

# Article 1

## **Les effets différés de la formation sur la productivité des entreprises au Canada : une étude longitudinale\***

### **Résumé**

Dans cet article nous examinons l'effet des investissements en formation sur la productivité des entreprises canadiennes. La littérature scientifique traitant de l'impact de la formation sur la performance des organisations continue de s'accroître dû aux nouvelles techniques d'estimations, à la disponibilité des données, et à l'intérêt grandissant pour le développement du capital humain. Les explications fournies dans les différentes études consultées ne montrent pas une vision claire des retours sur les investissements en formation. Par ailleurs, peu d'études recensées traitent de la présence des effets différés au-delà de deux ans de ce type d'investissements sur la productivité et encore moins de l'effet possible d'interaction entre les investissements en capital et ceux réalisés en formation. Or, ces deux dimensions font clairement partie de l'analyse théorique et requièrent qu'on s'y intéresse sur le plan empirique. À partir des données des employeurs de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de 1999 à 2005, nous avons estimé un modèle à effets retardés pour les investissements en formation et en capital physique. Nous avons trouvé que les investissements en formation réalisés avec trois années de retard engendrent des effets positifs et significatifs sur la productivité. La complémentarité des investissements est également significative et positive. Nos résultats montrent aussi l'importance de considérer la présence d'un service des ressources humaines comme un facteur influençant positivement la productivité des firmes.

**Mots clés :** Formation, Effets retardés, Entreprises, Étude longitudinale, Productivité

---

\* Bien que la recherche et les analyses soient fondées sur des données de Statistique Canada, les opinions exprimées ne représentent que celles de l'auteur.

## Article 2

# **L'impact des investissements en formation sur deux facettes du taux de roulement au sein des entreprises canadiennes\***

### **Résumé**

Après avoir procédé à l'estimation de l'effet des dépenses en formation structurée sur la productivité des entreprises (article 1), nous nous demandons pour quelles raisons les employeurs demeurent réticents quant aux retours des investissements en formation ? Dans le cadre de ce deuxième article, nous nous intéressons à deux dimensions de l'estimation du roulement, soit : le roulement de nature volontaire et le roulement optimal. Le deuxième volet est peu documenté empiriquement, ce qui nécessite des éclairages supplémentaires. Les résultats obtenus, à l'aide des données de l'EMTE de 1999 à 2005, montrent que les investissements en formation augmentent le taux de roulement volontaire au sein des entreprises. Par ailleurs, il peut être intéressant pour les gestionnaires d'identifier les outils permettant de « contrôler » le taux de roulement de leur main-d'œuvre. Est-ce que la qualité du climat de travail et la présence d'un service de ressources humaines permettent de réduire le roulement volontaire de la main-d'œuvre ? Est-ce que des outils ciblés permettent d'atteindre un taux de roulement optimal ? La formation permet-elle de se rapprocher ou de s'éloigner de cet optimal ?

**Mots clés** : Formation, Taux de roulement volontaire, Taux de roulement optimal, Entreprises, Étude longitudinale

---

\* Bien que la recherche et les analyses soient fondées sur des données de Statistique Canada, les opinions exprimées ne représentent que celles des auteurs.

## Article 3

# **Les nouveaux déterminants des investissements en formation au sein des firmes canadiennes\***

### **Résumé**

Dans le cadre de ce troisième article, nous complétons la réflexion précédemment entamée quant à l'effet des dépenses en formation sur les indicateurs de performance organisationnelle en examinant, dans un dernier temps, les déterminants des investissements en formation structurée au sein des milieux de travail canadiens. Nous utilisons les données issues du questionnaire des employeurs provenant de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés*. En se basant sur la théorie du capital humain, nous avons examiné des facteurs associés aux économies d'échelle, au partage des coûts et des bénéfices, à la structure du marché de la formation ainsi qu'à la croissance économique des firmes. Les résultats montrent notamment que les grandes entreprises qui dépensent plus en formation structurée que la moyenne adoptent aussi davantage de pratiques innovatrices et investissent aussi plus en capital physique par employé. Ces résultats permettent de discuter également de la complémentarité des facteurs faisant partie d'un cercle vertueux de croissance des entreprises pouvant déterminer les investissements en formation. Par ailleurs, la décomposition du taux de roulement en trois indicateurs, soit : les nouvelles embauches, les départs volontaires et l'ensemble des départs (retraites, revois, démissions et départs permanents) montrent que les dépenses en formation sont influencées positivement et significativement par les nouvelles recrues au sein de l'entreprise.

**Mots clés** : Dépenses en formation, Déterminants de la formation, Entreprises, Étude longitudinale

---

\* Bien que la recherche et les analyses soient fondées sur des données de Statistique Canada, les opinions exprimées ne représentent que celles de l'auteur.