A person with long dark hair, seen from behind, is pushing a blue and black stroller on a paved path. In the background, there is a large, ornate stone monument or fountain structure. The scene is outdoors with greenery on the sides.

**Discrimination des personnes avec incapacités et
efficacité des politiques de subvention à l'embauche:
une approche par les modèles de recherche d'emploi**

Charles Bellemare, Ibrahima Diallo, Marion Goussé

Motivation

Personne avec incapacités

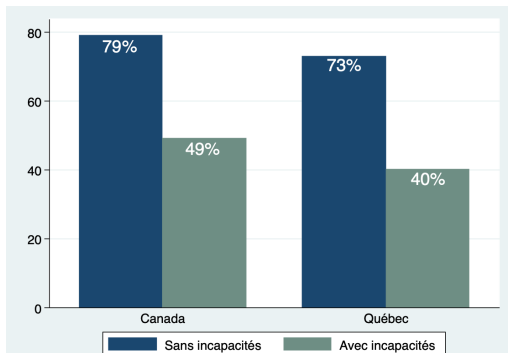
- ▷ Taux de participation faibles
- ▷ Taux d'emploi faibles et des taux de chômage élevés
- ▷ Taux de salaire faibles

Motivation

Personne avec incapacités

- ▷ Taux de participation faibles
- ▷ Taux d'emploi faibles et des taux de chômage élevés
- ▷ Taux de salaire faibles

Taux d'emploi



↪ Statistiques Canada 2011

↪ Camirand 2010

Motivation

Personne avec incapacités

- ▷ Taux de participation faibles
- ▷ Taux d'emploi faibles et des taux de chômage élevés
- ▷ Taux de salaire faibles

Les raisons possibles

- ▷ Coûts de participation élevés et des gains faibles
- ▷ Différence de productivité
- ▷ Discrimination à l'emploi et à la promotion



Motivation

Personne avec incapacités

- ▷ Taux de participation faibles
- ▷ Taux d'emploi faibles et des taux de chômage élevés
- ▷ Taux de salaire faibles

Les raisons possibles

- ▷ Coûts de participation élevés et des gains faibles
- ▷ Différence de productivité
- ▷ Discrimination à l'emploi et à la promotion

Politiques publiques

- ▷ Politiques anti-discriminatoire,
- ▷ Quotas d'emploi,
- ▷ Subventions salariales et à l'emploi,...

Ce papier

- ▷ Dans cet article, nous étudions la dynamique du marché du travail des personnes avec incapacités et sans incapacités à l'aide d'un modèle de recherche d'emploi qui inclut:
 - ▷ La présence de discrimination basée sur le goût/les préférences
 - ▷ La décision de participation

Ce papier

- ▷ Dans cet article, nous étudions la dynamique du marché du travail des personnes avec incapacités et sans incapacités à l'aide d'un modèle de recherche d'emploi qui inclut:
 - ▷ La présence de discrimination basée sur le goût/les préférences
 - ▷ La décision de participation

Premier objectif

Démêler ce qui vient de la **discrimination** de ce qui vient des **différences de productivité** dans les différences observées dans les résultats sur le marché du travail



Ce papier

- ▷ Dans cet article, nous étudions la dynamique du marché du travail des personnes avec incapacités et sans incapacités à l'aide d'un modèle de recherche d'emploi qui inclut:
 - ▷ La présence de discrimination basée sur le goût/les préférences
 - ▷ La décision de participation

Premier objectif

Démêler ce qui vient de la **discrimination** de ce qui vient des **différences de productivité** dans les différences observées dans les résultats sur le marché du travail

Second objectif

Simuler l'effet de politiques publiques telles que les subventions à l'embauche et évaluer son impact sur le taux d'emploi des personnes avec incapacités si l'on prend en compte la présence de discrimination

Plan

- ① Motivation
- ② Modèle
- ③ Données
- ④ Résultats
- ⑤ Conclusion

Plan

- ① Motivation
- ② **Modèle**
- ③ Données
- ④ Résultats
- ⑤ Conclusion

Le modèle

- ▷ Il y a deux types d'individus: *Les personnes avec des incapacités* et *les personnes sans incapacités*
- ▷ Ces agents diffèrent par les taux d'arrivée des offres de travail, des destructions d'emploi, de sortie de la non participation, et par la productivité
- ▷ Un individu peut être
 - ① **Au chômage, à la recherche d'un emploi:** reçoit un revenu instantané (allocation chômage et autres revenus-coût de recherche)
 - ② **À la non participation, sans recherche d'emploi:** reçoit un revenu instantané (loisir, production domestique,...)
 - ③ **En emploi:** reçoit un revenu de travail instantané
- ▷ Il y a également deux types d'entreprise
 - ① Celles qui ont des préjugés à l'égard des personnes avec des incapacités
 - ② Celles qui n'ont pas des préjugés à l'égard des personnes avec des incapacités

Plan

- 1 Motivation
- 2 Modèle
- 3 Données**
- 4 Résultats
- 5 Conclusion

Données

- ▶ Enquête sur la Dynamique du Travail et du Revenu (EDTR)
- ▶ Nous avons utilisé des microdonnées annuelles en coupe transversale de 2008 à 2011
- ▶ Ce fichier de données nous donne des informations
 - ▶ Les informations sur le statut d'emploi : (U) Chômage, (N) non-participation, (E) Emploi.
 - ▶ Des informations sur les salaires, les durées de chômage, de non-participation et d'emploi.
 - ▶ Des informations sur l'état de l'incapacité

Données (suite)

Sélection de l'échantillon

- ▶ Sont inclus, toutes les personnes qui déclarent vivre avec une incapacité ou sans incapacité
- ▶ Âgé de 18-65 ans. Nous formons trois groupes d'âge: 18-40; 41-55; 56-65.
- ▶ Niveau d'éducation: Primaire, secondaire and collège et université
- ▶ Le salaire observé

Statistiques descriptives

Table: *Statistiques descriptives*

	Hommes		Femmes	
	Sans incapacités	Avec incapacités	Sans incapacités	Avec incapacités
Taux de chômage(%)	6.64	9.04	4.46	5.22
Taux de nonparticipation (%)	13.62	36.90	21.85	43.90
Taux d'emploi (%)	79.73	54.06	73.69	50.88
Durée de chômage (en mois)	10.80	20.53	15.26	23.17
Durée de nonparticipation (en mois)	34.01	93.91	74.32	119.45
Durée d'emploi (en mois)	83.82	105.10	85.24	98.67
Salaire horaire (\$CAN)	23.24	22.78	20.94	19.66
Nombre d'observation	48,522	15,597	52,359	17,337

Notes: Calculs des auteurs basés sur les microdonnées en coupe transversale , 2008-2011.

↪ Les personnes avec des incapacités ont des salaires plus bas, des taux d'emploi plus bas, des taux de chômage plus élevés et une durée de chômage plus longue que les personnes sans des incapacités.

Plan

- ① Motivation
- ② Modèle
- ③ Données
- ④ Résultats
- ⑤ Conclusion

Résultats 1

- ① La discrimination est le principal facteur qui explique la différence dans le marché du travail entre les deux agents
 - ▷ **71% des entreprises ont des préjugés** à l'égard des personnes avec des incapacités

- ② Les personnes avec des incapacités ont
 - ▷ **Des taux d'arrivée des offres faibles** (5% vs 11%)
 - ▷ **Des faibles taux de destruction d'emploi** (0.3% vs 0.7%)
 - ▷ Une valeur associée à la non participation qui est plus grande

Résultats 1 (suite)

- ③ Selon le groupe d'âge (18-40; 41-55; 56-65)
 - ▷ Les résultats ① et ② restent vrais pour chacun des groupes
 - ▷ Les taux d'arrivée des offres diminuent avec l'âge
 - ▷ Les taux de destruction diminuent également avec l'âge

- ④ Selon le niveau d'éducation (Primaire, Secondaire, Collège et université)
 - ▷ Les résultats ① et ② restent vrais pour chacun des groupes
 - ▷ Les taux d'arrivée des offres augmentent avec le niveau d'éducation
 - ▷ Les taux de destructions diminuent avec le niveau d'éducation

Évaluation d'impact contrefactuelle: subventions à l'embauche

- ▷ Nous utilisons les paramètres estimés du modèle pour calculer le nouvel équilibre lorsque des subventions à l'embauche sont introduites dans le modèle.
- ▷ **Quelle est l'effet de la subvention sur l'emploi?**
 - ① En présence de discrimination
 - ② En absence de discrimination.
- ▷ L'État accorde une subvention à tout employeur qui embauche une personne avec des incapacités
- ▷ Cette subvention est payée par une taxe forfaitaire sur tous les employés

Résultats 2

① **Politique 1: Fixer la subvention à hauteur de 20% du salaire**

- ▷ La subvention augmente le taux d'emploi en présence de discrimination (18,72%) ou sans discrimination (45,33%)

② **Politique 2: Augmenter la subvention à hauteur de 85% du salaire**

- ▷ La subvention augmente le taux d'emploi en présence de discrimination (26,06%) ou sans discrimination (49,59%)
- ▷ L'effet sur l'emploi est faible comparé à la situation où la subvention est de 20% du salaire en absence de discrimination (26,06% vs 45,33%)

Plan

- ① Motivation
- ② Modèle
- ③ Données
- ④ Résultats
- ⑤ Conclusion

Conclusion

- ① Dans ce papier, nous avons développé et estimé un modèle de recherche d'emploi avec discrimination basée sur le goût envers les personnes avec incapacités.
- ② Nous avons, à titre préliminaire, constaté que la discrimination était le principal facteur expliquant les différences de résultats sur le marché du travail.
 - ▷ Les personnes sans incapacités ont des taux d'arrivée d'offre plus élevés, des taux de destruction d'emplois plus élevés
 - ▷ Nous constatons que 71 % des employeurs ont des préjugés à l'embauche des personnes avec incapacités
- ③ La discrimination étouffe des effets positifs de la subvention par rapport à une situation contrefactuelle où il n'y a pas la discrimination (18,72% vs 45,33%)
- ④ Même si la subvention est élevée, l'effet sur l'emploi reste faible en cas de discrimination par rapport à une politique contrefactuelle où la subvention est faible et la discrimination absente.

MERCI