tels programmes peuvent favoriser inefficacement les hauts niveaux de formation pour certains groupes.

Nous montrons que les travailleurs âgés sont beaucoup moins enclins à suivre une FCPE que leurs homologues plus jeunes. Outre la période plus courte pour récupérer l'investissement dans la formation des travailleurs âgés, nous dégageons deux autres raisons

expliquant cet état de fait : les rendements en termes de salaires et les gains de productivité liés à la formation en classe qui diminuent aussi avec l'âge. De plus, nous montrons que la baisse des gains de productivité est beaucoup plus marquée que la diminution des rendements en termes de salaires. Ce dernier constat reflète le fait que les établissements de travail récoltent la majorité des gains liés à la formation chez les travailleurs et que la prime de productivité liée à la FCPE chez les travailleurs âgés se situe à près de zéro.

Collectivement, ces résultats portent à croire qu'une hausse du niveau de FCPE chez les travailleurs âgés ne résultera probablement pas en un accroissement important de la productivité.

Une question intéressante mérite tout de même une analyse plus poussée : le déclin des rendements en matière de productivité dans le cas des travailleurs âgés est-il attribuable à la moins grande capacité d'apprentissage de ces derniers ou à une mauvaise déclinaison de l'offre de FCPE visant les travailleurs plus âgés?

Enfin, la formation en classe pourrait être avantageuse pour le milieu de travail à de nombreux égards autres que la productivité. La présence de complémentarités dans la formation des travailleurs, jeunes et âgés, pourrait constituer une possibilité intéressante. La formation en classe destinée aux travailleurs âgés peut aussi avoir une incidence bénéfique sur d'autres mesures de rendement, comme l'innovation ou le maintien en poste de ces travailleurs [Picchio et van Ours (2011)]. De telles questions pourront faire l'objet d'études ultérieures.

L'étude complète peut être consultée sur le site Web du CIRANO à l'adresse suivante :

<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2011s-69.pdf>