



Incapacités et anticipations subjectives d'employabilité : une analyse de nouvelles données québécoises

Mémoire

Dave Corbin

Maîtrise en économique
Maître ès arts (M.A.)

Québec, Canada

© Dave Corbin, 2020

**Incapacités et anticipations subjectives d'employabilité :
une analyse de nouvelles données québécoises**

Mémoire

Dave Corbin

Sous la direction de:

Charles Bellemare, directeur de recherche

Résumé

Ce mémoire vise à analyser les liens entre le type d'incapacité et les anticipations subjectives d'employabilité. Nous établissons d'abord un cadre conceptuel avec une revue exhaustive des concepts et de la littérature. On présente ensuite l'enquête du DEPPI sur les anticipations subjectives en matière d'emploi qui collige les perceptions ex ante des personnes ayant une incapacité quant à leur avenir à court terme. En s'appuyant sur des modèles théoriques, on estime des régressions linéaires multiples des moindres carrées ordinaires des anticipations subjectives brutes et de celles calculées en utilisant une méthode d'approximation flexible avec *SplineBBK*. Ce mémoire s'insère parmi les travaux du DEPPI qui est un projet de cinq ans visant à produire des politiques publiques favorisant l'employabilité des personnes ayant une incapacité. Les résultats présentés concernent la première année de collecte durant laquelle nous avons interrogé 94 personnes ayant une incapacité. Les résultats principaux suggèrent que les personnes ayant une incapacité ont des anticipations subjectives pessimistes quant à leur employabilité. Dans l'ensemble, l'incapacité visuelle serait liée à des anticipations faibles. À l'opposé, l'incapacité épisodique serait liée à de meilleures anticipations subjectives d'employabilité. L'incapacité épisodique diminuerait significativement l'incertitude quant au salaire espéré anticipé. Les hommes auraient des anticipations plus optimistes que les femmes. Les résultats confirment que les données d'anticipations subjectives sont utiles pour des modèles économiques. Ce mémoire contribue à la littérature qui exploite des données d'anticipations subjectives. L'objectif est d'analyser l'effet de différents types d'incapacités. Le cadre conceptuel établit les bases pour les chercheurs qui exploiteront des données d'anticipations subjectives d'employabilité.

Mots clés : Anticipations - Employabilité - Incapacité - Intentions - Données d'enquête

Abstract

This thesis aims to study the relationship between disabilities and subjective employability expectations. We first establish a theoretical framework with an investigation of relevant concepts and a comprehensive literature review. We then present the DEPPI's survey of subjective employment expectations which collects the ex-ante perceptions of people with a disability concerning their short-term future. Based on theoretical models, we estimate ordinary least squares multiple linear regressions of raw subjective expectations and those calculated using a flexible approximation with *SplineBKK*. This thesis contributes to the DEPPI which is a five-year project aimed at offering public policy solutions to foster the employment of people with disabilities. The results presented relate to the first year of data collection during which we interviewed 94 people with disabilities. The main results suggest that people with disabilities have pessimistic subjective employability expectations. Overall, visual disabilities seem to be linked to lower expectations. In contrast, episodic disabilities are linked to better subjective employability expectations. An episodic disability significantly decreases the uncertainty as to the anticipated expected salary. Men seem to have more optimistic expectations than women. The results confirm that subjective expectations data are useful for economic models. This thesis contributes to the literature that uses subjective expectations data. The aim is to analyze the effect of various disabilities. The theoretical framework lays the foundation for future research using subjective employability expectations data.

Keywords : Expectations - Employability - Disability - Intentions - Survey data

Table des matières

Résumé	ii
Abstract	iii
Table des matières	iv
Liste des tableaux	vi
Liste des figures	vii
Remerciements	x
Introduction	1
1 Revue de littérature	3
1.1 Employabilité	3
1.2 Anticipations subjectives	12
2 Données	18
2.1 L'enquête	18
3 Méthodologie	31
3.1 Modèles théoriques	31
3.2 Méthodes économétriques	33
4 Résultats	36
4.1 Distribution des anticipations subjectives	36
4.2 Régressions	47
Conclusion	60
A Recrutement	63
B Instructions	64
C Statistiques descriptives	65
D Répartitions des offres salariales	68
E L'employabilité	71

F Processus d'employabilité	74
Bibliographie	75

Liste des tableaux

2.1	Caractéristiques démographiques de l'échantillon	25
4.1	Anticipations subjectives d'emploi et salaires de réserve selon l'incapacité principale	49
4.2	Anticipations subjectives de cheminement selon l'incapacité principale	53
4.3	Anticipations subjectives d'emploi et salaires de réserve selon toutes les incapacités	55
4.4	Anticipations subjectives de cheminement selon toutes les incapacités	57
C.1	Statistiques descriptives selon l'incapacité	66
D.1	Anticipations subjectives de répartitions des offres salariales selon l'incapacité principale	69
D.2	Anticipations subjectives de répartitions des offres salariales selon toutes les incapacités	70

Liste des figures

2.1	Distribution des incapacités	24
2.2	Incapacité principale	26
2.3	Incapacités secondaires	26
4.1	Anticipations de convocations	37
4.2	Anticipations d'offres d'emploi	38
4.3	Salaires de réserve	39
4.4	Anticipations des offres salariales entre 12 et 15\$ de l'heure	40
4.5	Anticipations des offres salariales entre 15 et 18\$ de l'heure	40
4.6	Anticipations des offres salariales entre 18 et 21\$ de l'heure	41
4.7	Anticipations des offres salariales entre 21 et 24\$ de l'heure	41
4.8	Anticipations des offres salariales entre 24 et 27\$ de l'heure	42
4.9	Anticipations des offres salariales de 27\$ de l'heure et plus	42
4.10	Anticipations de cessation volontaire d'emploi	43
4.11	Anticipations subjectives de perte d'emploi	44
4.12	Anticipations subjectives de promotion d'autrui	45
4.13	Anticipations subjectives de promotion	46
4.14	Anticipations subjectives d'avancement professionnel	46
A.1	Affiche de recherche de participants	63
B.1	Première page du questionnaire contenant les instructions	64
E.1	Un cadre de l'employabilité	72
F.1	Un modèle du processus d'employabilité	74

*Aux marginaux qui ont la soif
d'apprendre. Aux inadaptés qui
persévèrent.*

Averages are no consolation to
those who have been left behind.

Angus Deaton

Remerciements

D'abord, je remercie mon directeur, M. Charles Bellemare, pour son offre d'un sujet passionnant et sa direction. Je suis reconnaissant de la confiance qu'il m'a accordée et de la patience dont il a fait preuve.

Pour ce mémoire, je remercie également :

- Le *Disability, Employment, and Public Policies Initiative* ainsi que tous ses membres et partenaires pour notre collaboration et leur financement ;
- Manuel Paradis pour son aide souvent trop sous-estimé ;
- Cheikh Ahmadou Mbacké Ndiaye pour notre synergie concernant les données d'enquête.

Quant à mon parcours, je remercie :

- Philippe Barla et Bernard Fortin pour leurs soutiens et conseils académiques ;
- Arthur Silve, Philippe Barla, Guy Lacroix et Sabine Kröger pour leurs cours de qualités qui ont approfondi ma passion pour l'économie ;
- Sabine Kröger, Marion Goussé, Maripier Isabelle, Patrick González, Charles Bellemare, Sylvain Dessy et Vincent Boucher pour leurs cours passionnants ;
- Guy Lacroix, Michel Roland et Patrick González pour leurs cours formateurs, mais difficiles.

Je remercie mes employeurs étudiants qui m'ont permis de financer mes études. Je remercie ma famille et mes amis. Je réserve des remerciements spéciaux pour ma conjointe, Alexandra et mon frère, Steven, sans qui mes anticipations et mon aboutissement concernant ma scolarité auraient été beaucoup moins prometteuses.

Introduction

Selon l'enquête canadienne sur l'incapacité, 6.2 millions de Canadiens âgés de 15 ans et plus avaient une ou plusieurs incapacités les limitant dans leurs activités quotidiennes. Plus de 40% de ces personnes ont une incapacité grave ou très grave. Ces derniers ont des taux d'emploi inférieurs, des revenus inférieurs et une plus grande probabilité de vivre dans la pauvreté. Ces constats tiennent même lorsqu'ils sont employés toute l'année à plein temps (Statistics Canada, 2017). Ils ne s'estompent pas selon l'âge et persistent malgré les nombreux programmes actuels [voir Falardeau (2020)]. En effet, près du tiers des adultes en âge de travailler ayant une incapacité plus grave vivent dans la pauvreté (Statistics Canada, 2017).

Les défis liés à une incapacité peuvent limiter la participation de ces personnes au marché du travail et à la société. En contexte de pénurie de main-d'œuvre accru par un vieillissement de la population à moyen terme, l'insertion au travail de personnes ayant une incapacité est primordiale [voir Grenier (2011)]. Comprendre les perceptions à court terme des personnes ayant une incapacité quant à leur employabilité est une première étape dans l'élaboration de politiques publiques efficaces favorisant leur employabilité. Les enquêtes collectant des anticipations subjectives sont un outil efficace pour comprendre la psychologie des répondants. Une telle enquête permettra de saisir les enjeux de l'insertion en emploi des personnes ayant une incapacité. Notamment, en analysant les différences des perceptions quant à l'employabilité selon l'incapacité.

La littérature économique a démontré que les questions sous forme de probabilités subjectives sont supérieures aux questions ponctuelles pour mesurer les anticipations subjectives [voir Dominitz et Manski (1997a) et Dominitz et Manski (1997b)]. Par la suite, des économistes ont analysé les déterminants des anticipations afin de démontrer que les modifications des incitations ont des effets sur les réalisations. Les anticipations subjectives ont ensuite été utilisées pour comparer les anticipations avec les réalisations ultérieures. Par exemple, Dominitz a comparé les données d'anticipations subjectives en matière de revenu avec les données de réalisations (Dominitz, 2001). Ces études suggèrent que les anticipations peuvent prédire les réalisations ultérieures malgré l'hétérogénéité dans la formation des anticipations et les anticipations irrationnelles de certains (Stephens, 2004). Ces résultats affirment que les anticipations ont une influence sur les décisions réelles (Manski, 2004).

Les données sur les anticipations subjectives auraient donc trois objectifs principaux. D’abord, ils pourraient permettre de prédire les choix et par le fait même les réalisations ultérieures. Ensuite, ils sont utiles pour surveiller le bien-être de la population et nous alerter de problèmes qui s’approchent. Par exemple, en suivant l’évolution du pessimisme et de l’incertitude (Dornitz, 1998). Enfin, ils contribuent à la science économique en augmentant notre compréhension du comportement économique des agents.

Ce mémoire a comme objectif de déterminer l’effet d’une incapacité sur les anticipations subjectives d’employabilité. Bien que les anticipations subjectives soient un outil reconnu par les économistes, les anticipations subjectives d’employabilité n’ont été que très peu étudiées. Par ailleurs, à notre connaissance, il n’y a aucune base de données québécoise collectant des anticipations subjectives. Ce mémoire contribue donc à la littérature en offrant une première analyse de nouvelles données québécoises. Pour y parvenir, un cadre conceptuel est élaboré à partir de la littérature de divers domaines. Ce mémoire s’insère parmi les travaux du *Disability, Employment, and Public Policies Initiative* (DEPPI) qui est un projet visant à améliorer la compréhension de la préparation, de l’intégration, de l’accès, de la participation, et du maintien en emploi des personnes ayant une incapacité. L’objectif du DEPPI est de produire des politiques publiques favorisant l’employabilité des personnes ayant une incapacité.

Le reste de ce mémoire se présente ainsi. Nous débutons avec une revue de la littérature au chapitre 1. Nous présentons les données DEPPI sur les anticipations subjectives en matière d’emploi au chapitre 2. La méthodologie est présentée au chapitre 3. Enfin, le chapitre 4 rapporte les résultats de l’analyse, les limites et des recommandations pour les recherches futures.

Chapitre 1

Revue de littérature

Ce chapitre révisé la littérature pertinente aux sujets de ce mémoire : l'employabilité et les anticipations subjectives.

1.1 Employabilité

Cette section traite de trois littératures. Premièrement, nous débutons avec la littérature économique par rapport aux salaires de réserve et à la recherche d'emploi. Deuxièmement, nous discutons de la littérature sur l'employabilité provenant d'autres domaines tels que le développement et l'éducation. Troisièmement, nous terminons avec les études concernant l'employabilité et la discrimination des personnes ayant une incapacité.

1.1.1 Salaires de réserve et recherche d'emploi

En économie, la littérature se rapprochant au concept d'employabilité cherche surtout à caractériser les comportements des chercheurs d'emploi, notamment leurs salaires de réserve. Nous survolons la littérature économique à ce sujet.

Salaires de réserve

Lancaster et Chesher (1983) sont les premiers à exploiter des données subjectives sur les salaires de réserve. Avec une enquête collectant les salaires de réserve subjectifs et les anticipations salariales, ils ont déterminé les paramètres d'un modèle de recherche d'emploi structurel. Ils ont conclu que les individus peuvent répondre aux questions d'anticipations et que ces réponses concordent avec la théorie de recherche d'emploi optimale et les élasticités calculées par la littérature existante. Ensuite, van den Berg (1990) a utilisé des données subjectives sur les salaires de réserve pour identifier un modèle structurel de recherche d'emploi non stationnaire. van den Berg et Gorter (1997) ont poursuivi ces recherches en insérant les informations sur les salaires de réserve subjectifs comme variable dépendante dans une régression.

Blackaby *et coll.* (2007) ont utilisé des données d'enquête de la population inactive pour calculer l'élasticité des salaires de réserves et la probabilité de cesser d'être prestataire. Ils trouvent que les inactifs et les chômeurs ont des réactions similaires aux variations de prestations. Les chercheurs terminent en mentionnant que « l'évolution des prestations, en particulier les prestations d'incapacité, pourrait avoir un rôle important à jouer pour atteindre un objectif de taux d'emploi de 80% d'ici 2010 » (Blackaby *et coll.*, 2007).

Brown et Taylor (2013) ont analysé les anticipations salariales avec un modèle de chômage et de salaires de réserve ainsi qu'un choc exogène positif sur les salaires anticipés. Il s'agit du premier article à intégrer les salaires anticipés dans une telle analyse. L'effet positif sur les salaires anticipés était positivement associé aux salaires de réserve. Ces résultats suggèrent que les décideurs politiques devraient tenir compte des effets des changements de politique concernant le marché du travail sur les anticipations salariales.

Recherche d'emploi

L'étude de Bloemen et Stancanelli (2001) est la première à modéliser et estimer l'impact de la détention d'actifs financiers sur la probabilité d'emploi. Plus généralement, l'étude analyse la relation entre la richesse, les salaires de réserve subjectifs et les transitions sur le marché du travail. Elle utilise un modèle de recherche d'emploi structurel pour analyser des données subjectives de demandeurs d'emploi au chômage. Le modèle estime conjointement la probabilité d'acceptation et la probabilité d'offre d'emploi pour définir la probabilité d'emploi. L'analyse démontre que la richesse a un impact significatif et positif sur les salaires de réserve ce qui soutient les prédictions théoriques. L'impact de la richesse sur la probabilité d'emploi est légèrement négatif et significatif. Les estimations des élasticités montrent que l'impact global de la richesse sur la probabilité de transition est faible. De plus, l'impact de la richesse sur le salaire de réserve et la probabilité de transition est plus important pour les conjoints que pour les chefs de ménage. Comme les personnes ayant une incapacité ont généralement moins de richesse, cette étude a des implications pour ce mémoire.

Récemment, Altmann *et coll.* (2018) ont effectué une expérience terrain pour étudier comment l'information affecte les perspectives d'emploi et les aboutissements sur le marché du travail des demandeurs d'emploi. Le groupe traitement a reçu une brochure l'informant des conséquences du chômage. Les résultats témoignent d'effets de traitement positifs en moyenne, mais non significatifs excepté lorsqu'il s'agit des personnes qui présentent un risque accru de chômage de longue durée. Ainsi, les auteurs suggèrent que d'offrir de l'information ciblée peut être une politique efficace pour augmenter l'emploi.

Drahs *et coll.* (2018) ont cherché à comprendre les anticipations subjectives des chercheurs d'emploi par rapport à leurs perspectives salariales avec un modèle structurel dynamique. Ils ont combiné des données d'anticipations avec des données administratives de recherche

d'emploi. Ils trouvent que les chercheurs d'emploi surestiment leurs aboutissements salariaux futurs de 10% en moyenne. L'optimisme salarial augmente la durée du chômage d'environ 0,7 mois, soit de 6.5%. En effet, au départ du chômage, l'optimisme diminue la recherche d'emploi d'environ 8%. L'effet diminue graduellement puis s'inverse après 8 mois. Dès lors, l'optimisme encourage les personnes sans emploi et augmente la recherche d'emploi. Somme toute, le papier regroupe de manière convaincante plusieurs connaissances du domaine pour analyser la décision de recherche d'emploi avec des données d'anticipations subjectives.

1.1.2 L'employabilité en développement et en éducation

D'abord, on désigne le développement comme un terme comprenant l'ensemble des recherches, effectuées par les psychologues, les chercheurs en éducation ainsi que ceux de domaines connexes, sur le comportement professionnel et organisationnel des acteurs économiques. En développement, l'employabilité a longtemps désigné la capacité de l'individu à conserver un emploi. En éducation, le terme est surtout utilisé pour caractériser les possibilités d'emploi de récents diplômés. Pour ce mémoire, l'important est de définir l'employabilité pour mieux le mesurer et le comprendre. Cela dit, la revue se limite aux fondements ainsi qu'aux résultats d'intérêt. Ceux-ci concernent en grande partie le domaine du développement.

Historique

Les premiers articles, datant des années 1950, désignaient l'employabilité comme une variable indépendante visant à mesurer les entrées sur le marché du travail [voir, par exemple, Feintuch (1955) et James et Simon (1958)]. L'objectif était de maximiser l'employabilité des individus pour atteindre le plein emploi. L'employabilité comprenait l'attitude, l'attitude envers le travail et l'image de soi. En 1970, cette littérature visait toujours à maximiser l'employabilité, mais l'augmentation du chômage a recentré la littérature vers les connaissances et les compétences des individus [par exemple, Marston *et coll.* (1976) et Heckman et Borjas (1980)]. En 1980, la littérature cherchait plutôt à déterminer quelles entreprises pouvaient survivre à plusieurs métamorphoses. Dès lors, l'employabilité était surtout utilisée par les ressources humaines et visait plutôt à maximiser la flexibilité des organisations [par exemple, Taylor (1986), Johnes *et coll.* (1987) et Bhaerman et Spill (1988)]. En 1990, l'employabilité est redevenue un instrument pour augmenter l'emploi (Forrier et Sels, 2003). Compte tenu du dynamisme exigé par le marché du travail moderne, l'emploi à vie au sein d'une même organisation n'est plus une réalité répandue. L'employabilité est donc actuellement considérée principalement comme une alternative à la sécurité d'emploi qui s'applique à toute la population, et non seulement les travailleurs. Le concept s'appuie sur l'idée qu'une carrière réussie dépend des capacités qu'un individu détient et qu'il peut obtenir pour être continuellement employable, au cours de sa vie professionnelle, sur le marché du travail interne et externe. L'employabilité suppose donc que les individus soient de plus en plus adaptables.

Définition

En 1994, la Commission de développement de la population active du gouvernement canadien a officiellement défini l'employabilité comme étant « la capacité relative d'un individu à obtenir un emploi significatif compte tenu de l'interaction des circonstances personnelles et du marché du travail » (McQuaid *et coll.*, 2013). Cette définition omet certains aspects importants du concept qui sont mieux pris en compte par la définition proposée par le gouvernement du Royaume-Uni :

L'employabilité signifie le développement de compétences et d'une main-d'oeuvre adaptable dans laquelle tous ceux qui sont capables de travailler sont encouragés à développer les compétences, les connaissances, la technologie et l'adaptabilité pour leur permettre d'entrer et de conserver un emploi tout au long de leur vie professionnelle (McQuaid et Lindsay, 2005).

Depuis, la définition employée dans la littérature se maintient et se concentre particulièrement sur la capacité des individus à acquérir et conserver un emploi sur le marché du travail interne et externe [exemple, Brooks et Buckner (1996), Aberg (2001) et Jackson *et coll.* (2001)]. La littérature a étudié différents groupes : les chômeurs [exemple, Le et Miller (2000) et Ritchie (2000)], les étudiants [exemple, Johnes *et coll.* (1987) et Hillage et Pollard (1998)] et les employés [exemple, Groot et van de Brink (2000) et van der Heijden (2002)].

Littérature théorique

Harvey (2001) a critiqué la tendance répandue d'utiliser des mesures d'employabilité basées sur les résultats puisqu'elles définissent l'employabilité comme un accomplissement plutôt que comme la propension d'obtenir un emploi. En se basant sur ses recherches précédentes, Harvey a élaboré un cadre théorique, afin de rendre le concept d'employabilité mesurable [exemple, Harvey et MacDonald (1993) et Harvey et Knight (1996)]. Harvey a établi trois facteurs fondamentaux pour mesurer objectivement l'employabilité : la capacité à décrocher un emploi dans un temps défini, le potentiel de progression et de poursuite du développement et le fait de détenir des compétences essentielles. À défaut d'avoir un modèle concluant, l'article fournit deux recommandations. D'abord, toute évaluation de l'employabilité doit inclure les possibilités d'améliorations des individus. Ensuite, les chercheurs doivent bien comprendre et diffuser les limites des mesures utilisées.

Forrier et Sels (2003) ont élaboré un cadre conceptuel du processus d'employabilité qui identifie les facteurs des transitions sur le marché du travail. Pour bâtir leur cadre, ils ressortent quatre facteurs essentiels affectant l'employabilité : les caractéristiques individuelles, le contexte, l'effet et les activités. Les caractéristiques individuelles désignent les habiletés et les anticipations à décrocher et maintenir un emploi. Le contexte tient compte de la demande de travail et de la mobilité professionnelle ; deux aspects qui permettent un développement de carrière. L'effet comprend la qualité de l'emploi et le nombre d'offres d'emploi. Les activités représentent toute

formation, scolaire ou professionnel permettant une possibilité d'apprendre. Au contraire de Forrier et Sels, certaines études intègrent plusieurs indicateurs pour former une mesure agrégée [exemple, van der Heijden (2002)]. D'autres utilisent des facteurs différents que les quatre soulevés [exemple, Groot et van de Brink (2000) et van Dam (2003)].

Fugate *et coll.* (2004) ont discuté de l'impact de l'employabilité sur le comportement organisationnel en intégrant la perte et la recherche d'emploi. Se basant surtout sur la littérature en psychologie, ils soutiennent que l'employabilité représente une forme d'adaptabilité au travail qui comprend trois dimensions : l'identité professionnelle, l'adaptabilité personnelle et le capital social et humain.

McQuaid et Lindsay (2005) ont aussi tenté d'éclairer le concept de l'employabilité avec un cadre. La valeur ajoutée de leur article est qu'ils adoptent une approche holistique. Ils cherchent à identifier l'approche qui définit le mieux l'employabilité afin d'éclairer les politiques publiques du marché du travail. Cette approche optimale doit inclure tous les acteurs—employeurs, chercheurs d'emploi et décideurs politiques. McQuaid et Lindsay avancent que l'employabilité n'inclut pas seulement les habiletés et les caractéristiques des individus. En effet, les facteurs individuels, externes et le contexte sont souvent ignorés.

Comme van der Heijden (2002), de Cuyper *et coll.* (2008) ont confirmé que les employés sont en mesure d'estimer la probabilité qu'ils trouvent un emploi. Il s'agit du premier article à étudier la relation entre l'employabilité et le bien-être au travail et dans la vie. Comme certains collègues, les auteurs définissent plutôt l'employabilité comme « la perception qu'a l'individu de ses possibilités d'accéder à un nouvel emploi » [exemple, Berntson et Marklund (2007)]. Les auteurs soutiennent que les indicateurs subjectifs peuvent mieux saisir l'interaction entre les facteurs contextuels et individuels. Les résultats témoignent d'une relation positive entre l'employabilité et le bien-être des employés, une relation négative entre l'employabilité et l'insécurité d'emploi, ainsi qu'une relation négative entre l'insécurité d'emploi et le bien-être des employés.

Littérature empirique

Berntson *et coll.* (2006) ont analysé empiriquement les facteurs de l'employabilité avec des données en coupe transversale. Ils ont cherché à trouver quels facteurs affectent la perception qu'ont les employés de leur employabilité. Leur étude se concentre sur le pouvoir prédictif des facteurs associés au capital humain et au double marché du travail. Les résultats soutiennent que ces deux facteurs prédisent bien l'employabilité perçue, mais le capital humain est plus important. Les analyses concernant différentes périodes permettent de conclure que l'éducation et la région sont des facteurs importants pour comprendre l'employabilité perçue des individus. Ces résultats soutiennent la littérature précédente qui rapporte que la compréhension de l'employabilité est améliorée lorsque l'on considère les multiples dimensions : structurelles et

individuelles.

Wittekind *et coll.* (2010) ont poursuivi en utilisant des données de panel. Ils visaient à évaluer et intégrer les modèles théoriques précédents pour analyser les facteurs de l'employabilité perçue chez les salariés ayant connu un changement organisationnel. L'étude inclut toutes les variables des modèles d'employabilité précédents et bâtit un modèle empirique pour tester la pertinence des facteurs. Les résultats démontrent que l'éducation, le soutien au développement de carrière et des compétences, le niveau actuel de compétences liées à l'emploi et la volonté de changer d'emploi sont d'importants prédicteurs de l'employabilité perçue. En revanche, la volonté de développer de nouvelles compétences, la prise de conscience des opportunités et la capacité de se présenter ne prédiraient pas l'employabilité perçue. Par conséquent, l'article avance que le soutien des employeurs au développement des compétences devrait se concentrer principalement sur l'augmentation des connaissances et des compétences. Finalement, il semblerait que la portée des efforts de promotion de l'employabilité, par des mesures visant à accroître la compétence et la flexibilité, est limitée.

Aujourd'hui

Récemment, des chercheurs ont tenté de revoir la littérature abordant le concept d'employabilité. Un d'entre eux a mis l'accent sur l'employabilité perçue (Vanhercke *et coll.*, 2014), tandis qu'un autre a révisé exhaustivement le concept d'employabilité aujourd'hui (Guilbert *et coll.*, 2016). Vanhercke *et coll.* conclut que chaque approche présente des avantages et des inconvénients. Néanmoins, les auteurs suggèrent d'utiliser des données récoltées d'autrui, par exemple un superviseur, pour bonifier ceux des autodéclarations. Dans le même ordre d'idées, Guilbert *et coll.* soulignent l'importance d'adopter une approche systémique qui englobe les aspects politiques, organisationnels et individuels ainsi qu'une interprétation plus large de l'employabilité. Tout compte fait, ces études proposent que les chercheurs doivent surtout utiliser l'approche appropriée selon leur question de recherche. Guilbert *et coll.* termine en définissant l'employabilité comme :

La possibilité d'accéder à un emploi convenable ou de conserver un emploi, résultant des interactions dynamiques et évolutives entre les politiques gouvernementales et éducatives, la stratégie organisationnelle, les caractéristiques individuelles et le contexte social, économique, culturel et technologique (Guilbert *et coll.*, 2016).

Malgré le manque de consensus sur une définition unique à travers la littérature, l'employabilité est bien définie par l'agrégat des publications. Jusqu'en 2020, les publications connexes se maintiennent et discutent d'aspects spécifiques de l'employabilité [exemple, de Cuyper *et coll.* (2011a), de Cuyper *et coll.* (2011b), Forrier *et coll.* (2015) et Veld *et coll.* (2015)].

1.1.3 Employabilité et discrimination des personnes ayant une incapacité

Le groupe étudié dans ce mémoire—les personnes ayant une incapacité—est étudié par différentes branches de l'économie. En particulier, ce groupe est étudié pour son écart défavorable en matière d'emploi et la discrimination qui contribue à cet écart. La littérature documente que ces personnes sont souvent défavorisées par les employeurs puisque l'incapacité est l'une des caractéristiques utilisées par les employeurs pour déterminer les habiletés d'un individu. Ainsi, l'augmentation de l'employabilité est envisagée comme étant une solution pour combler le retard d'emploi. Une autre solution, visant à réduire la discrimination, est de diffuser une information fidèle par rapport aux personnes ayant une incapacité. Finalement, un simple contact peut contribuer à diminuer la discrimination. Cette section présente d'abord brièvement quelques articles récents et pertinents qui représentent bien les résultats importants de la littérature sur la discrimination et les difficultés liées à l'employabilité. La section termine avec la situation au Québec.

Littérature

Delsen (1989) a publié un premier article visant à augmenter l'employabilité des personnes ayant une incapacité. L'article discute de l'information nécessaire pour conseiller les personnes ayant une incapacité en matière d'emploi. De plus, Delsen élabore un programme d'action à cinq étapes qui vise à créer des emplois rémunérés permanents et à accroître l'accessibilité au marché du travail pour les personnes ayant une incapacité. Il avance que les différents paliers gouvernementaux et les organisations responsables de la scolarisation et la formation des personnes ayant une incapacité ont un rôle crucial à assumer pour augmenter l'employabilité et la diffusion de l'information concernant les personnes ayant une incapacité.

Rimmerman (1998) a analysé les facteurs liés à l'attitude des dirigeants d'entreprise à l'égard de l'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle. L'étude identifie trois variables clés associées à des attitudes favorables : le contact antérieur, l'embauche d'une personne ayant une incapacité et la taille de l'organisation. Les résultats démontrent que les personnes ayant une déficience intellectuelle légère étaient préférées pour un emploi par rapport à celles ayant une déficience intellectuelle modérée. Puisque le préjudice diminue à mesure que le contact entre une personne ayant une incapacité et un employeur se prolonge, Rimmerman suggère que les spécialistes en réadaptation devraient créer un environnement propice aux échanges. Une autre recommandation est d'augmenter la diffusion d'informations aux dirigeants d'entreprise par rapport aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

Bricout et Bentley (2000) ont analysé les écarts entre les cotes d'employabilité, comprenant 22 facteurs, des employeurs de candidats à l'emploi hypothétiques ayant différentes incapacités. L'écart entre les cotes d'employabilité est significatif. Les demandeurs d'emploi sans incapacités ont obtenu une cote moyenne d'employabilité de 139,59, ceux ayant une incapacité psychiatrique ont eu une cote moyenne de 126,15 et ceux ayant une incapacité physique ont eu

une cote de 125,95. Pour améliorer la perception des employeurs, les chercheurs offrent quatre suggestions. Premièrement, fournir aux employeurs des preuves de caractéristiques positives liées au travail des travailleurs ayant une incapacité. Deuxièmement, présenter aux employeurs des informations et des exemples d'aménagements en milieu de travail qui augmente l'autonomie, la productivité et la motivation des travailleurs ayant une incapacité. Troisièmement, de démontrer les bénéfices potentiels aux employeurs. Finalement, les travailleurs sociaux devraient utiliser leurs connaissances spécifiques afin de soutenir les dirigeants à user de bonnes pratiques d'embauche.

Stevens (2002) a étudié la perception et les pratiques des employeurs en matière d'employabilité des personnes ayant une incapacité au Royaume-Uni. Les résultats rapportent qu'une incapacité causant une difficulté à utiliser un clavier est considérée comme l'obstacle le plus important à l'emploi par les employeurs. Ensuite, il s'agit des incapacités causant des troubles de la parole et de la vision. Les compétences sociales et la capacité à gérer de l'information étaient les compétences les plus importantes pour la réussite au travail. Finalement, la mobilité physique et la force n'étaient pas considérées comme très importantes.

Malo et Pagán (2012) ont mesuré la discrimination salariale envers les personnes ayant une incapacité en Europe avec la méthode Oaxaca-Blinder en contrôlant pour les différences de productivité non observées liées à l'incapacité. Ils ont comparé trois groupes, les personnes sans incapacité, ayant une incapacité non limitante puis ayant une incapacité limitante. D'abord, pour la plupart des pays, l'écart salarial des personnes sans incapacité par rapport à celles ayant une incapacité non limitante n'était pas significatif. Lorsqu'il y avait un écart, l'écart était occasionné par des caractéristiques de faible productivité. Ensuite, l'écart salarial des personnes sans incapacité par rapport à celles ayant une incapacité était significatif et répandu. L'écart était dû à des caractéristiques de faible productivité et de la discrimination salariale. Ainsi, l'étude consolide l'importance des caractéristiques de faible productivité des travailleurs ayant une incapacité. Les résultats suggèrent que les politiques publiques devraient promouvoir des mesures pour augmenter la productivité des personnes ayant une incapacité afin d'augmenter leurs salaires. De plus, les mesures devraient être bonifiées pour les personnes ayant une incapacité sévère afin de combler l'écart et compenser les limitations des activités quotidiennes.

Ju *et coll.* (2012) ont tenté de distinguer les compétences relatives à l'employabilité jugés importantes par les employeurs afin d'identifier l'écart des attentes entre les personnes avec et sans incapacité. Ils ont trouvé que les employeurs considèrent certaines compétences comme essentielles pour tous les employés : l'intégrité, l'honnêteté, le respect, l'assiduité et la capacité à suivre des consignes. En revanche, la capacité à respecter les procédures de sécurité se classe avant la capacité à lire et comprendre pour les personnes ayant une incapacité. Cela suggère que les employeurs étaient davantage préoccupés par la sécurité et avaient des anticipations faibles ou négatives par rapport aux capacités de lecture des employés ayant une incapacité.

Selon la plupart des employeurs qui ont eu une expérience directe avec des employés ayant une incapacité, ces perceptions erronées ne sont pas justifiées. Pour les cinq domaines de compétences étudiés, les employeurs s'attendaient à ce que les employés ayant une incapacité aient davantage de compétences.

Récemment, Manaf *et coll.* (2018) ont analysé les perceptions des conseillers en emploi par rapport à l'employabilité des personnes ayant une incapacité en Malaisie. Trois recommandations ressortent de l'analyse. Premièrement, il faut éduquer tous les acteurs, notamment les employeurs sur les habiletés des personnes ayant une incapacité. Deuxièmement, il faut accroître les possibilités d'emploi en fonction des qualifications. Troisièmement, il faut fournir des installations adéquates lorsque nécessaire. Enfin, les auteurs suggèrent une réflexion sociétale sur les valeurs afin de créer des environnements de travail inclusifs et diversifiés.

Au Québec

Statistics Canada documente qu'en 2017, un canadien sur cinq avait au moins une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes. Ceux ayant une incapacité sévère ont souvent des taux d'emploi plus faibles et des revenus inférieurs même s'ils sont employés à plein temps. Environ 59% des adultes ayant une incapacité en âge de travailler avaient un emploi, tandis que cette proportion est de 80% pour les adultes sans incapacité. De plus, environ 15% des jeunes ayant une incapacité légère n'étaient pas étudiant ou travailleur comparativement à 31% des jeunes ayant des incapacités plus graves. Enfin, chez les adultes en âge de travailler, le revenu personnel est fortement lié à la gravité de l'incapacité. Dans l'ensemble, les personnes ayant une incapacité sont moins riches que la moyenne canadienne.

L'Alliance des centres-conseils en emploi (2017), un organisme qui favorise l'intégration en emploi, a résumé l'historique de l'employabilité au Québec. En 1900, le Canada a créé le ministère fédéral du Travail pour régler les conditions de travail et aider aux conflits de travail. Rapidement, le mandat du ministère s'est élargi pour inclure la supervision du placement de travailleurs et d'immigrants, de la formation professionnelle, des programmes d'aides, de l'assurance-chômage, des relations syndicales, des organismes communautaires et des centres locaux d'emploi. L'organisme affirme que seulement 20% des travailleurs actuels conserveront la même profession tout au long de leur vie. Ainsi, « les systèmes d'éducation et de formation, conçus pour l'économie du 20e siècle, doivent être repensés » (L'Alliance des centres-conseils en emploi, 2017).

Du milieu universitaire, Bellemare *et coll.* (2018) ont étudié les facteurs et l'ampleur de la discrimination envers les travailleurs ayant une incapacité physique au Québec en contrôlant pour les contraintes d'accessibilité liées aux infrastructures des entreprises. Pour ce faire, ils ont envoyé des candidatures à des entreprises privées annonçant des postes vacants. Les résultats témoignent des taux de rappel moyens de 14,4% pour les candidats sans incapacité et de

7,2% pour les candidats ayant une incapacité physique. La mention de l'admissibilité à une subvention gouvernementale pour couvrir le coût de l'adaptation du lieu de travail n'a pas augmenté les taux de rappel. Enfin, les chercheurs estiment qu'au moins 49,7% des entreprises discriminaient.

Le Gouvernement du Québec est bien au fait de la situation. C'est pourquoi il a instauré le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées afin d'augmenter la présence des groupes sous-représentés dans les ministères. Outre que d'offrir un emploi temporaire d'un an, ce programme offre notamment la possibilité de développer l'employabilité des personnes ayant une incapacité. D'ailleurs, au Québec, il existe plusieurs organismes locaux spécialisés en employabilité, dont certains qui ciblent les personnes ayant une incapacité (Emploi Québec, 2020b). Ceux-ci sont rassemblés par le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) qui a été créé en 2004.

1.2 Anticipations subjectives

Cette section présente l'évolution de la littérature sur les anticipations. Pour ce faire, on présente d'abord les réflexions initiales qui ont mené à l'étude des anticipations économiques. Celles-ci concernent les probabilités et les choix. Ensuite, on aborde la littérature économique sur les anticipations subjectives.

1.2.1 Origine

Probabilités

Dans *A Treatise on Probabilities*, Keynes (1921) est le premier à remettre en question l'utilisation des probabilités. Il a suggéré que les probabilités devraient servir d'abord à structurer. Ensuite, Morgenstern (1963) encouragea les institutions à publier des estimations d'erreur pour les statistiques économiques officielles. Ces économistes sont les premiers à soulever l'abondance des probabilités, leur potentiel et leur mécompréhension. Il a fallu 50 ans pour qu'un autre économiste (Manski, 2015) publie sur la persistance du manque de compréhension des probabilités par le public et d'utilisation des probabilités par les institutions. Cet angle mort sociétal a retardé l'étude des anticipations et leurs bénéfices.

Les choix

La théorie de la décision tente de prescrire comment effectuer des choix éclairés en décomposant les facteurs d'une décision. Le but est de choisir la décision maximisant l'utilité individuelle ou collective. La théorie de la décision est d'intérêt pour plusieurs scientifiques : les économistes, les psychologues, les mathématiciens et les statisticiens. Le premier modèle d'utilité espérée a été conçu par von Neumann et Morgenstern (1947). Ensuite, Rapoport et Wallsten (1972) ont

élaboré un modèle souhaitant maximiser l'utilité subjective anticipée avec plusieurs étapes en exploitant la théorie de l'incertitude et les probabilités. Ces recherches ont permis à Manski (1990) de tester l'hypothèse selon laquelle les individus ont des anticipations rationnelles par rapport à leur choix. Pour ce faire, il a analysé la relation empirique entre les anticipations subjectives et le comportement ultérieur. Contrairement à la littérature précédente qui avançait que les individus sont de mauvais prévisionnistes, Manski a suggéré que les divergences entre les intentions et le comportement peuvent refléter la dépendance du comportement avec des événements non réalisés. Il a également appuyé la dominance de susciter des probabilités des individus plutôt que de collecter les intentions à travers des questions avec des réponses binaires ou des prédictions ponctuelles comme l'avait avancé Juster (1966).

1.2.2 Anticipations

Savage (1971) est le premier économiste à aborder théoriquement la suscitation des probabilités et des anticipations d'individus. Relativement peu cité, le premier à étudier empiriquement les anticipations et le comportement est Hammermesh (1985). Suivant ses travaux, Hurd et McGarry (1995) ont aussi analysé les anticipations de survie obtenue par des probabilités subjectives. Avec la même méthode, Quadrel *et coll.* (1993) ont obtenu des probabilités subjectives d'adultes et d'adolescents concernant leurs anticipations des risques de santé et de maladies. Également, Guiso *et coll.* (1992) ont analysé les anticipations de taux de croissance des revenus du travail obtenu par l'enquête de 1989 auprès de la population italienne. Par ailleurs, une analyse empirique de Wallsten *et coll.* (1986) a révélé que les interprétations des questions sur les anticipations qualitatives varient considérablement d'un répondant à l'autre. Issu d'une collaboration d'un économiste et un psychologue (Hogarth et Einhorn, 1992), *Order Effects in Belief Updating : The Belief-Adjustment Model*, a été publié dans *Cognitive Psychology*. L'étude élabore un premier modèle incorporant la mise à jour des croyances. En se basant sur ceux qui précèdent, Dominitz et Manski (1996) ont publié un premier article d'une enquête récoltant des microdonnées par ordinateur afin d'étudier les facteurs des anticipations en obtenant des probabilités. Ils ont analysé les rendements de l'éducation, un sujet clé en économie du travail. Ils ont constaté que les répondants sont aptes à comprendre des questions suscitant leurs anticipations en matière de revenu sous forme probabiliste.

Anticipations économiques

À travers la *Survey of Economic Expectations* (SEE), Dominitz et Manski ont collecté les anticipations subjectives d'individus afin d'analyser leurs comportements et fournir des prévisions. Spécifiquement, le but est d'inférer les distributions de probabilités subjectives à partir des questions d'anticipations pour les appliquer aux modèles économiques de comportement. Les avantages d'obtenir des anticipations probabilistes plutôt que des anticipations qualitatives sont qu'ils génèrent des réponses facilement interprétables, comparables entre individus, qui caractérisent l'incertitude subjective et qui sont plus facilement comparables avec les choix

réalisés subséquemment. Par la suite, le concept d'anticipations subjectives a été défini comme la perception de l'avenir économique à court terme. L'objectif de ce mémoire est fondé principalement sur les travaux exploitant les données de la SEE [Dominitz et Manski (1997a), Dominitz et Manski (1997b), Dominitz (1998) et Manski et Straub (2000)].

Dans *Perceptions of Economic Insecurity*, Dominitz et Manski (1997a) introduisent la SEE avec un article mesurant l'incertitude économique à travers trois composantes : l'assurance maladie, les cambriolages et la perte d'emploi. De nouveau, les répondants sont capables de décrire leurs anticipations sous forme probabiliste. Dominitz et Manski appariaient des données sur les perceptions du risque avec des données sur les choix effectués subséquemment. Ils trouvent que les anticipations relatives à la perte d'emploi correspondent bien aux réalisations ultérieures.

En même temps, Dominitz et Manski (1997b) ont utilisé des questions suscitant des probabilités subjectives afin d'estimer la distribution du revenu de chaque ménage pour l'année suivante. Les résultats démontrent que les répondants ont des anticipations hétérogènes par rapport à l'incertitude sur le revenu ultérieur. La variation transversale des anticipations est surtout due au revenu non réalisé, mais également au revenu réalisé, à l'âge et au statut d'emploi.

Dominitz (1998) a poursuivi l'analyse en incorporant les révisions des anticipations ainsi que les revenus réalisés ultérieurement. Les résultats témoignent que les révisions des anticipations sont positivement liées aux variations des revenus réalisés ce qui indique un potentiel de prévision. Dominitz réitère l'importance d'apparier des données comportementales avec des données d'anticipations subjectives. En général, l'analyse transversale rend des résultats positifs quant à la validité des données ce qui augure bien pour la suscitation d'anticipations subjectives par enquête.

La dernière étude exploitant les données de la SEE analyse les mesures probabilistes de la précarité d'emploi (Manski et Straub, 2000). L'étude constate que les perceptions des travailleurs en matière de précarité d'emploi varient beaucoup. Les anticipations de pertes d'emploi diminuent avec l'âge et l'éducation, tandis que les anticipations de bons aboutissements diminuent avec l'âge et augmentent avec l'éducation. Au net, la précarité d'emploi tend à diminuer avec l'éducation, augmenter si l'individu est noir et ne varie pas selon le sexe. Cependant, la plupart de l'hétérogénéité n'est pas expliquée par ces variables. Malgré ses limites, l'étude lie efficacement la théorie du marché du travail avec les anticipations subjectives. L'analyse conclut que la distribution des anticipations, par rapport à la recherche et aux aboutissements, est symétrique et dispersée. Comme les articles précédents, l'étude soutient la dominance des questions probabilistes, cette fois par rapport aux anticipations relatives à l'emploi.

Avant cette dernière publication, trois articles connexes ont été publiés. Le premier (Das et coll., 1999) compare les prédictions aux aboutissements dans le cadre de changements de

revenus. C'est une généralisation du modèle de Manski (1990), mais qui teste l'hypothèse d'anticipations rationnelles lorsqu'il y a plus de deux aboutissements possibles. Deuxièmement, Manski (1999) a exploité les données d'anticipations probabilistes pour prédire le comportement lors des aboutissements incomplets. Il s'agit d'une première analyse mixte documentant les effets des préférences et des anticipations sur le comportement des choix. Troisièmement, Karni (1999) a construit « un plan expérimental permettant la suscitation de probabilités subjectives de décideurs dont les préférences satisfont les axiomes de la théorie de l'utilité anticipée et dépendent de l'état ». Il s'agit d'une première étude avec une composante expérimentale. Les résultats de ces trois articles soutiennent la pertinence des anticipations subjectives par rapport à l'hypothèse d'anticipations rationnelles.

Littérature des années 2000

Pour donner suite à Dominitz et Manski (1997b), Dominitz (2001) a utilisé des données sur les anticipations et les réalisations afin d'estimer les anticipations de revenu conditionnellement aux caractéristiques observables. Cette comparaison des données de la SEE avec celles du *Panel Study of Income Dynamics* témoigne de la complémentarité des deux types de données — transversale et de panel. En effet, les résultats suggèrent que les données d'anticipations pourraient être utilisées pour compléter ou remplacer efficacement les données de réalisations dans l'estimation de modèles au lieu d'inférer les anticipations à partir de réalisations en employant l'hypothèse d'anticipations rationnelles. La crédibilité des données subjectives est donc encore une fois consolidée.

C'est en 2004 que Manski a publié le guide définitif pour les chercheurs souhaitant mesurer les anticipations. L'article fait le point sur la nouvelle littérature, ce qui a été appris et ce qui reste à faire. Manski soulève que lorsque les individus agissent avec des informations partielles, les économistes supposent généralement que les individus forment des anticipations probabilistes pour les quantités inconnues et maximisent leur utilité anticipée. Au lieu d'inférer les processus de décision à partir des données sur les choix réalisés, Manski avance qu'il est préférable de mesurer les anticipations sous la forme de probabilités subjectives, car cela facilite les comparaisons entre répondants et permet de mieux prédire le comportement des choix. De plus, les données sur les anticipations peuvent être utilisées pour assouplir ou valider les hypothèses sur les anticipations. En terminant, comme les économistes sont davantage bornés, Manski nous rassure : « *We have learned enough for me to recommend, with some confidence, that economists should abandon their antipathy to[wards] measurement of expectations.* » (Manski, 2004)

Principalement depuis l'article de Manski (2004), les études sur le comportement qui intègrent des anticipations subjectives se multiplient. Celles-ci 1) couvrent plusieurs domaines : l'emploi [par exemple, Stephens (2004) et Rainer et Siedler (2008)], l'aversion à l'iniquité (Bellemare *et coll.*, 2008), le choix d'actifs [exemple, Weitzman (2007) et Bakshi et Skoulakis (2009)],

le choix de fumer (Khwaja *et coll.*, 2007), le choix de contraception (Delavande, 2008a) ; 2) développent des techniques de mesure ou de suscitation des anticipations [exemple, McFadden *et coll.* (2005), Delavande (2008b), Delavande et Rohwedder (2008) et Engelberg *et coll.* (2009)] ; et 3) soutiennent l'utilisation de données subjectives soit en démontrant une dominance par rapport à l'hypothèse de rationalité ou simplement un plus grand pouvoir prédictif [exemple, Bertrand et Mullainathan (2001), Brunnermeier et Parker (2005), Benítez-Silva *et coll.* (2007) et Hurd (2009)]. Tous ont des résultats supportant ceux de Dominitz et Manski à l'exception de Benítez-Silva *et coll.* (2007) qui soutiennent l'hypothèse de rationalité.

Seules les études concernant l'emploi sont directement utiles pour ce mémoire. Stephens (2004) a étudié l'impact des anticipations de pertes d'emplois sur le comportement ultérieur de consommation des ménages. D'une part, l'article documente la relation empirique entre les anticipations de pertes d'emplois et les pertes d'emplois subséquentes. L'analyse conclut que les anticipations subjectives de perte d'emploi ont un pouvoir prédictif important : les probabilités de perte d'emploi sont positivement corrélées aux diminutions des gains futurs. D'autre part, l'article constate que, même si une perte d'emploi réduit considérablement la consommation des ménages, il y a peu de preuves que le niveau auquel les ménages anticipent les pertes d'emploi réduit l'impact de la mobilité professionnelle. Dans l'ensemble, ces résultats indiquent que les anticipations subjectives de perte d'emploi prédisent significativement les changements d'emploi subséquents.

Dans leur article, Rainer et Siedler (2008) documentent le lien entre les anticipations subjectives de mobilité professionnelle et les préférences pour la redistribution. Les résultats soutiennent l'hypothèse de perspective de mobilité ascendante selon laquelle les opportunités de mobilité professionnelle ascendante diminuent la demande de redistribution. En revanche, un risque important de mobilité professionnelle descendante augmente la demande de redistribution. Autrement dit, la mobilité professionnelle est inversement liée aux préférences pour la redistribution.

Littérature des années 2010

L'analyse d'anticipations subjectives constitue une part grandissante de la littérature économique actuelle. Cette littérature se divise en quatre sous-ensembles. Une première partie 1) s'est concentrée sur les méthodes pour mesurer les anticipations subjectives [par exemple, Manski et Molinari (2010), Bellemare *et coll.* (2012), Kleinjans et van Soest (2014) et Drerup *et coll.* (2017)]. Une deuxième partie 2) s'est concentré sur l'analyse des facteurs des anticipations [exemple, Bellemare *et coll.* (2011), Mandal *et coll.* (2011), Zafar (2011) et Arcidiacono *et coll.* (2012)]. Une troisième partie 3) visaient à comparer les anticipations aux réalisations (Wang, 2014). Finalement, la littérature restante 4) discute de perspectives d'exploitations des anticipations subjectives dans de nouveaux domaines [exemple, van der Klaauw (2012), Delavande (2014) et Bruine de Bruin et Fischhoff (2017)].

Plus spécifiquement, les articles du deuxième sous-ensemble cherchent à montrer que les anticipations ont une influence sur les décisions réelles, par exemple, montrer que les anticipations de revenus ont un effet sur l'emploi. Les articles du troisième sous-ensemble cherchent à soulever les corrélations, idéalement en excluant tout problème d'endogénéité dans la formation des anticipations. Enfin, tiré du quatrième sous-ensemble et important pour ce mémoire, Bruine de Bruin et Fischhoff (2017) ont élaboré quatre conditions de réussite pour la recherche transdisciplinaire liées aux anticipations subjectives : but commun, méthodologie accessible, partage de l'effort et bénéfices mutuels.

Chapitre 2

Données

Ce chapitre présente l'enquête du DEPPI sur les anticipations subjectives en matière d'emploi qui collige les perceptions des personnes ayant une incapacité quant à leur avenir à court terme. On présente également les manipulations effectuées pour nettoyer les données et des statistiques de réponses. Enfin, les contributions et limites des données sont abordées.

Contexte

La littérature démontre que les enquêtes qui utilisent des questions qualitatives pour générer des données concernant les perceptions quant à l'avenir à court terme des individus sont moins informatives. En effet, les catégories de réponses utilisées contiennent souvent des événements qui peuvent sembler insignifiants pour les répondants, qui ne permettent pas d'exprimer une incertitude et qui sont difficiles à analyser avec des modèles économiques de comportement. C'est pourquoi qu'internationalement, plusieurs enquêtes d'envergure se sont mises à collecter les anticipations subjectives d'individus : *German Socio-Economic Panel*, *Health and Retirement Study*, *National Longitudinal Surveys* et *Panel Study of Income Dynamics*. À ce jour, la SEE demeure l'enquête la plus spécialisée et la seule qui collige autant de variables pertinentes.

2.1 L'enquête

Objectif

Ce mémoire poursuit les travaux de recherches empiriques visant à mesurer et analyser les données d'anticipations subjectives. Pour ce faire, le DEPPI a construit une nouvelle base de données collectant les anticipations subjectives de personnes ayant une incapacité au Québec. Par conséquent, cette recherche s'inscrit dans l'objectif de la SEE de susciter des anticipations subjectives pour étudier les comportements des travailleurs (Dominitz et Manski, 1997b). Ce mémoire élargit la portée de l'objectif original puisque la nouvelle base de données permet d'analyser précisément les anticipations subjectives d'employabilité.

Recrutement

Les informations de recrutement, présentées en annexe, ont été transmises aux organismes partenaires du projet et publiés sur les multiples médias du DEPPI. Les candidats étaient sollicités pour participer à un projet d'évaluation et de développement de politiques visant à soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant une ou plusieurs incapacités. Pour être admissible, le candidat devait avoir une incapacité motrice, visuelle, auditive ou vivre avec un problème de santé chronique, être âgé de 16 à 65 ans et être en recherche ou en emploi régulier. La collecte de données s'est faite en deux temps. Outre que les informations précédentes, l'affiche de recrutement informait le candidat qu'il participerait à une entrevue semi-dirigée, d'une durée moyenne de 1 heure et 30 minutes, portant sur l'emploi et le marché du travail. Ensuite, il répondrait à un questionnaire sociodémographique et économique en ligne d'une durée moyenne de 45 minutes. Cette durée devrait plutôt indiquer 1 heure et 30 minutes. Il est précisé que des interprètes LSQ-français seraient disponibles au besoin. Enfin, il est mentionné que la participation donnera droit à un dédommagement de 50\$. Les informations de contact et un lien pour accéder au texte en LSQ étaient aussi transmises.

2.1.1 Questionnaire

Instructions

Les répondants recevaient un courriel d'instruction contenant une clé de participation pour accéder à la plateforme numérique contenant le questionnaire. La page web requérant la clé d'accès permet au répondant de choisir de répondre au questionnaire en français ou en anglais. La première page du questionnaire, présentée en annexe, donne les instructions aux répondants. Sur celle-ci, il est indiqué que le questionnaire comprend 145 questions et que la durée moyenne est d'environ 1 heure et 30 minutes. Ensuite, il est souligné que le questionnaire concerne l'expérience actuelle d'emploi ou de recherche d'emploi, la situation économique et les connaissances des mesures financières et fiscales soutenant l'intégration et le maintien en emploi. L'objectif est mentionné : développer des modèles pour évaluer les effets des programmes et des mesures qui visent à soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes avec des incapacités. Les répondants sont informés qu'ils peuvent choisir l'option « je ne souhaite pas répondre » pour éviter de répondre à une question ou plusieurs questions. Finalement, les noms des chercheurs impliqués sont fournis.

Thèmes

Les sections du questionnaire portent sur la situation personnelle, professionnelle et financière du répondant. Il y a ensuite des mises en situation concernant la fiscalité. Les dernières questions concernent le réseau du répondant. Finalement, le répondant peut laisser des commentaires, des questions ou des idées et il doit choisir sa méthode de compensation.

Plus spécifiquement, la section sur la situation personnelle collecte les données sociodémographiques standards, la cause de l'incapacité, la situation familiale, la scolarité, les moyens de transport et l'estime de soi. La section de la situation professionnelle collecte les informations quant à l'emploi, l'expérience, les demandes d'emploi, les anticipations subjectives, le secteur d'emploi, l'employeur, les accommodations au travail, les heures de travail, la satisfaction au travail, l'accessibilité à des régimes de retraites et d'assurance-invalidité ainsi que l'aide reçu de proches aidants. La section de la situation financière comprend les avoirs, les dettes ainsi que les connaissances et l'utilisation des mesures fiscales, notamment les mesures de soutien à l'emploi. Enfin, les mises en situation cherchent à déterminer la compréhension en matière de fiscalité en général et de fiscalité adaptée à la situation du répondant. Un tableau de toutes les variables récoltées par le questionnaire est disponible sur demande à l'auteur.

Questions

Les questions collectant les anticipations sont élaborées en s'appuyant sur les libellés et les suggestions de la littérature précédente. Les anticipations subjectives collectées se séparent en quatre catégories. Les questions pour la première catégorie, collectant les anticipations subjectives d'emploi, prennent la forme suivante :

Les anticipations de convocations :	« Supposons que vous postuliez pour 100 emplois, à combien d'entrevues pensez-vous être convoquées ? »
Les anticipations d'offres d'emplois :	« Si vous êtes convoqué à 100 entrevues, combien d'offres d'emploi pensez-vous recevoir ? »

La deuxième catégorie inclut seulement le salaire de réserve :

Le salaire de réserve :	« Quel est le salaire de l'heure minimal que vous seriez prêt(e) à accepter pour un emploi à temps plein (35h/semaine) ? »
-------------------------	--

Les salaires employés pour collecter les anticipations subjectives de répartitions des offres salariales sont regroupés en six groupes. La question se présente ainsi :

Les anticipations de répartitions des offres salariales :	« Supposons 100 personnes exactement comme vous. Pour un emploi à temps plein (35h/semaine), combien de ces 100 personnes gagneront entre 12\$ et 14.99\$ de l'heure ? entre 15\$ et 17.99\$ de l'heure ? entre 18\$ et 20.99\$ de l'heure ? entre 21\$ et 23.99\$ de l'heure ? entre 24\$ et 26.99\$ de l'heure ? 27\$ de l'heure et plus ? »
---	--

Les anticipations subjectives de cheminement sont collectées à travers cinq questions :

Les anticipations de cessation volontaire d'emploi :	« Veuillez indiquer votre estimation, en %, de la possibilité que vous quittiez volontairement votre emploi au cours des 12 prochains mois. »
Les anticipations de perte d'emploi :	« Veuillez indiquer votre estimation, en %, de la possibilité de perdre votre emploi au cours des 12 prochains mois. »
Les anticipations de promotion d'autrui :	« Veuillez indiquer votre estimation, en %, de la possibilité qu'un employé de l'entreprise pour laquelle vous travaillez reçoive une promotion dans les 12 prochains mois. »
Les anticipations de promotion :	« Veuillez indiquer votre estimation, en %, de la possibilité que vous receviez une promotion dans les 12 prochains mois. »
Les anticipations d'avancement professionnel :	« Veuillez indiquer votre estimation, en %, de la possibilité de vous trouver un meilleur emploi dans les 12 prochains mois. »

Les libellés choisis permettent aux répondants de saisir les subtilités liées aux questions et de se figurer la signification des aboutissements. De plus, ils nous permettent d'éviter de capter des émotions plutôt que des anticipations subjectives. De cette façon, il est facile d'effectuer des comparaisons interpersonnelles significatives des données recueillies.

2.1.2 Entrevues

Les entrevues ont été animées par les chercheurs du DEPPI provenant des écoles de l'éducation, d'ergonomie, d'orthophonie, de psychologie, de réadaptation, de sociologie et de travail social. Du 10 juillet 2019 au 13 mars 2020, les entrevues se sont déroulées en personne. À partir de là, en raison de la COVID-19, le nombre d'entrevues réalisé par semaine a diminué et celles-ci se sont déroulées en vidéoconférence ou au téléphone. Il a fallu environ deux semaines pour que le nombre de nouveaux participants se rétablisse. Aucune baisse de qualité des réponses ou de difficultés à effectuer les entrevues n'a été rapportée par les chercheurs-interviewer.

Les entrevues permettent de collecter des informations qui ne sont pas recueillies par le questionnaire en ligne. Cela dit, plusieurs questions se répètent afin de permettre à chaque répondant de préciser spécifiquement sa situation et d'échanger avec l'équipe. La valeur ajoutée des entrevues réside dans la description, par les participants, de leurs parcours et spécificités. De plus, une entrevue permet de mieux saisir le sens et le contexte de certaines réponses. Ainsi, les données récoltées par le questionnaire peuvent être validées avec les données de

l'entrevue. Bien que la majorité des données exploitées pour ce mémoire, notamment les données d'anticipations subjectives d'employabilité, sont colligées par le questionnaire, l'entrevue contient quelques informations indispensables. Pour ce mémoire, les données des entrevues sont exploitées uniquement pour recueillir le type d'incapacité et pour valider les données du questionnaire, surtout dans le cas de valeurs aberrantes ou manquantes.

2.1.3 Échantillon

L'échantillon recueilli initialement comprend 109 personnes ayant une incapacité tirée à proportion égale de chacune des 17 régions métropolitaines de recensement (RMR) du Québec. La collecte de données est toujours en cours. L'échantillon utilisé pour ce mémoire contient les données du questionnaire et des entrevues collectés par le DEPPI avant le 21 septembre 2020. Il y a actuellement 12 répondants pour lesquels les données relatives au questionnaire ou à l'entrevue seront acheminées prochainement. Deux participants ont décidé de ne pas répondre au questionnaire après avoir assisté à l'entrevue et un participant n'a pas terminé le questionnaire. De ce fait, ils sont retirés de la base de données. À la suite de la suppression des valeurs de ces 15 observations, l'échantillon final contient 94 répondants.

Manipulations

Puisque la saisie de données pour certaines questions était textuelle, certaines variables ont été uniformisées. C'est le cas de l'ethnicité pour laquelle la réponse de chaque répondant a été interprétée puis codifiée. Cette interprétation se base sur les catégories et définitions raciales et ethniques du [National Institutes of Health \(2015\)](#). À la suite de cette interprétation, 18 différentes ethnicités ont été retenues pour notre échantillon. Celles-ci sont composées pour la majorité de la nationalité ou les nationalités. Dans une moins grande proportion, la réponse donnée est la couleur de peau. Lorsque la réponse contenait des éléments qui auraient pu la classer dans plusieurs types, nous avons choisi de conserver l'information la plus spécifique. Par exemple, si un répondant mentionnait Québécois canadien, nous le codifions comme un Québécois. Lorsque plusieurs nationalités différentes étaient énumérées, un arbitrage a été fait pour conserver l'ordre en dédoublant le moins de types possible. Au Québec, un Québécois est couramment dénommé comme un Canadien français. Lorsque cette réponse a été donnée, nous avons codifié l'ethnicité comme Québécois.

D'autres variables ont été modifiées pour accommoder des réponses couramment fournies par les répondants. Notamment, le niveau de scolarité n'incluait pas tous les diplômes possibles au Québec. Par exemple, le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) n'y était pas. Les niveaux omis et inscrits comme réponse en zone de texte par les répondants ont été ajoutés. Rappelons que la scolarité désigne le plus haut niveau d'études atteint. Pour effectuer des analyses significatives et compte tenu du petit échantillon, la scolarité est regroupée en trois catégories : faible, moyen et élevé. La catégorie faible contient ceux ayant atteint au plus

des études primaires non complétées, des études secondaires non complétées ou un diplôme d'études secondaires. La deuxième catégorie contient ceux ayant atteint au plus un diplôme ou certificat de métier ou un diplôme ou un certificat non universitaire d'un collège communautaire tel que le Cégep. Finalement, la catégorie élevée contient ceux ayant au plus un certificat universitaire inférieur au baccalauréat, un baccalauréat, un diplôme d'études supérieures spécialisées, une maîtrise ou un doctorat.

L'omission de répondre aux questions en lien avec la richesse rend nulles les analyses utilisant cette variable. En effet, plusieurs répondants ont omis de fournir le montant possédé dans une institution financière ou la valeur de leur maison. En revanche, la réticence de répondre aux questions relatives aux outils financiers d'épargne était moins importante. Ainsi, nous avons pu colliger une variable d'épargne qui comprend les dollars contenus dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), un régime enregistré d'épargne-études (REEE) ou un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) ainsi que celles dans une institution financière et les dettes de crédit pour les répondants qui ont fourni ces données. Un triage a été effectué pour omettre les observations ayant fourni seulement les avoirs ou les dettes des analyses touchant ces variables.

Dans le même ordre d'idées, le revenu annuel brut a été traité pour employer la donnée la plus précise lorsque celui-ci n'était pas fourni. En plus du revenu annuel brut, nous collectons également les dollars reçus de l'aide sociale, de la famille, d'une pension alimentaire, de l'assurance-emploi, d'une pension du gouvernement, d'une pension personnelle et d'un montant reçu d'un programme d'employabilité. De même, une case était disponible pour indiquer tout autre revenu. De plus, deux questions permettaient de classer le revenu du répondant. La première déterminait si le revenu annuel brut est inférieur à 30 000\$, ou égal ou supérieur à 30 000\$. Si la réponse était le premier, une deuxième question permettait de catégoriser le revenu par tranche de 5 000\$. Sinon, les catégories augmentaient par tranche de 10 000\$ jusqu'à 100 000\$, au-dessus duquel la catégorie 100 000\$ et plus s'applique. Bien que l'option de ne pas répondre était offerte, la majorité ont répondu. Dans le meilleur cas, le répondant fournissait son revenu annuel brut, celui-ci se décomposait parfaitement dans les catégories de revenus des questions suivantes, les deux questions permettant de classer avaient des réponses et la classification de revenus s'accordait au groupe correspondant. Lorsqu'il a fallu employer les catégories de la deuxième question permettant de classer, le revenu annuel brut a été substitué par la médiane de la catégorie rapportée. Par exemple, si la catégorie était de 10 000\$ à 15 000\$, alors le montant utilisé était 12 500\$. Lorsqu'il a fallu employer les catégories de la première question, les montants respectifs de 25 000\$ et 35 000\$ ont été employés selon que le revenu annuel brut était inférieur à 30 000\$ ou égal ou supérieur à 30 000\$. Dans tous les cas, le chiffre le plus exact pour le revenu annuel brut a été utilisé.

Certaines réponses manquantes, incohérentes ou inexacts ont pu être corrigées avec les données collectées par l'entrevue. Ces corrections étaient souvent possibles lorsqu'il s'agissait de

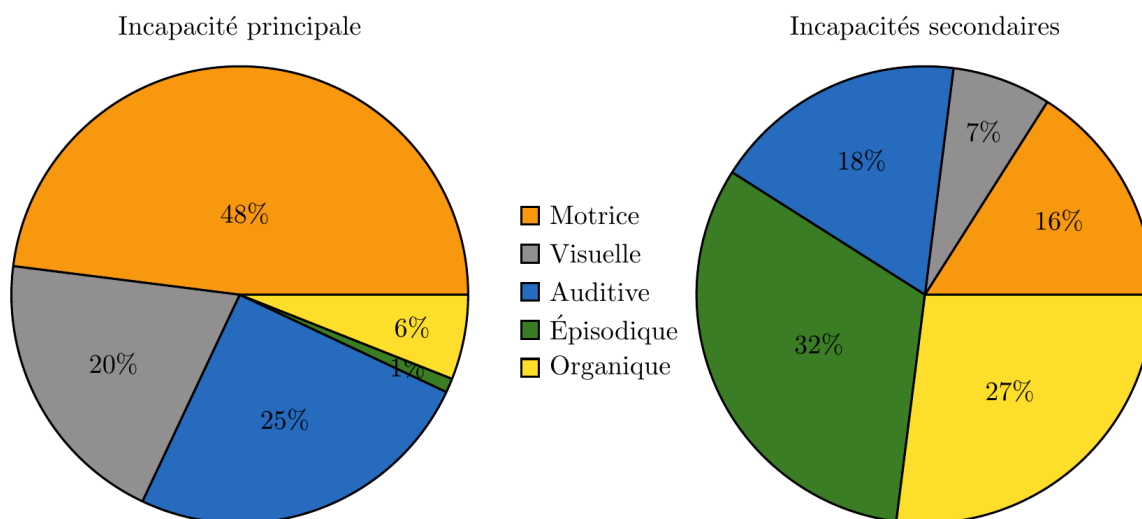
questions sensibles ou nuancées. Par exemple, les questions relatives à l'emploi ou celui collectant l'état civil. Parfois, ces corrections proviennent d'une recherche. Par exemple, le questionnaire peut omettre la donnée pour la variable collectant la taille de l'employeur tandis que l'employeur est mentionné dans l'entrevue. Enfin, compte tenu des objectifs de l'enquête, les répondants qui ont répondu « je ne souhaite pas répondre » à une des questions essentielles ont été omis des analyses liées à celle-ci.

2.1.4 Réponses

Démographie

Le tableau 2.1 démontre que notre échantillon est composé davantage de personnes plus âgées, de femmes, de célibataires et de conjoints, de personnes scolarisées ainsi que de personnes s'identifiant d'abord comme étant Québécoises, Canadiennes ou blanches. Également, les répondants de notre échantillon ont surtout une incapacité principale motrice, visuelle ou auditive. Ce tableau ne tient pas compte que certains répondants ont plusieurs incapacités. En ordre d'importance décroissante, 55.3% des répondants de notre échantillon ont une incapacité motrice, 33% ont une incapacité auditive, 23.4% une incapacité visuelle, 19.1% une incapacité organique et 16% des répondants ont une incapacité épisodique¹.

FIGURE 2.1 – Distribution des incapacités



Le diagramme de gauche de la figure 2.1 présente la répartition lorsque l'on tient compte uniquement de l'incapacité principale des répondants pour une totalité de 94 répondants. Le diagramme de droite tient compte uniquement des autres incapacités des répondants, que l'on dénomme comme étant secondaires, pour une totalité de 44 répondants. Enfin, toutes les incapacités représenteraient une tarte totale contenant 138 incapacités.

1. Ces chiffres sont obtenus en divisant, pour chaque incapacité, le nombre d'observations ayant cette incapacité par le nombre d'observations total dans l'échantillon.

TABLE 2.1 – Caractéristiques démographiques de l'échantillon

	Moyenne	Écart-type	Fréquence	Observations
Âge				
18-34	.245	.432	23	94
35-49	.351	.479	33	94
50-65	.404	.493	38	94
Échantillon	44.19	11.57	94	94
Sexe				
Femme	.66	.476	62	94
État civil				
Célibataire	.441	.499	41	93
En couple	.075	.265	7	93
Conjoint	.215	.413	20	93
Séparé	.054	.227	5	93
Marié	.161	.37	15	93
Divorcé	.054	.227	5	93
Incapacité				
Motrice	.479	.502	45	94
Visuelle	.202	.404	19	94
Auditive	.245	.432	23	94
Épisodique	.011	.103	1	94
Organique	.064	.246	6	94
Scolarité				
Faible	.16	.37	15	94
Moyen	.33	.473	31	94
Élevée	.51	.503	45	94
Ethnicité				
Blanc	.17	.388	16	88
Noir	.011	.107	1	88
Hispanique	.011	.107	1	88
Métis	.021	.15	2	88
Québécois	.33	.473	31	88
Québécois+	.404	.493	38	88
Canadien+	.213	.411	20	88
Autre	.106	.31	10	88

Notes : Il s'agit de l'incapacité principale. Si la variable est binaire, la première colonne représente la distribution. La quatrième ligne présente les statistiques de l'âge pour l'échantillon. Elle est la seule variable numérique du tableau. Pour cette variable, la première colonne représente donc l'âge moyen de l'échantillon. La fréquence représente le nombre de fois que la variable est vraie. Naturellement, pour la quatrième ligne, cela représente le fait que tous ont fourni leur âge puisque la réponse était obligatoire. L'état civil est mutuellement exclusif. Ainsi, un répondant en couple ne peut être marié ou conjoint de fait. Pour les lignes concernant l'état civil et l'ethnicité, la moyenne ne reflète pas simplement le ratio de fréquence/observations puisque la moyenne n'exclut pas les valeurs manquantes. Par exemple, pour l'ethnicité, il y a 6 personnes qui ont choisi de ne pas répondre. On veut tenir compte de ce choix. Les variables ethniques contenant un « + » représentent des répondants qui ont indiqué une ou plusieurs ethnies. La variable « Autre » contient diverses nationalités.

FIGURE 2.2 – Incapacité principale

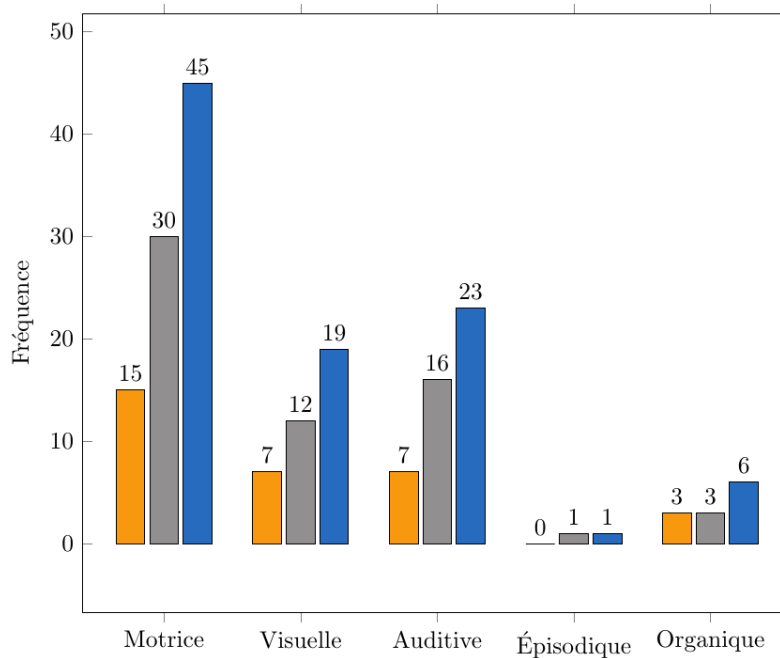
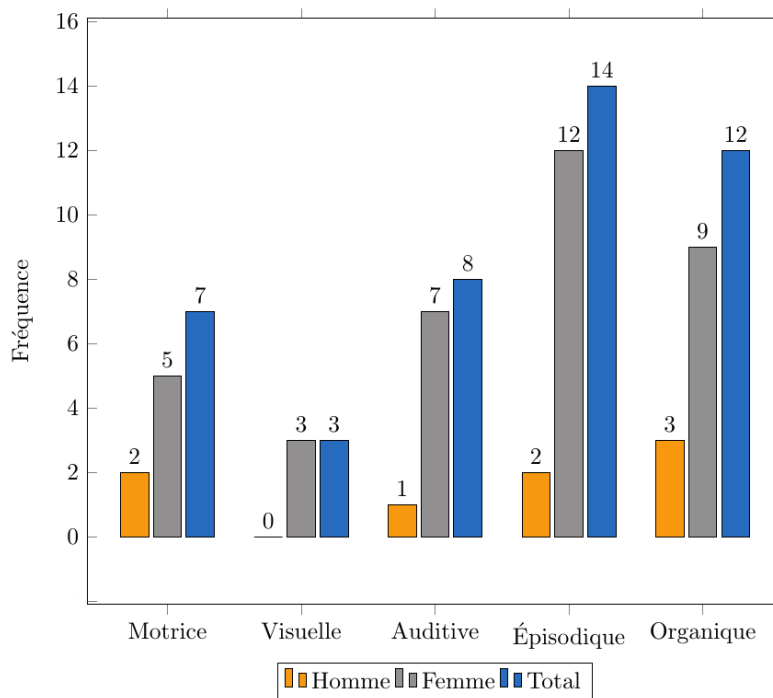


FIGURE 2.3 – Incapacités secondaires



Le tableau D.1 en annexe rapporte les statistiques pour toutes les incapacités. Il démontre que les incapacités épisodiques et organiques sont davantage possédées par des personnes plus âgées par rapport à l'ensemble des incapacités de l'échantillon. Les femmes représentent une plus grande part des incapacités auditives et visuelles en comparant avec leur part des trois autres incapacités.

Or tout, il ne semble pas avoir un lien fort entre l'incapacité et l'état civil. Néanmoins on constate de l'hétérogénéité. D'abord, il n'y aucune observation pour trois cases car aucun répondant de l'échantillon n'a à la fois une incapacité visuelle et est séparé, une incapacité auditive et est divorcé et finalement, une incapacité organique et est divorcé. Ensuite, la proportion des répondants ayant à la fois une incapacité auditive et étant séparé est plus élevé par rapport aux quatre autres incapacités. Enfin, les proportions sont plus petites pour les répondants étant à la fois marié et ayant une incapacité auditive ou épisodique par rapport aux trois autres incapacités. Compte tenu de ce qui précède, la différence la plus marquante par rapport à l'état civil concerne l'incapacité auditive. En effet, il semblerait que ceux ayant une incapacité auditive serait moins mariés et davantage divorcés. Dans une moindre mesure, l'incapacité épisodique accompagne également une proportion de marié moins élevé. En revanche, cette part se retrouve plutôt parmi les célibataires. Compte tenu de la nature des maladies causant ces incapacités, ces écarts sont plausibles². Finalement, les différences entre les écart-types selon l'incapacité sont comparables excepté pour les valeurs expliquées précédemment. Somme tout, l'hétérogénéité demeure en ce qui concerne l'incapacité auditive et la séparation ainsi que l'incapacité épisodique et le célibat.

On constate des écarts importants entre les niveaux de scolarité selon l'incapacité. Par rapport aux quatre autres incapacités, l'incapacité visuelle présente une plus grande proportion de répondants avec un faible niveau de scolarité. À l'opposé, cette proportion est plus faible pour ceux ayant une incapacité auditive ou épisodique et moyenne pour ceux ayant une incapacité motrice ou organique. À l'exception de l'incapacité épisodique, les quatre autres incapacités sont homogènes quant à la proportion de répondants avec un niveau de scolarité moyen. En effet, l'incapacité épisodique s'associe à une proportion plus petite de niveau moyen de scolarité. Enfin, les proportions de répondants avec un niveau de scolarité élevé comportent des différences marquantes. En ordre décroissant, les proportions pour chaque incapacité d'avoir un niveau de scolarité élevé vont comme suit : épisodique, auditive, organique, motrice et visuelle. En ce qui concerne la scolarité, les différences entre les écarts-types ne changent pas

2. En effet, il est plausible de croire que les incapacités auditives entraînent leurs lots de défis pour une vie de couple. Contrairement aux autres incapacités qui demandent un dévouement du partenaire, l'incapacité auditive demande en plus une certaine zénitude. Pareillement, par sa nature irrégulière et ses liens avec les problèmes de santé mentale et d'apprentissage, l'incapacité épisodique demande également une sérénité. En revanche, la myopie temporelle de l'humain pourrait expliquer le fait que pour l'incapacité auditive, la part manquante aboutit parmi les répondants séparés tandis que pour l'incapacité épisodique, cette part se situe parmi les célibataires. Par exemple, un partenaire d'une personne ayant une incapacité auditive n'anticipait peut-être pas les défis ultérieurs.

les constats. En somme, on peut grossièrement classer les incapacités selon leur niveau de scolarité; du plus scolarisé au moins scolarisé : épisodique, auditive, organique, motrice et visuelle. Compte tenu des maladies associées aux types d'incapacités, cette distribution du niveau de scolarité est intuitive.

Emploi

Toujours selon le tableau D.1, on constate beaucoup d'hétérogénéité dans les statistiques relatives à l'emploi des cinq incapacités. La part de répondants en emploi est plus élevée pour ceux ayant une incapacité motrice. L'incapacité auditive suit de près. Viennent ensuite l'incapacité organique et visuelle puis enfin, l'incapacité épisodique. De manière surprenante, cette distribution n'est aucunement proche de celle concernant la scolarité. Intuitivement et compte tenu de la littérature, on peut penser que certaines incapacités pourraient bénéficier davantage de mesures de soutien à emploi. L'ordre suggère que ce serait le cas pour l'incapacité motrice. Par ailleurs, il se peut que certaines incapacités subissent davantage de discrimination. Ceci pourrait être le cas pour l'incapacité épisodique. Les écarts-types sont similaires d'une incapacité à l'autre.

Parmi les répondants ayant un emploi et pour tous les types d'incapacités, cet emploi est au moins 94% du temps à titre de salarié. Dans le même ordre d'idées, l'emploi est majoritairement permanent, souvent temporaire, parfois occasionnel et rarement saisonnier ou autonome. Les secteurs qui embauchent le plus de répondants sont la fonction publique provinciale et le communautaire. Ensuite, en ordre décroissant, viennent le privé, le parapublic puis la fonction publique fédérale. Étant donné la petite taille du sous-échantillon de répondants en emploi, les différences selon les types d'incapacité sont peu intéressantes. En terminant, l'ordre de la taille des employeurs qui embauchent le plus de répondants est la suivante : grande et petite, très petite, puis moyenne. Les statistiques rapportées en lien avec l'emploi sont également toutes plausibles. En effet, ils représentent bien les contraintes, soulevées par la littérature, de l'intégration, de l'accès, de la participation, et du maintien en emploi des personnes ayant une incapacité.

2.1.5 Discussion

Contributions

Selon Berntson *et coll.* (2006) : « seulement des recherches limitées ont été menées dans le but spécifique d'étudier l'employabilité perçue ». À notre connaissance, il n'existe encore aujourd'hui aucune recherche qui étudie spécifiquement les perceptions des individus envers leur employabilité. La base de données du DEPPI collectant des données d'anticipations probabilistes de l'employabilité perçue de personnes ayant une incapacité nous permet de corriger cette lacune à la littérature. La combinaison de données d'enquête et d'entrevues produit une base de données très riche qui couvre toutes les informations générales requises pour une

recherche ainsi que plusieurs informations spécifiques différentes. Malgré les nombreuses disciplines analysant l'employabilité, les publications concernant l'employabilité sont généralement rédigées par une équipe unidisciplinaire [exemple, Vanhercke *et coll.* (2014)]. Pour pallier ce fait, ce mémoire s'insère parmi les travaux d'une équipe de recherche multidisciplinaire. En effet, l'interaction avec des chercheurs d'autres domaines permet de mieux considérer l'aspect pluridisciplinaire des relations entre l'incapacité et le marché de l'emploi. De plus, la diversité des approches nous permet de bénéficier des connaissances des différents domaines en plus d'optimiser l'allocation des tâches Bruine de Bruin et Fischhoff (2017). Concrètement, cela se manifeste en ayant deux collectes de données complémentaires : le questionnaire et l'entrevue. Chacune permet des analyses propres aux domaines des chercheurs principaux tout en ayant le même échantillon. Cela facilite la reproductibilité et les comparaisons ce qui augmente la validité des recherches. Comme le questionnaire est l'outil principal pour ce mémoire, les entrevues nous permettent d'augmenter la qualité de nos données. En effet, l'échange réalisé lors des entrevues tend à produire des réponses nuancées et exactes. Le facteur interpersonnel semble mener à une ouverture des répondants. Finalement, la littérature présentée en première partie a établi que les données d'anticipations subjectives des individus peuvent fournir des informations de qualité sur le processus de décision à même titre que les données sur le comportement actuel ou rétrospectif.

Limites

Notre échantillon comporte malgré tout certaines limites. Certaines de ces limites proviennent de la conception du questionnaire. Par exemple, lorsqu'un répondant choisit de ne pas répondre à une question, on ne sait pas pour quelle raison il renonce. Ensuite, pour une question du questionnaire, un mot d'une réponse était en bleu ce qui peut inciter un répondant à choisir davantage cette réponse. À cet égard, l'ordre des réponses, établi par les concepteurs du questionnaire, suggère une réponse préférable. Par ailleurs, la littérature économique reconnaît que les humains ont une autodiscipline limitée [exemple, Posner (1998) et Buccioli *et coll.* (2010)]. Ainsi, chaque effort supplémentaire diminuerait la qualité des réponses suivantes. Par exemple, le manque d'abréviations connues demande davantage d'efforts. Cette limite s'aperçoit dans les réponses à la question concernant la scolarité puisqu'aucune abréviation n'est proposée. Plusieurs répondants ont donc transmis leur réponse avec l'option « autre ». Finalement, toute formulation sous-entend une communication pour laquelle l'interprétation variera selon le répondant. Par exemple, l'utilisation du terme « possibilité » plutôt que « probabilité » rend le questionnaire plus compréhensible aux moins instruits au dépit d'être imprécis.

Il y a trois aspects qui affectent de manière importante les résultats. Premièrement, les anticipations subjectives sont récoltées à l'aide d'un curseur. Cette méthode permet d'éviter les biais d'arrondissements en allégeant les instructions et en évitant le regroupement en variables muettes [voir, Fischhoff et Bruine De Bruin (1999), Manski (2004), Manski et Molinari (2010),

Delavande *et coll.* (2011a) et Delavande *et coll.* (2011b)]. En revanche, avec cette méthode, les répondants peuvent physiquement difficilement sélectionner un chiffre précis. Deuxièmement, la littérature soutient que les individus sont capables de comprendre et de répondre à des questions sous forme probabiliste. Or, quelques répondants ont commenté que ces questions étaient « complexes » ou « difficiles ». Certaines recherches ont effectivement constaté que le niveau de scolarité affectait la capacité de comprendre les questions probabilistes [exemple, Delavande *et coll.* (2011a), Delavande *et coll.* (2011b) et Bruine de Bruin et Fischhoff (2017)]. Troisièmement, bien que la plupart des déficiences engendrent une incapacité évidente à déterminer, certaines maladies comportent plusieurs déficiences qui à leur tour engendrent plusieurs incapacités. Pour interférer le moins possible sur la qualité des réponses, lorsque le répondant a plusieurs incapacités et spécifie un ordre d'importance, cet ordre est retenu. Si tel n'est pas le cas, l'ordre est déduit selon les réponses fournies lors de l'entrevue.

Finalement, toute donnée d'enquête est mesurée avec une marge d'erreur et les données d'anticipations ne font pas exception. Malgré les efforts précédents, des erreurs peuvent néanmoins survenir en raison d'erreur d'échantillonnage, de biais d'autosélection ou de mécompréhension des questions. Tous nos efforts ont été déployés pour diminuer l'effet de ces limites. C'est pourquoi l'échantillon est proportionné et provient de tous les RMR du Québec ; l'affiche de recrutement a été transmise à travers le Québec à tous les organismes pertinents et le questionnaire en ligne est supplémenté par une enquête en personne.

Chapitre 3

Méthodologie

Ce chapitre présente les modèles théoriques et les méthodes économétriques appliqués pour l'analyse quantitative des données d'anticipations subjectives d'employabilité du DEPPI.

Objectif

L'analyse cherche à déterminer et mesurer l'effet des incapacités sur les anticipations subjectives d'employabilité. Les anticipations subjectives représentent, sous forme d'anticipations probabilistes, les croyances ex ante des individus quant à leur employabilité. L'analyse permet donc de constater les écarts selon le type d'incapacité des croyances quant à l'employabilité des répondants.

3.1 Modèles théoriques

Les modèles théoriques forment la base sur laquelle ce mémoire s'appuie. C'est pourquoi les résultats descriptifs des réponses au questionnaire ont une valeur. La revue de littérature et l'équipe multidisciplinaire du DEPPI sont primordiales à cet égard.

3.1.1 Mesurer l'incapacité

Le Contrat d'intégration au travail (CIT) est le programme le plus couramment utilisé pour faciliter l'embauche et le maintien en emploi d'une personne ayant une incapacité dans un milieu de travail régulier (Emploi Québec, 2020a). Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale reconnaît cinq types de déficiences en lien avec l'application du CIT : physique, visuelle, auditive, intellectuelle et du psychisme. Selon l'organisme concerné, une distinction peut être faite entre une déficience, une incapacité et un handicap. En effet, parfois une déficience peut engendrer aucune, une, ou plusieurs incapacités. Tandis qu'une incapacité ne cause pas forcément un handicap. Les conditions de notre échantillon se divisent aisément

en 10 types : motrice, visuelle, auditive, de santé mentale, de la parole, du langage, organique, d'apprentissage, intellectuelle ainsi que les troubles du spectre de l'autisme (TSA).

Empiriquement, notre échantillon est trop petit pour effectuer des analyses significatives sur ces 10 types d'incapacités. De plus, les critères de sélection des participants pour participer à l'enquête considèrent cinq types : motrice, visuelle, auditive, épisodique et organique. Ce mémoire analyse donc uniquement ces cinq types. Le questionnaire ne récolte pas la sévérité de l'incapacité. Toutefois, les informations récoltées par les entrevues pourraient être analysées pour déterminer la sévérité puis permettre un classement. Une classification exhaustive de 167 conditions présentes au Québec a été élaborée par le DEPPI. Cette liste est disponible sur demande à l'auteur.

3.1.2 Mesurer l'employabilité

Pour ce mémoire, les modèles conceptuels de l'employabilité de McQuaid et Lindsay (2005) et du processus d'employabilité de Forrier et Sels (2003) sont retenus puisqu'ils présentent six avantages. Les modèles : 1) s'appliquent à toute la population, 2) clarifient quelles composantes devraient être incluses pour mesurer l'employabilité et pourquoi ils sont pertinents, 3) peuvent être appliqués avec différentes interprétations de l'employabilité, 4) tiennent compte de la pléthore de parcours professionnel permettant d'aboutir au même résultat, 5) permettent d'expliquer les échecs répétitifs et 6) peuvent indiquer les industries pour lesquelles une intervention est nécessaire. Comme ces deux modèles peuvent être appliqués avec diverses interprétations du terme employabilité, McQuaid et Lindsay avancent qu'il est nécessaire d'indiquer les bornes de l'étude.

La littérature révisée en première partie constitue la base sur laquelle on définit l'employabilité. Ainsi, on suit les recommandations récurrentes des chercheurs précédents indiquant que lors d'analyses il faut tenir compte d'une multitude d'aspects, de la population à l'étude et du contexte pour déterminer les variables à inclure. De ce fait, nos modèles incorporent les prédicteurs importants de l'employabilité : l'éducation, la carrière, les compétences, les compétences liées à l'emploi et la volonté de changer d'emploi. Le cadre de McQuaid et Lindsay en annexe présente une liste complète des facteurs individuels, des circonstances personnelles et des facteurs externes ainsi que des exemples pour chacun. Tandis que le modèle de Forrier et Sels présente les interactions de différents facteurs. Étant donné ces informations, pour ce mémoire, l'employabilité désigne la compréhension de la préparation, de l'intégration, de l'accès, de la participation, et du maintien en emploi des individus. Nous pouvons donc analyser l'employabilité avec les questions du questionnaire présentées au chapitre 2.

3.2 Méthodes économétriques

Les fondamentaux de l'analyse résident dans les régressions. L'utilité de ces régressions dépend, entre autres, des variables dépendantes. Pour ce mémoire, il s'agit des anticipations subjectives brutes et de celles calculées en utilisant l'approximation flexible avec *SplineBBK*.

3.2.1 Régression linéaire multiple des moindres carrés ordinaires

On cherche à analyser la relation entre les anticipations subjectives d'employabilité et les incapacités. Pour ce faire, nous estimons un modèle de régression linéaire multiple des moindres carrés ordinaires (MCO). La régression MCO est une méthode avec des avantages et des inconvénients bien connue en économie et en sciences sociales [voir Greene (2018)]. C'est un modèle approprié pour débiter une analyse exploitant des données d'anticipations subjectives. En effet, on a vu que les données probabilistes ont l'avantage d'être plus pratique.

La littérature présentée en première partie désigne principalement les anticipations subjectives comme étant une variable dépendante. La littérature a également soulevé des variables indépendantes essentielles à inclure dans notre analyse. Avec ce modèle, notre objectif est triple. D'abord, on cherche estimer les paramètres inconnus du modèle. Ensuite, on veut utiliser l'échantillon pour étudier la validité des propositions théoriques de la littérature précédente. Notamment, quant à la validité des anticipations probabilistes comme données ainsi que la valeur des salaires de réserve et des perceptions à court terme en lien avec l'incertitude. Enfin, il s'agit d'un premier modèle simple visant à prédire les anticipations subjectives d'employabilité.

$$y_{ij} = \beta_0 + \sum_{k=1}^K \beta_k \text{incapacite}_{ik} + \beta_2 \text{age}_i + \beta_3 \text{femme}_i + \beta_4 \text{scol_moyen}_i + \beta_5 \text{scol_elevee}_i + \beta_6 \text{emploi}_i + \varepsilon_{ij} \quad (3.1)$$

y_{ij} est soit un pourcentage ou un salaire horaire découlant des questions concernant les perceptions quant à l'avenir à court terme du répondant i . Une régression est estimée pour chacune des neuf questions $\{j : 0 < j < 9\}$. La relation d'intérêt est l'effet de incapacite_{ik} sur $y_{ij} \forall j \in \{1, \dots, 9\}$ où incapacite_{ik} est une variable binaire pour chacun des différents types d'incapacités k . Pour le premier modèle où l'on régresse l'incapacité principale, la variable incapacite utilise l'incapacité motrice comme référence $\text{incapacite} = \{\text{visuelle}, \text{auditive}, \text{episodique}, \text{organique}\}$. Pour le deuxième modèle, où l'on régresse toutes les incapacités, incapacite inclut l'incapacité motrice $\text{incapacite}' = \{\text{motrice}, \text{incapacite}\}$. La limite supérieure de la sommation K dépend du modèle. Elle est de quatre lorsque l'on régresse avec l'incapacité principale et cinq pour toutes les incapacités. En somme, on estime l'effet des incapacités sur les anticipations subjectives pour chacune des neuf questions. On cherche donc principalement à déterminer $\sum_{k=1}^K \beta_k$. La variable age est mesurée en année et femme est une variable binaire. emploi est une variable binaire du statut d'emploi. Enfin, ε_{ij} est une perturbation aléatoire.

Bien que le modèle de régression multiple ait la caractéristique utile d’observer et de mesurer les effets d’un ensemble de variables sur une variable dépendante, il comporte un ensemble d’hypothèses sur la façon dont l’ensemble de données est produit. Le théorème de Gauss–Markov indique que l’estimateur MCO a la variance d’échantillonnage la plus faible parmi les estimateurs linéaires sans biais si les erreurs du modèle ne sont pas corrélées et qu’ils ont des variances égales et une espérance de zéro. Nos résultats perdent leurs valeurs si le modèle ne respecte pas les six hypothèses d’une régression linéaire : linéarité, rang complet, exogénéité des variables indépendantes, homoscélasticité, échantillon aléatoire et distribution normale (Greene, 2018). L’hétéroscélasticité est l’hypothèse la plus difficile à soutenir. C’est pourquoi nous contrôlons pour l’hétéroscélasticité en utilisant les écarts-types robustes de White (1980).

3.2.2 Approximation flexible avec *SplineBBK*

Pour bonifier les résultats liés aux anticipations de répartitions des offres salariales, nous employons la méthode d’approximation flexible des anticipations subjectives présentée par Bellemare *et coll.* (2012). L’approximation flexible est générée avec le paquet STATA *SplineBBK* (Bellemare *et coll.*, 2012). L’application de cet outil permet une interprétation significative et davantage informative des résultats quant aux anticipations de répartitions des offres salariales. Plutôt que d’obtenir les résultats bruts de régressions pour chaque fourchette salariale, la méthode permet d’estimer deux régressions : une pour le salaire médian espéré et une pour l’écart interquartile (ÉI). Ce premier utilise le deuxième quartile de la fonction de distribution cumulative qui est déterminé à partir des réponses aux anticipations subjectives de répartitions des offres salariales. Tandis que l’ÉI utilise la différence entre le troisième et le premier quartile. La régression de la médiane représente donc l’effet des variables indépendantes sur le salaire médian espéré du répondant. Tandis que la régression sur l’ÉI est l’effet des variables sur une mesure de l’incertitude liée au salaire médian.

Dominitz et Manski (1997b) ont été les premiers à employer l’ÉI comme mesure d’incertitude concernant une distribution de probabilités subjectives. Notre analyse dépend de ces fondements théoriques. Soit $F(Y; m, r)$ la fonction de distribution cumulative log-normal de la médiane m et de l’intervalle interquartile r , évalué à n’importe quel point Y . Pour chaque répondant i , on trouve (m_i, r_i) qui résout le problème des moindres carrés

$$\mathit{inf}_{m, r} \sum_{k=1}^6 (F_{ik} - F(Y_{ik}; m, r))^2 \quad (3.2)$$

On analyse les données comme si on savait que la distribution subjective était $F(Y; m_i, r_i)$. m_i représente donc la tendance centrale des anticipations subjectives de répartitions des offres salariales des répondants i tandis que r_i représente l’ÉI. Notons que cette formulation du problème des moindres carrés utilise l’infimum plutôt que le minimum de la somme des carrés (Dominitz et Manski, 1997b).

La méthode d'approximation flexible de distributions cumulatives subjectives peut approximer diverses distributions en soutenant des hypothèses faibles sur la forme de la fonction de distribution (Bellemare *et coll.*, 2012). Elle permet de mieux spécifier la fonction de distribution cumulative subjective d'un agent économique quant aux réalisations ultérieures d'une variable aléatoire continue. L'approche flexible traite la censure en utilisant la médiane comme mesure de la tendance centrale et l'ÉI comme mesure de dispersion.

La méthode s'appuie sur l'interpolation par spline cubique. Un spline cubique est une fonction polynomiale par morceaux $a_j + b_j z + c_j z^2 + d_j z^3$. Les seuils formant six fourchettes sont $z_1 < z_2 \dots < z_6$. L'approximation par spline est développée en connectant les polynômes aux seuils de chaque fourchette $[z_1, z_2], \dots, [z_5, z_6]$. Cela génère une fonction de distribution cumulative subjective $F_i(z)$ qui correspond à celle d'une approche paramétrique correctement spécifiée et qui est meilleure que celle d'une fonction paramétrique mal spécifiée (Bellemare *et coll.*, 2012). Avec l'interpolation par spline cubique, l'échantillon rend possible une approximation de la fonction de distribution cumulative subjective $F_i(z) = Pr_i(Z \leq z)$ du répondant i avec ses réponses J .

L'interpolation des splines cubiques peut produire des variations entraînant une augmentation non monotone de la fonction de distribution estimée. La monotonie de la méthode d'estimation est garantie uniquement par l'application d'un filtre additionnel; le filtre de Hyman (Hyman, 1983). Le filtre permet de préserver la monotonie de la fonction de distribution interpolée. L'algorithme a deux étapes. Premièrement, il approxime la dérivée pour chaque point de liaison. Ensuite, il filtre l'approximation afin que l'interpolant préserve les propriétés de monotonie des données avec le filtre suivant :

$$\hat{f}_i = \begin{cases} \min \left[\max \left(0, \hat{f}_i \right), 3 \min \left(|S_{i-\frac{1}{2}}|, |S_{i+\frac{1}{2}}| \right) \right], \sigma > 0 \\ \max \left[\min \left(0, \hat{f}_i \right), -3 \min \left(|S_{i-\frac{1}{2}}|, |S_{i+\frac{1}{2}}| \right) \right], \sigma < 0 \end{cases}$$

où \hat{f}_i est l'approximation de la dérivée et σ est le signe de \hat{f}_i . $S = 1$ si $S \geq 0$ et $S = -1$ sinon.

La préservation de la monotonie rend les programmes d'interpolation cubique plus polyvalents, robustes et souvent plus précis. Le paquet SplineBBK emploie ce filtre afin de préserver la géométrie et la précision (Bellemare *et coll.*, 2012).

Chapitre 4

Résultats

Ce chapitre rapporte les réponses aux questions d'anticipations subjectives. Les distributions de ces réponses sont commentées. On présente ensuite les résultats des régressions. Enfin, on termine en expliquant les limites et en offrant des recommandations pour les recherches futures.

4.1 Distribution des anticipations subjectives

Cette section présente les distributions des anticipations pour les 14 anticipations subjectives colligées par le questionnaire. Pour chaque graphique, l'axe des abscisses présente les réponses concernant les anticipations et l'axe des ordonnées rapporte le nombre d'occurrences de chaque réponse. Pour la figure 4.3, l'axe des abscisses présente le salaire de réserve. Les réponses sont donc en dollars canadiens. Pour toutes les autres graphiques, les anticipations subjectives sur l'axe des abscisses sont en pourcentage. Les anticipations sont désagrégées selon le sexe. Les lignes pointillées rapportent les valeurs moyennes également selon le sexe.

4.1.1 Anticipations subjectives d'emploi

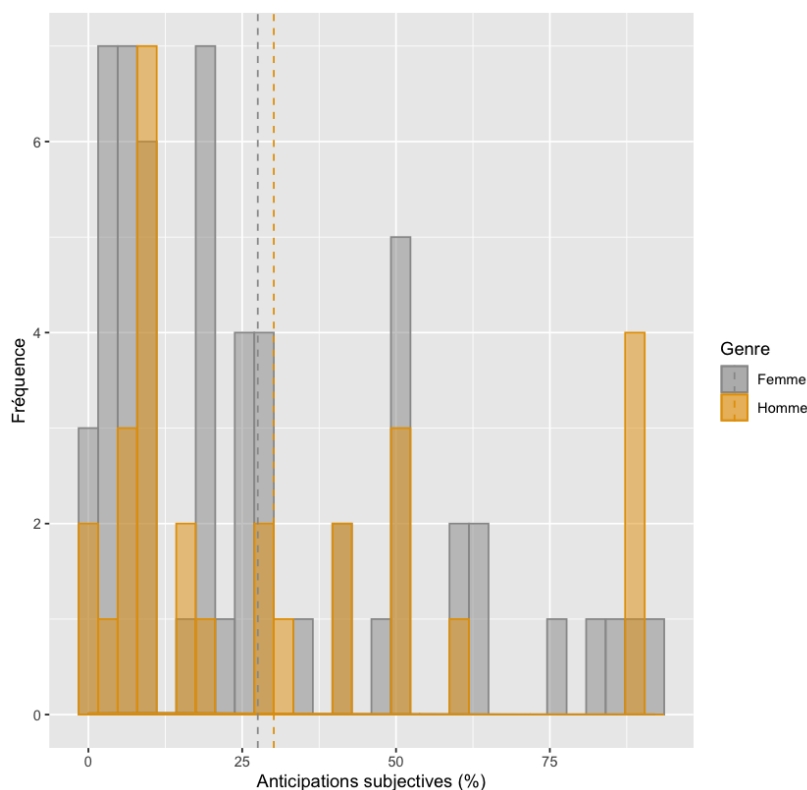
Comme mentionné à la section 2, les anticipations subjectives d'emploi incluent les anticipations de convocations et les anticipations d'offres d'emploi. Le premier contient le nombre d'entrevues pour lequel le répondant pense être convoqué s'il postule pour 100 emplois. Le deuxième contient le nombre d'offres d'emploi que le répondant pense recevoir s'il est convoqué à 100 entrevues.

Convocations

En regardant la figure 4.1, on constate que les anticipations de convocations oscillent autour de 28.4% avec une variance de 2.86 et plusieurs réponses en deçà de 15%. Sept répondants ont sauté cette question pour un nombre d'observations de 87 qui comprend 58 femmes et 29

hommes. Les hommes ont des anticipations de convocations plus élevées que les femmes par une marge de 2.6%. En revanche, la variance pour les hommes est de 5.47 ce que est plus élevé que celle des femmes de 3.34. En effet, en moyenne, les hommes anticipent être convoqués à environ 30 entrevues sur 100. Tandis que pour les femmes, ce chiffre est de 28 entrevues. Les écarts entre chaque barre suggèrent que les participants arrondissent leurs réponses au 5% le plus près. De plus, on voit trois sommets : autour de 0%, à 50% et près de 100%. Il s'agit possiblement de l'arrondissement documenté par la littérature.

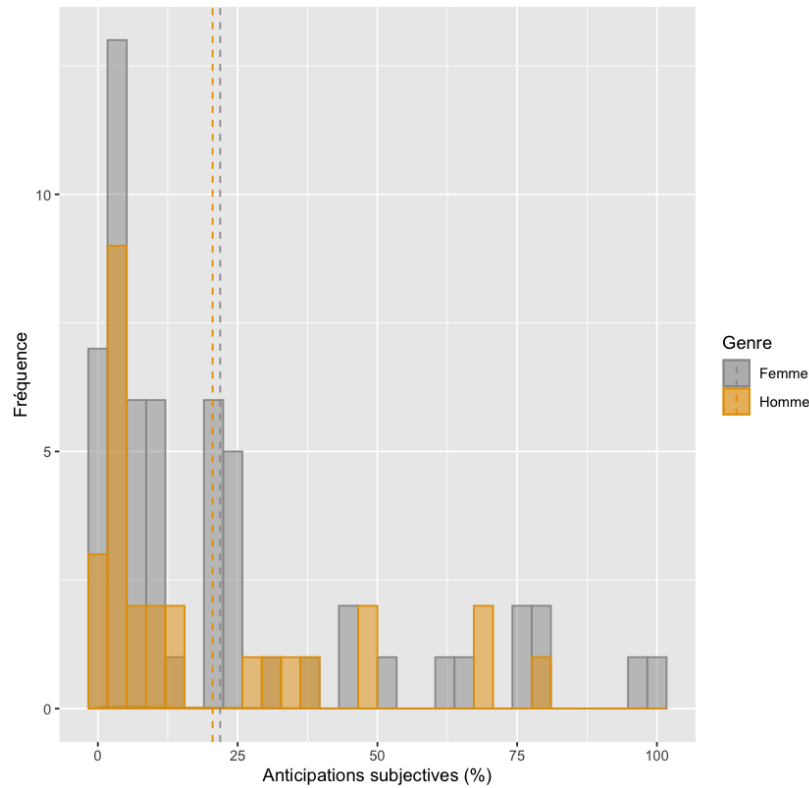
FIGURE 4.1 – Anticipations de convocations



Offres d'emploi

La figure 4.2 présente une distribution qui s'apparente plus clairement à la distribution de Fisher où le coefficient d'asymétrie est positif ce qui forme une distribution asymétrique à droite. La variance de 2.8 est similaire à celle des convocations et les fréquences plus élevées témoignent de réponses plus homogènes. Sur 100 convocations, un répondant moyen pense recevoir 21 offres d'emploi. Autant pour les hommes que les femmes, la plupart de l'échantillon se situe juste au-dessus de 0%, autour de 5%. L'écart homme-femme est moins marquant et le sens de l'écart est inversé. En moyenne, les anticipations d'offres d'emploi sont de 22% pour les femmes et 21% pour les hommes. Le nombre d'observations contient 57 femmes et 27 hommes pour un total de 84 répondants. Étant donné les ressemblances avec une distribution de Fisher, l'hypothèse d'arrondissement est plus difficile à soutenir pour ces anticipations.

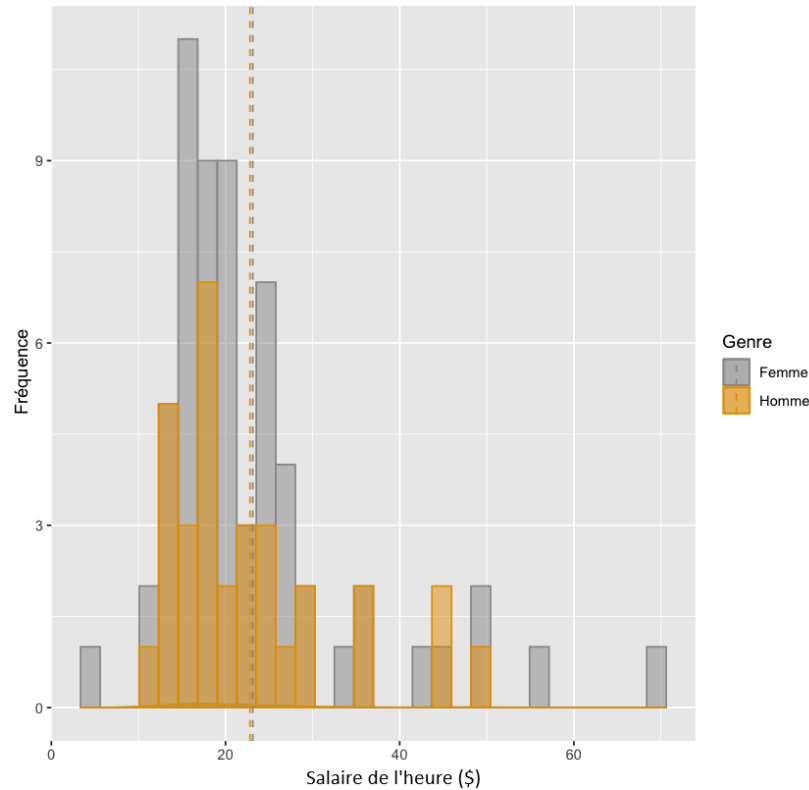
FIGURE 4.2 – Anticipations d’offres d’emploi



4.1.2 Salaires de réserve

La distribution des salaires de réserve, présenté à la figure 4.3, est celle qui ressemble le plus à une distribution de Fisher. En moyenne, le salaire de l’heure minimal auquel un travailleur serait prêt à accepter un emploi à temps plein est de 23.02\$ avec un écart-type de 1.13. Le sommet est plutôt autour de 15\$ de l’heure. Comme il s’agit du seul graphique utilisant le dollar canadien sur l’axe des abscisses, cette unicité appuie les questionnements de la littérature précédente quant à la compréhension des probabilités et donc des anticipations probabilistes par les répondants. Cela est en outre corroboré par le fait que tous les répondants ont choisi de répondre à cette question. Il y a donc 62 femmes et 32 hommes pour cette question. Très peu de répondants ont répondu des valeurs aux extrémités. De plus, les distributions pour les hommes et les femmes sont assez uniformes. L’écart homme-femme est presque inexistant bien que le mode est plus élevé chez les hommes. De manière surprenante, le salaire de réserve est de 23.13\$ pour les femmes et de 22.81\$ de l’heure pour les hommes. Il s’agit d’une différence légère qui va à l’encontre des salaires plus élevés constatés pour les hommes dans la plupart des pays.

FIGURE 4.3 – Salaires de réserve



4.1.3 Répartitions des offres salariales

Les figures 4.4 à 4.9 présentent les anticipations subjectives de répartitions des offres salariales selon six fourchettes salariales : [12-15\$], [15-18\$], [18-21\$], [21-24\$], [24-27\$] et 27\$ et plus.

Dans l'ensemble, les femmes rapportent des anticipations d'offres salariales plus élevées pour les fourchettes salariales faibles tandis que les hommes anticipent de gagner des salaires plus élevés. Aucun répondant n'a omis de répondre à cette question. De la première fourchette à la sixième, les moyennes et les écarts-types pour l'échantillon sont respectivement 27% (2.88), 18% (1.94), 15% (1.9), 13% (1.86), 9% (1.23) et 18% (3.09). On pourrait s'attendre à ce que ces moyennes forment une répartition des anticipations ayant une distribution normale ou de Fisher ce qui ne semble pas être le cas. La nature de la question fait en sorte que pour chacune des six anticipations associées, la fréquence est élevée à 0%. Le virage de composition des répondants, selon le sexe, constaté à la figure médiane suggère que les anticipations des répondants correspondent avec les salaires réels. C'est-à-dire que les hommes s'attendent à gagner plus et c'est effectivement ce qui est constaté dans les statistiques québécoises.

FIGURE 4.4 – Anticipations des offres salariales entre 12 et 15\$ de l'heure

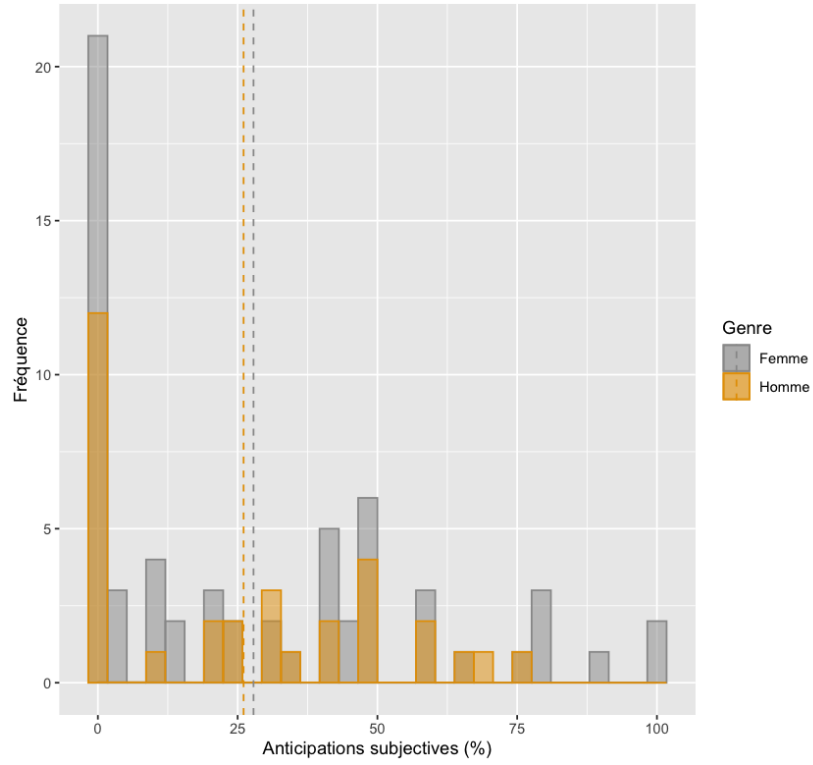


FIGURE 4.5 – Anticipations des offres salariales entre 15 et 18\$ de l'heure

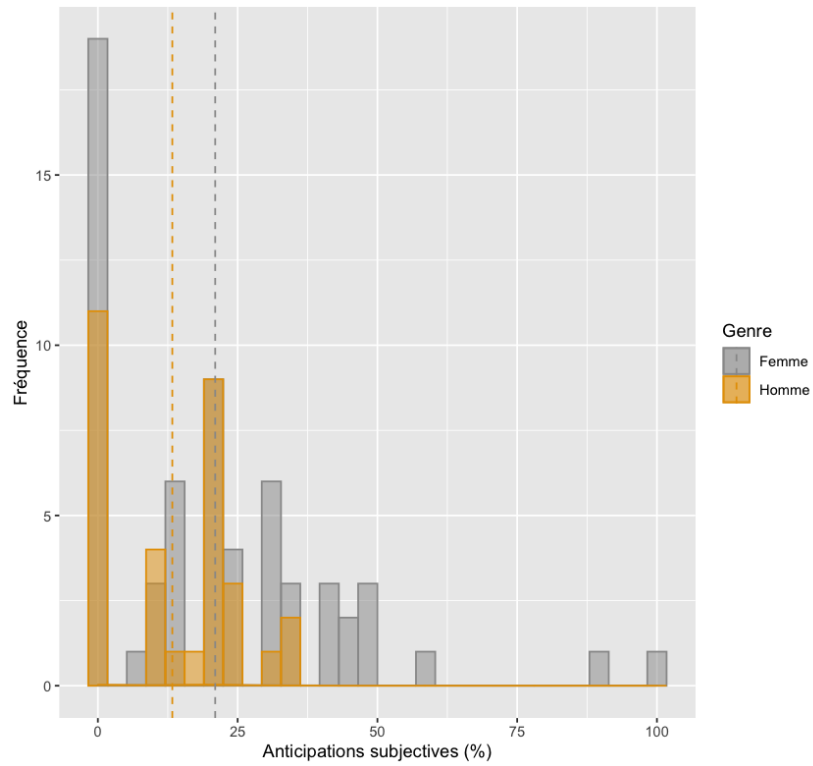


FIGURE 4.6 – Anticipations des offres salariales entre 18 et 21\$ de l'heure

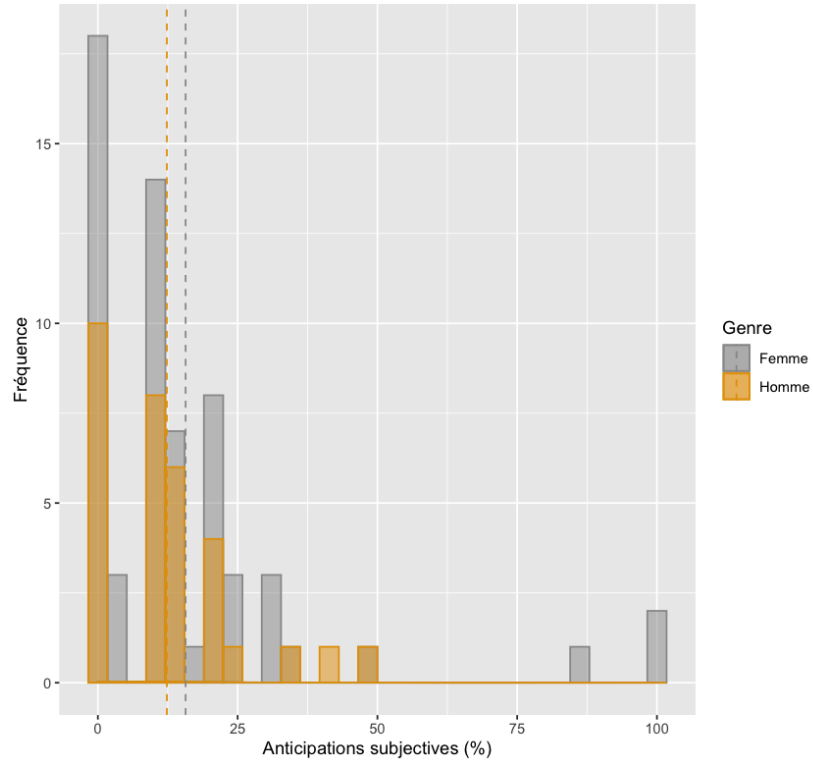


FIGURE 4.7 – Anticipations des offres salariales entre 21 et 24\$ de l'heure

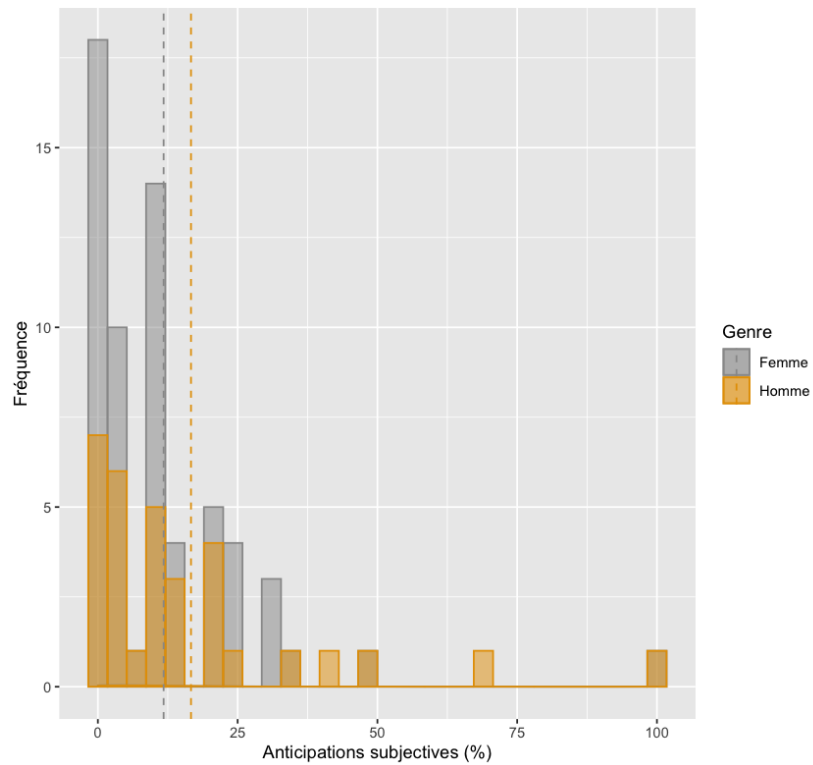


FIGURE 4.8 – Anticipations des offres salariales entre 24 et 27\$ de l'heure

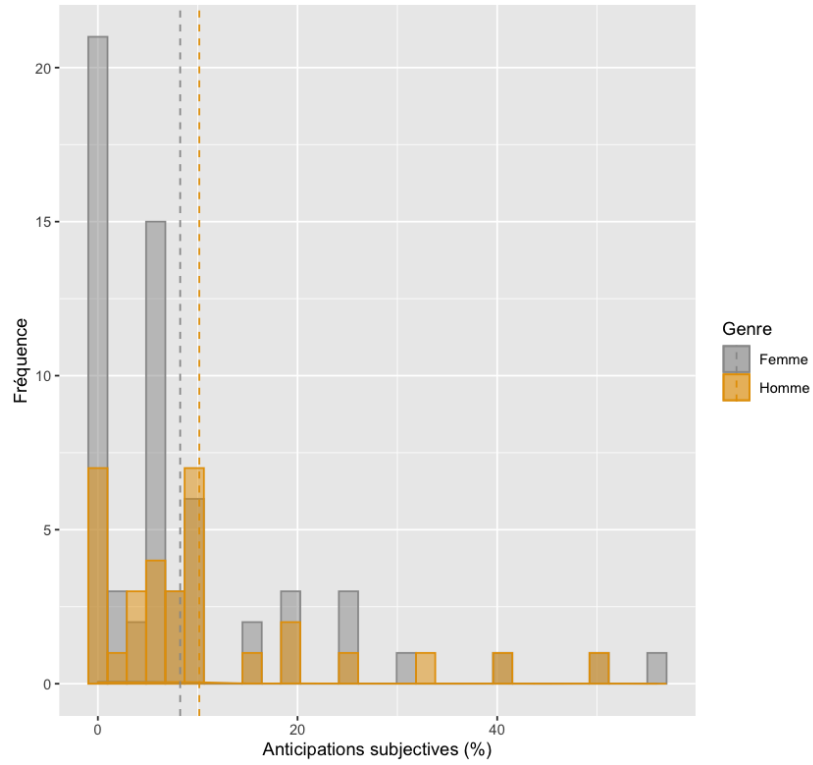
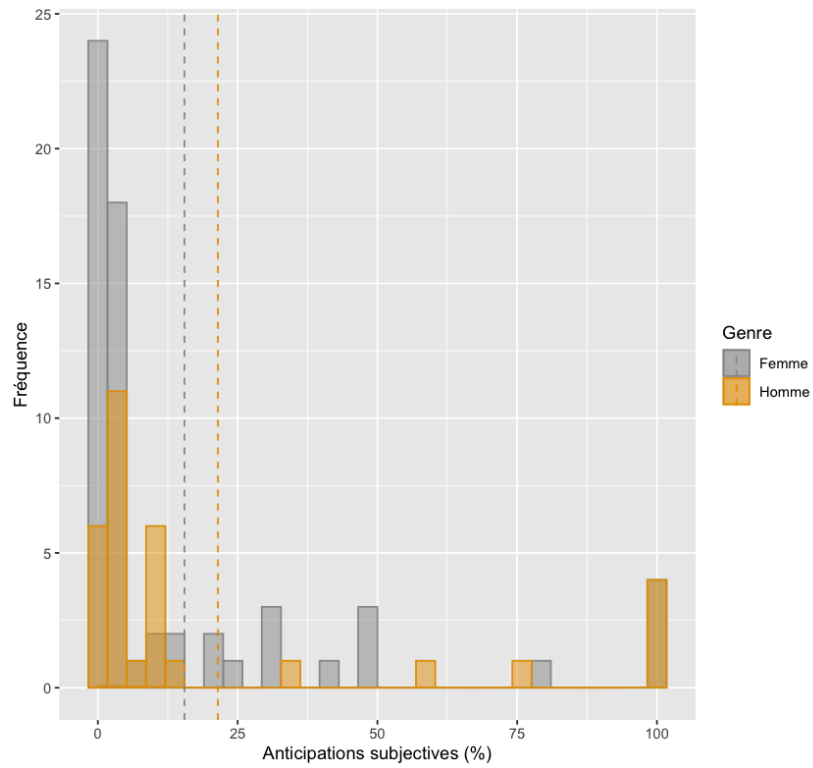


FIGURE 4.9 – Anticipations des offres salariales de 27\$ de l'heure et plus



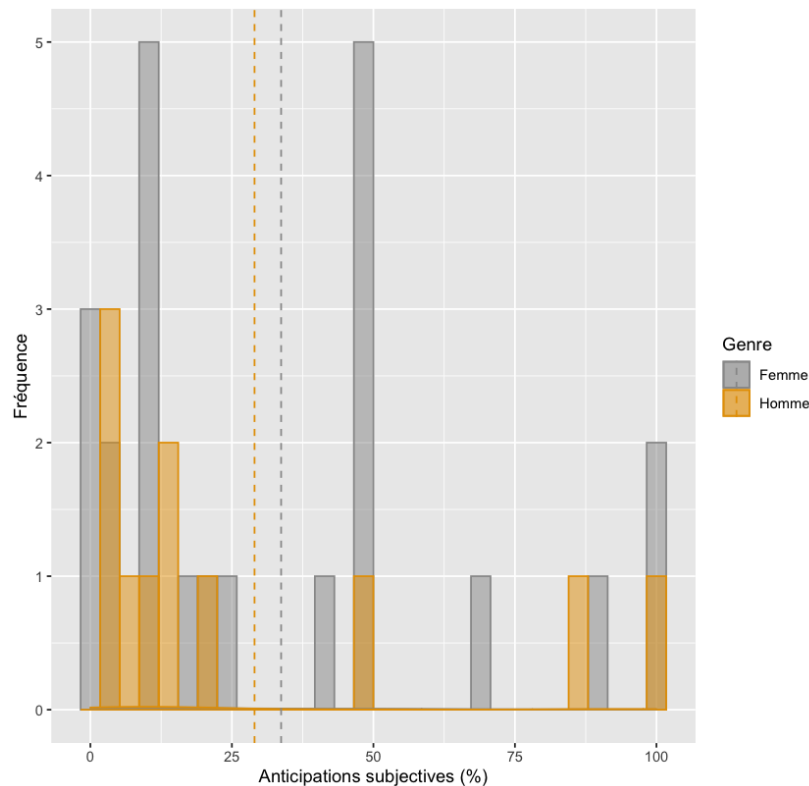
4.1.4 Anticipations subjectives de cheminement

Le dernier groupe incorpore les anticipations subjectives de cheminement. Les cinq questions utilisées tiennent compte de la marge extensive et intensive de la trajectoire professionnelle. Pour ces graphiques, les nombres d'observations sont beaucoup moins grands puisque la question peut uniquement être posée aux répondants qui ont un emploi. Cela modère la robustesse des analyses descriptives que nous pouvons effectuer.

Cessation volontaire d'emploi

La donnée sur les anticipations de cessation volontaire d'emploi contient les perceptions du répondant quant à la probabilité qu'il quitte volontairement son emploi au cours des 12 prochains mois. La figure 4.10 démontre que ces anticipations sont davantage variées. Pour les 34 répondants éligibles, en moyenne, ils estiment qu'il y a 32% de chance qu'ils quittent leur emploi prochainement avec un écart-type de 5.58. Cette anticipation est de 33.7% pour les 23 femmes et de 29% pour les 11 hommes ayant répondu à la question. Malgré le faible échantillon, on constate toujours trois agglomérats autour de 0%, 50% et 100%.

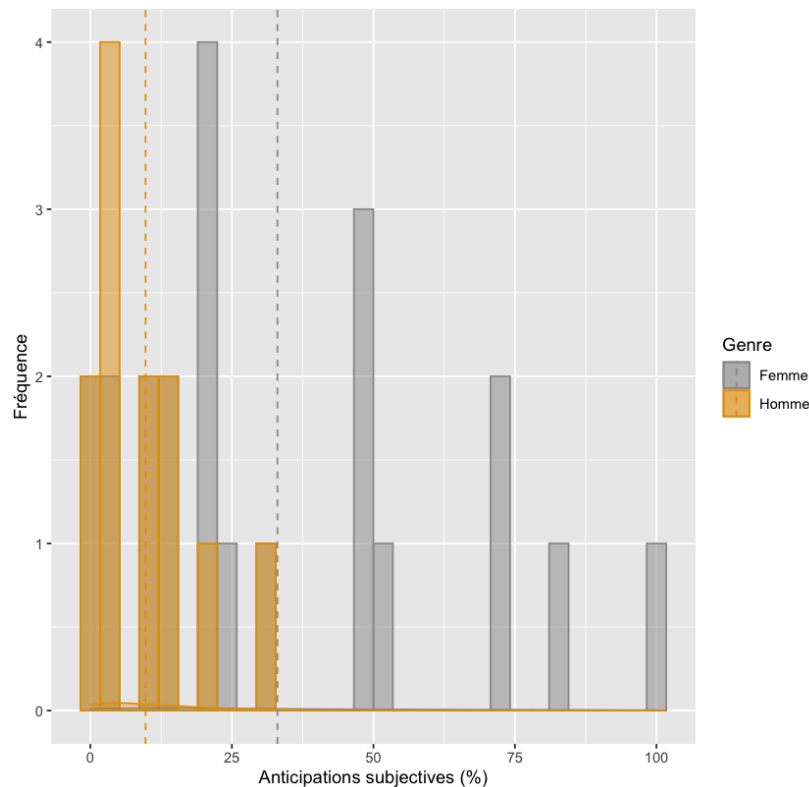
FIGURE 4.10 – Anticipations de cessation volontaire d'emploi



Perte d'emploi

La figure 4.11 présente les anticipations des répondants quant à la probabilité de perdre leur emploi au cours des 12 prochains mois. Avec 22 femmes et 12 hommes, on constate une anticipation moyenne de 33% pour les femmes et 10% pour les hommes. En moyenne, les 34 répondants anticipent que la probabilité de perdre leur emploi à court terme est de 25% avec un écart-type de 4.5. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 5% avec seulement 34 répondants. Si les perceptions sont employées comme outil de prédiction, cela suggère que les femmes ayant une incapacité ont plus de chance de perdre leur emploi. Il est possible que les hommes soient simplement plus optimistes.

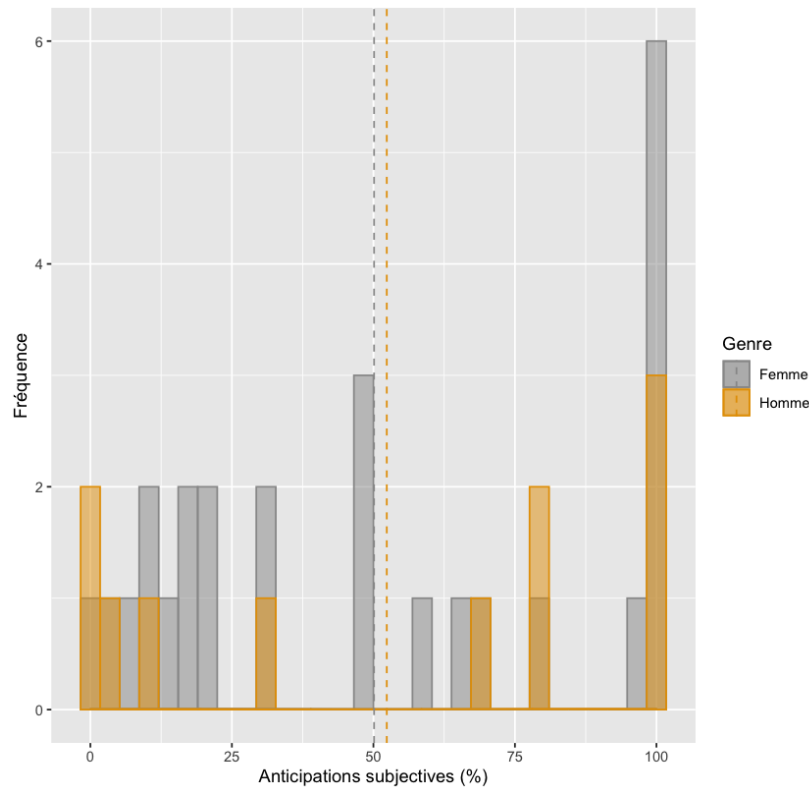
FIGURE 4.11 – Anticipations subjectives de perte d'emploi



Promotion d'autrui

Les anticipations de promotion d'autrui concernent les perceptions à court terme quant aux probabilités qu'un employé, de l'entreprise pour laquelle le répondant travaille, reçoive une promotion dans les 12 prochains mois. À la figure 4.12, on voit que le mode, tous sexes confondus, est 100%. Toutefois, la moyenne est centrale à 51% avec un écart-type de 6.32 pour l'échantillon de 37 répondants. Pour les 26 femmes, la moyenne est de 50% et pour les 11 hommes, elle est 52%.

FIGURE 4.12 – Anticipations subjectives de promotion d'autrui



Promotion

Les anticipations de promotion sont très similaires à la question précédente. Elle vise plutôt la probabilité subjective que le répondant lui-même reçoive une promotion dans les 12 prochains mois. La figure 4.13 démontre, avec 29 répondants, que cette anticipation moyenne est de 25% avec un écart-type de 4.77. Il y a 17 femmes et 12 hommes. Pour les femmes, l'anticipation moyenne est de 26% tandis qu'elle est 24% pour les hommes. Le mode est de zéro pour les hommes tandis que pour les femmes, la plupart des réponses se situent autour de 15%. Encore ici, l'hypothèse d'arrondissement à tous les 5% est suggérée par les écarts entre chaque barre bien qu'il y a peu d'observations.

Avancement professionnel

En ce qui concerne les anticipations de se trouver un meilleur emploi dans les 12 prochains mois, la moyenne est de 36% avec un écart-type de 4.84. Cette moyenne est de 36% pour les femmes et de 38% pour les hommes. Notons toutefois que l'écart-type pour les femmes est de 5.68 tandis qu'elle est de 9.64 pour les hommes. Sur la figure, on voit que les répondantes sont aux extrémités.

FIGURE 4.13 – Anticipations subjectives de promotion

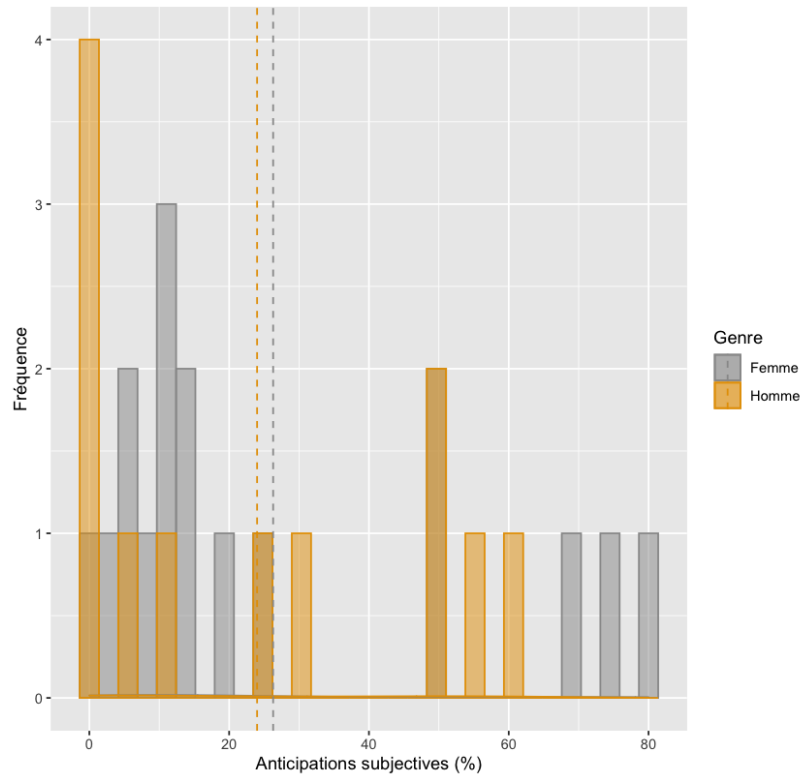
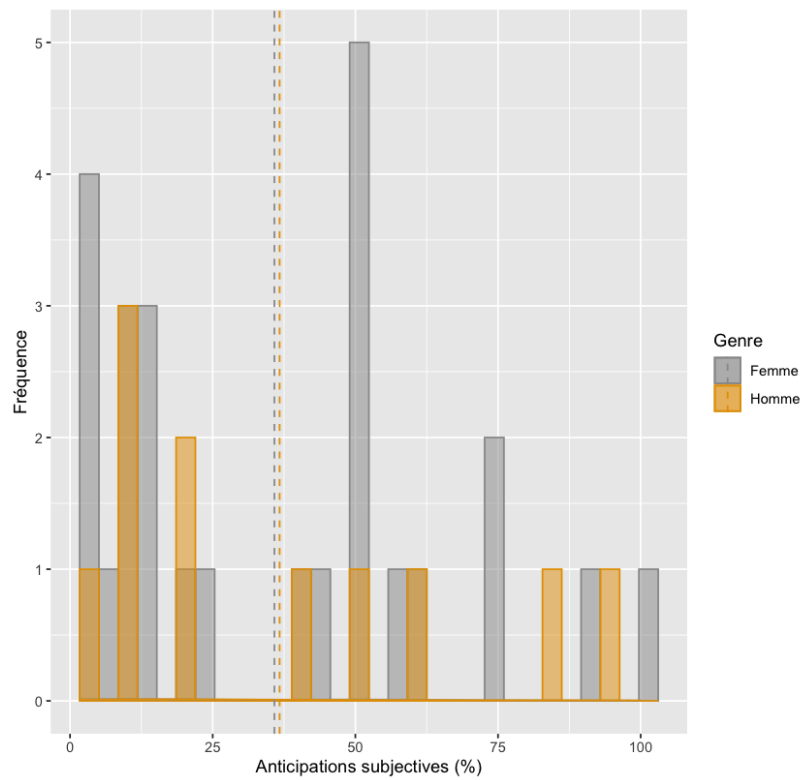


FIGURE 4.14 – Anticipations subjectives d'avancement professionnel



4.2 Régressions

Cette section présente les résultats de régressions multiples moindres carrées ordinaires. On présente d'abord les régressions lorsque la variable dépendante est l'incapacité principale. Pour chaque régression, les variables indépendantes de références sont d'être un homme, d'avoir une incapacité principale motrice, d'avoir un faible niveau de scolarité et d'être en recherche d'emploi. On présente ensuite ces mêmes régressions lorsque l'on utilise plutôt toutes les incapacités. Les avantages et inconvénients des deux modèles sont présentés. On termine en mentionnant les limites ainsi que des recommandations pour les recherches suivantes.

4.2.1 Incapacité principale

Tous les candidats sélectionnés pour répondre au questionnaire ont une incapacité principale. L'incapacité principale est définie comme étant l'incapacité qui limite le plus le répondant dans ses activités quotidiennes. Cette incapacité rend le répondant éligible à répondre au questionnaire. Certains des répondants ont jusqu'à trois incapacités additionnelles. Celles-ci sont dénommées les incapacités secondaires.

Ce premier modèle tient compte uniquement de l'incapacité principale. La tarte de gauche à la figure 2.1 présentait la distribution de ces incapacités dans notre échantillon. On constate une très faible part de répondants avec une incapacité principale épisodique ou organique. La figure 2.2 démontrait que nous avons effectivement seulement que 7 répondants ayant un de ces deux types d'incapacités. De plus, l'échantillon contient 23 personnes avec une incapacité principale auditive et 19 pour qui celle-ci est visuelle. Ceci affecte l'importance et la composition de l'échantillon. Il est raisonnable de croire que cela pourrait diminuer la significativité des résultats de ce premier modèle.

Anticipations subjectives de décrocher un emploi

Au tableau 4.1 aux colonnes des anticipations subjectives de convocations et d'offres d'emplois, on voit que le R^2 des deux régressions est similaire et relativement faible. En contrôlant pour le sexe, le niveau de scolarité et le travail, l'incapacité principale épisodique augmenterait les anticipations subjectives de convocations de 67.9% par rapport à l'incapacité motrice avec un seuil de confiance de 0.1%. Pareillement, l'incapacité épisodique augmenterait les anticipations subjectives d'offres d'emplois par rapport à l'incapacité principale motrice de 42.8% au seuil de 0.1%. L'incapacité principale visuelle augmenterait les anticipations subjectives d'offres d'emploi de 15.8% avec un seuil de 5%. Les seules autres valeurs significatives sont celles relatives au travail. L'effet d'être en emploi sur les anticipations de convocations est de 20.9% avec un seuil de 0.1%. Cet effet est de 16.4% sur les anticipations d'offres d'emploi au seuil de 1%.

On constate un lien entre l'incapacité épisodique et des anticipations subjectives de décrocher

un emploi plus élevé. Par contre, le [figure 2.1](#) nous démontrait que seulement 1% de notre échantillon a une incapacité principale épisodique. Néanmoins, le [tableau C.1](#) témoignait de niveaux de scolarité et d'emploi plus élevés pour les incapacités épisodiques. Les autres résultats sont très intuitifs. En effet, le fait de détenir un emploi témoigne d'une ou de plusieurs expériences passées. Par ailleurs, les biais d'ancrages, bien documentés en économie comportementale, peuvent nous laisser croire que le fait d'avoir une expérience passée réussie affecte positivement les perceptions ultérieures. Par exemple, ce phénomène est documenté en matière de recherche d'emploi [Drahs *et coll.* \(2018\)](#).

Par ailleurs, dans ce modèle, la scolarité n'a pas d'effet au seuil de 5% ce qui est contre-intuitif puisque l'éducation est une expérience. Également, le taux de placement augmente avec la scolarité ce qui devrait favoriser des anticipations subjectives plus élevées de décrocher un emploi avec la scolarité. Une explication possible est que les perceptions des répondants sont irrationnelles. Une autre explication serait que pour une personne ayant une incapacité, à niveau de scolarité égale, la probabilité de décrocher un emploi est moins élevée. Ce phénomène est bien documenté en économie du travail par différentes méthodes, dont l'envoi de résumés fictifs, pour mesurer la discrimination des minorités ethniques. [Bertrand et Mullainathan \(2004\)](#) sont les premiers à utiliser cette méthode. Étant donné que l'effet d'être en emploi est significatif, ce qui suggère une concordance entre la réalité et les anticipations, cette dernière explication semble plus plausible.

TABLE 4.1 – Anticipations subjectives d’emploi et salaires de réserve selon l’incapacité principale

	Convocations	Offres d’emplois	Salaires de réserve	Médiane	Écart interquartile
Âge	-0.082 (0.216)	-0.074 (0.246)	0.140 (0.088)	0.132** (0.045)	-0.072** (0.026)
Femme	-7.11 (5.72)	-1.49 (5.62)	-2.04 (1.95)	-1.90 (1.10)	-0.493 (0.609)
Visuelle	-10.37 (6.24)	-15.79* (5.97)	0.108 (2.40)	-0.555 (1.39)	1.13 (0.764)
Auditive	4.00 (6.80)	0.918 (7.25)	6.24* (2.96)	1.96 (1.27)	0.106 (0.790)
Épisodique	66.92*** (9.51)	42.8*** (9.27)	2.08 (2.79)	1.27 (5.15)	-3.27*** (0.975)
Organique	13.24 (10.09)	8.36 (10.16)	3.12 (4.01)	2.71 (2.13)	-1.52* (0.701)
Scolarité moyen	0.197 (8.42)	-11.61 (9.05)	1.71 (2.24)	2.60 (1.62)	-1.55 (0.878)
Scolarité élevé	3.73 (8.06)	-11.53 (9.04)	9.98** (2.29)	5.97*** (1.52)	-2.22** (0.814)
En emploi	20.89*** (5.14)	16.39** (5.32)	7.11*** (1.78)	2.61* (1.06)	-1.57* (0.605)
Constante	22.13 (11.71)	27.11 (14.17)	6.53 (4.39)	5.31* (2.67)	11.37*** (1.48)
R^2	0.253	0.218	0.349	0.342	0.261
No. observations	85	82	92	92	92

Les écarts-types robustes sont entre parenthèses.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Salaires de réserve

La troisième colonne du [tableau 4.1](#) contient la régression du salaire de réserve sur les mêmes variables indépendantes. Pour cette régression, le R^2 est plus élevé : 35% de la variation des salaires de réserve peut être expliquée par les variables indépendantes dans notre modèle. Ceci est cohérent avec les résultats descriptifs de salaires de réserve davantage informatifs que l'on avait présentés à la [figure 4.3](#).

Nous trouvons que l'incapacité principale auditive augmenterait les salaires de réserve de 6.24\$ de l'heure par rapport à l'incapacité principale motrice avec seuil de confiance de 5%. C'est-à-dire que les personnes ayant une incapacité principale auditive seraient prêtes à accepter un emploi à temps plein pour un salaire de l'heure minimal qui est plus élevé de 6.24\$ par rapport aux répondants ayant une incapacité principale motrice. Si ces anticipations se transposent en réalisations, cela suggère que l'incapacité principale auditive permet des salaires plus élevés, possiblement à cause des possibilités d'emplois bien rémunérés qui peuvent s'effectuer avec des problèmes auditifs. En revanche, il est aussi possible que l'écart des salaires de réserve soit plutôt dû à la discrimination liée aux incapacités motrices.

Comme les régressions concernant les anticipations de décrocher un emploi, l'emploi est également significatif au seuil de 0.1% ce qui est attendu. On constate donc que les salaires de réserve sont plus élevés de 7.11\$ de l'heure lorsqu'un répondant est en emploi. Enfin, de manière plus intuitive que ces deux derniers, un niveau de scolarité élevé augmenterait le salaire de réserve de près de 10\$ de l'heure par rapport à une faible scolarité au seuil de 1%.

Anticipations de répartitions des offres salariales

En ce qui concerne les anticipations subjectives de répartitions des offres salariales, les régressions brutes sont présentées dans le [tableau E.1 en annexe](#). Les R^2 sont d'ordre similaire à celles du [tableau 4.1](#) pour les fourchettes aux extrémités : entre 12 et 15\$ de l'heure et 27\$ de l'heure et plus. Tandis que les R^2 mitoyens sont moins élevées ce qui signifie que, pour celles-ci, il y a d'autres variables que celles incluses qui expliquent l'effet sur les anticipations. Ce constat est intuitif et suggère que les variables indépendantes utilisées permettent surtout d'expliquer les valeurs aux extrémités. On constate que plusieurs répondants n'ont pas distribué leur réponse selon une loi de distribution quelconque ce qui soulève des questions quant à leur compréhension des probabilités ou de la question.

Par la conception de ce tableau, pour être confiant des résultats, on devrait voir des inflexions des signes ainsi que des amplitudes plus élevées pour les fourchettes aux extrémités en conformité avec une fonction cubique. Idéalement, on constaterait au moins une ligne complète avec des effets significatifs élevés. Ce n'est pas le cas pour aucune des variables indépendantes. Par ailleurs, le sens et l'ampleur des effets varient considérablement. Selon ces résultats, il est donc difficile d'inférer des effets fiables de l'incapacité principale.

Néanmoins, il y a trois résultats significatifs en lien avec l'incapacité principale ce qui suggère que les données d'anticipations subjectives des répartitions salariales sont pertinentes. Pour l'incapacité auditive, l'âge et le travail, les signes sont négatifs pour les trois premières fourchettes salariales puis positives pour les trois dernières ce qui indique que l'effet varie selon la fourchette salariale. Cette inflexion est cohérente avec une compréhension de la question et des probabilités des répondants.

Pour la scolarité élevée et le travail, la distribution des ampleurs et des signes sont très intuitive. D'abord, les réponses varient davantage aux extrémités ce que l'on constate par les écarts types plus élevés. Ensuite, l'effet est grand et négatif pour les premières fourchettes, il y a une inflexion, puis l'effet augmente pour les fourchettes subséquentes. Par exemple, on voit qu'un niveau élevé de scolarité diminuerait les anticipations d'obtenir un salaire entre 12 et 15\$ de l'heure de 29.8% avec un seuil de 1%. Enfin, les effets significatifs de la constante, particulièrement pour les fourchettes salariales faibles, suggèrent que l'effet de toutes les variables omises est important. Ainsi, notre modèle devrait inclure d'autres variables. Il est possible de croire que d'autres facteurs sociodémographiques pourraient enrichir le modèle. Par exemple, la scolarité et le revenu des membres de la famille.

Enfin, les deux dernières colonnes du [tableau 4.1](#) présentent les régressions de la médiane et de l'écart interquartile (ÉI) sur les variables indépendantes. Celles-ci sont calculées selon l'approximation flexible générée avec le paquet STATA *SplineBBK Bellemare et coll. (2012)*. La colonne médiane utilise le deuxième quartile de la fonction de distribution cumulative, soit le salaire médian espéré. La colonne ÉI représente une mesure de l'incertitude liée au salaire médian espéré.

D'abord, le R^2 pour la médiane est plus élevés que la majorité des résultats concernant les anticipations subjectives. Il est nettement au-delà des R^2 des régressions brutes des anticipations subjectives de répartitions salariales rapportées au [tableau E.1](#). Pour l'ÉI, le R^2 est comparable aux autres anticipations subjectives supérieures aux régressions brutes.

On constate qu'un niveau élevé de scolarité augmenterait le salaire médian espéré anticipé de 6\$ de l'heure au seuil de 0.1%. Cette augmentation est de 2.61\$ de l'heure au seuil de 5% lorsque le répondant est en emploi et de 0.13\$ de l'heure au seuil de 1% pour l'âge. Le ÉI lié à au salaire anticipé le plus probable est significatif pour plusieurs variables. Notamment, l'incapacité épisodique diminuerait l'ÉI du salaire espéré anticipé 3.27\$ de l'heure au seuil de 0.1% par rapport à l'incapacité motrice. Cette diminution serait de 1.52\$ au seuil de 0.1% pour l'incapacité organique. Un niveau élevé de scolarité diminuerait l'ÉI du salaire espéré anticipé de 2.22\$ de l'heure au seuil de 1%. Cette diminution serait de 1.57\$ de l'heure si le répondant est en emploi.

Bien que le salaire médian espéré soit informatif, les résultats de l'ÉI du salaire espéré anticipé sont particulièrement intéressants. En effet, cela permet de comparer l'incertitude quant au

revenu anticipé. Par exemple, on voit que l'incapacité épisodique diminue significativement, autant statistiquement qu'économiquement, l'incertitude quant au salaire espéré anticipé. Bref, ces résultats témoignent que la méthode d'extrapolation de spline cubique permet effectivement de mieux interpréter des données de distributions de revenu subjectives.

Anticipations subjectives de cheminement

Ce deuxième tableau présente les régressions pour les cinq dernières anticipations subjectives. Étant en lien avec le cheminement, ces questions ont été posées uniquement aux répondants ayant un emploi. Naturellement, cela est reflété par la ligne nulle quant à l'effet du travail. Par ailleurs, comme l'échantillon est petit, les effets significatifs sont plus rares. À l'extrême, la ligne concernant l'incapacité principale épisodique est nulle puisque le sous-échantillon pour ces questions ne contient aucun répondant ayant une telle incapacité.

Néanmoins, les R^2 se situent, en moyenne, à 0.27 ce qui est très près du des R^2 au tableau 4.1. Cela concorde également avec ce qui est trouvé par les recherches exploitant des données subjectives. Notons toutefois que le R^2 est plus élevé pour les anticipations subjectives de perte d'emploi. L'effet de l'incapacité visuelle, par rapport à une incapacité motrice, sur les anticipations subjectives de cessation volontaire d'emploi est négatif de 28.8% au seuil de 5%. Cet effet est négatif de 21.9% pour les anticipations de perte d'emploi au seuil de 1%. L'incapacité auditive augmenterait les anticipations subjectives de promotion d'autrui de 32.8% avec un seuil de 5% par rapport à une incapacité motrice. On s'aperçoit également que l'effet d'être une femme sur les anticipations de perte d'emploi est positif de 21% et significatif à 1%.

Les seuls autres résultats significatifs sont en lien avec la scolarité et les anticipations subjectives d'avancement professionnel. Au seuil de 5, un niveau de scolarité moyen et un niveau élevé diminueraient les anticipations subjectives d'avancement professionnel de 46.9 et 36.4% respectivement. Cela peut être dû au fait que les gens ayant un haut niveau d'éducation ont des postes hiérarchiques plus élevés. Également un niveau élevé de scolarité diminuerait les anticipations subjectives de promotion de 36.2%. Ces effets de la scolarité, malgré leur manque de significativité statistique, sont marquantes et cohérente à travers les deux lignes rapportées. C'est-à-dire que tous les effets sont négatifs sauf la promotion d'autrui. Cela suggère que la scolarité détériore les perceptions à court terme en lien avec le cheminement. Si les perceptions se réalisent, il se peut que le manque de connaissance des répondants faiblement scolarisés contribue à une naïveté quant à leur avenir.

TABLE 4.2 – Anticipations subjectives de cheminement selon l'incapacité principale

	Cessation volontaire	Perte	Promotion d'autrui	Promotion	Avancement professionnel
Âge	-0.534 (0.645)	-0.355 (0.460)	0.191 (0.665)	-0.364 (0.499)	0.233 (0.628)
Femme	4.38 (12.15)	21.40** (7.62)	-5.28 (14.45)	6.55 (10.68)	-5.47 (10.47)
Visuelle	-28.79* (10.52)	-21.92** (7.77)	-10.57 (19.37)	-7.23 (14.53)	2.14 (12.51)
Auditive	4.46 (17.16)	-2.61 (15.61)	32.84* (12.35)	-1.43 (13.55)	11.29 (11.99)
Épisodique	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Organique	-14.13 (15.67)	-14.56 (10.93)	1.05 (39.47)	6.80 (22.89)	18.47 (10.08)
Scolarité moyen	-29.55 (20.13)	-10.09 (14.28)	10.83 (18.88)	-19.62 (15.55)	-46.94* (17.96)
Scolarité élevé	-15.70 (18.14)	-20.89 (13.94)	20.16 (16.35)	-36.19* (14.43)	-36.43* (15.14)
En emploi	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Constante	71.74 (35.40)	46.41 (30.68)	25.16 (29.19)	65.95* (24.24)	58.08 (32.00)
R^2	0.257	0.431	0.199	0.220	0.243
No. observations	34	34	37	29	37

Les écarts-types robustes sont entre parenthèses.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.2.2 Toutes les incapacités

Pour résoudre les problèmes de significativité découlant du faible nombre d'observations, on peut régresser avec le bassin des 138 incapacités au lieu de l'incapacité principale. Ainsi, certains estimateurs pourraient devenir significatifs. En revanche, nous pourrions être tourmentés avec des problèmes de colinéarités des incapacités puisqu'un même répondant peut avoir plusieurs incapacités. La figure 2.1 démontrait que l'incapacité épisodique et l'incapacité organique composaient les plus petites parts de la distribution des incapacités principales. Celles-ci sont premières en importance lorsque l'on constate la distribution des incapacités secondaires. En conséquence, l'interprétation et les implications des résultats suivants diffèrent.

Anticipations subjectives de décrocher un emploi et salaires de réserve

D'abord, on remarque au tableau 4.3 que l'on a maintenant l'effet de l'incapacité motrice. Pour les tableaux suivants, les variables d'incapacité n'ont plus l'incapacité motrice comme référence. Leur contrepartie est maintenant l'absence d'incapacité. Par exemple, on constate qu'avoir une incapacité motrice diminuerait le salaire de réserve de 8.75\$ de l'heure au seuil de 0.1% par rapport à ne pas avoir d'incapacité motrice, mais avoir une des quatre autres incapacités. Également, avoir une incapacité motrice diminuerait les anticipations subjectives d'offres d'emploi de 12.3% au seuil 5% par rapport à avoir une des quatre autres incapacités.

Excepté pour les anticipations subjectives d'offres d'emploi et l'incapacité épisodique ainsi que les anticipations de convocations et l'incapacité organique, l'effet d'une incapacité est toujours négatif. Cela signifie que l'incapacité diminue les perceptions de l'avenir à court terme. Ces exceptions proviennent possiblement des problèmes de colinéarités soulevés. C'est-à-dire que l'on sait qu'il s'agit majoritairement d'une incapacité secondaire et nos analyses ne contiennent pas de groupe contrôle de personnes sans incapacités ce qui diminue la fiabilité de ces résultats. Il est possible que les anticipations mentionnées soient effectivement représentatives. Si tel est le cas, il peut s'agir d'anticipations irrationnelles ou d'anticipations rationnelles jumelées à des offres d'emploi et de convocations réellement différentes. Par exemple, on pourrait croire qu'un employeur disant souscrire à des pratiques inclusives pourrait choisir un candidat présentant une incapacité organique cachée pour amplifier les statistiques d'embauche.

Par rapport au tableau 4.1 utilisant l'incapacité principale, ici, l'effet d'une incapacité visuelle sur les salaires de réserve est négatif de 7.89\$ de l'heure au seuil de 1%. Également, l'effet de celle-ci sur les anticipations subjectives d'offres d'emploi est maintenant négatif de 23.8% au seuil de 0.1%. Par ailleurs, les signes et les ampleurs des autres variables indépendantes peuvent être comparés. De manière générale, elles vont dans le même sens et sont d'ampleurs similaires ce qui augure bien pour la conception du modèle. Ceci est particulièrement le cas pour les résultats concernant la scolarité et le travail. L'effet économiquement et statistiquement significatif de l'incapacité motrice et l'incapacité visuelle sur les anticipations d'offres d'emplois et les salaires de réserve sont marquants.

TABLE 4.3 – Anticipations subjectives d’emploi et salaires de réserve selon toutes les incapacités

	Convocations	Offres d’emplois	Salaires de réserve	Médiane	Écart interquartile
Âge	−0.020 (0.248)	−0.024 (0.247)	0.148 (0.085)	0.129** (0.040)	−0.072** (0.025)
Femme	−2.27 (6.79)	0.338 (6.20)	−0.570 (2.08)	−1.49 (1.14)	−0.512 (0.671)
Motrice	−10.47 (9.10)	−12.25* (6.04)	−8.75*** (2.51)	−2.40 (1.40)	0.387 (0.777)
Visuelle	−15.09 (9.39)	−23.8*** (5.64)	−7.89** (2.42)	−2.62 (1.40)	1.30 (0.779)
Auditive	−6.86 (7.82)	−10.01 (5.86)	−3.32 (2.24)	−0.777 (1.43)	0.550 (0.749)
Épisodique	−9.77 (8.58)	8.21 (9.91)	−0.280 (2.52)	−0.505 (1.31)	−0.893 (0.816)
Organique	11.78 (7.84)	−1.241 (6.04)	−1.33 (2.29)	0.640 (1.26)	−0.013 (0.789)
Scolarité moyen	0.998 (8.07)	−9.39 (8.34)	4.43* (2.01)	3.48* (1.61)	−1.61 (0.887)
Scolarité élevé	3.04 (8.60)	−13.21 (8.65)	10.94*** (2.32)	6.34*** (1.48)	−2.08** (0.771)
En emploi	19.03** (5.58)	18.62** (6.37)	7.52*** (1.72)	2.73* (1.07)	−1.69** (0.612)
Constante	29.07* (11.94)	35.39* (14.21)	13.48** (4.41)	7.353** (2.42)	10.98*** (1.45)
R^2	0.200	0.227	0.391	0.343	0.246
No. observations	85	82	92	92	92

Les écarts-types robustes sont entre parenthèses.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Anticipations de répartitions des offres salariales

Le second ensemble de régressions brutes, présentés au [tableau E.2 en annexe](#), modifie les sens et les ampleurs des effets des incapacités sur les anticipations subjectives des offres salariales. De manière surprenante, les résultats bruts sont, pour la plupart, moins statistiquement significatifs. Les R^2 sont très près de celles du [tableau E.1](#) ce qui signale que les problèmes de conception sont équivalents entre les deux modèles. On a maintenant l'effet d'avoir une incapacité motrice par rapport à ne pas en avoir et avoir une autre incapacité, mais ces résultats ne sont pas marquants. Malgré le plus grand bassin d'incapacités, il y a peu de résultats statistiquement significatifs.

Les deux dernières colonnes du [tableau 4.3](#) présentent les régressions de la médiane et de l'ÉI. Les R^2 sont similaires au [tableau 4.1](#) et plus élevés que les autres anticipations subjectives. Les sens et les ampleurs des effets sont comparables au premier modèle où l'on utilisait l'incapacité principale. L'effet d'avoir une incapacité motrice n'est pas statistiquement significatif. De plus, l'effet de l'incapacité épisodique et l'incapacité organique ne sont plus significatifs. Ces résultats suggèrent que ce deuxième modèle est inférieur puisqu'il distingue moins bien les effets.

Anticipations subjectives de cheminement

Ce [dernier tableau](#) clos les analyses pour le deuxième modèle. Il y a des variations des sens et des ampleurs des effets des incapacités par rapport au [tableau 4.2](#). On obtient maintenant des valeurs pour l'incapacité épisodique et pour l'incapacité motrice. On constate quelques résultats significatifs additionnels quant aux incapacités. Notamment, en ce qui concerne l'incapacité visuelle et les anticipations de promotion, l'incapacité épisodique et les anticipations de cessation volontaire d'emploi ainsi que l'incapacité organique et les anticipations d'avancement professionnel. Les R^2 sont, en moyenne, plus élevés ce qui signifie que les variables indépendantes expliquent davantage les variations que le premier modèle. Malgré cela, il y a deux constantes significatives et importantes. Bien qu'elles ne sont pas pour les mêmes anticipations qu'au [tableau 4.2](#), cela renforce le besoin d'ajouter des variables.

Les résultats en lien avec les autres variables sont similaires à celles du [tableau 4.2](#). Certaines différences sont probablement dues au faible sous-échantillon des répondants en emploi couplé avec la colinéarité des répondants ayant plusieurs incapacités. En effet, la [figure 2.3](#) démontre que les incapacités épisodiques et organiques, qui forment la majorité des incapacités secondaires, sont majoritairement rapportées par les femmes de l'échantillon. En somme, malgré l'augmentation des R^2 , l'augmentation du bassin d'incapacités semble plutôt avoir l'effet d'obscurcir les résultats.

TABLE 4.4 – Anticipations subjectives de cheminement selon toutes les incapacités

	Cessation volontaire	Perte	Promotion d'autrui	Promotion	Avancement professionnel
Âge	-0.467 (0.615)	-0.179 (0.410)	0.327 (0.682)	-0.129 (0.531)	0.355 (0.688)
Femme	-0.214 (12.63)	27.04** (7.85)	-2.63 (13.83)	9.982 (10.10)	-1.30 (12.02)
Motrice	12.59 (8.46)	-4.58 (12.67)	-42.27 (22.61)	-25.60 (12.24)	-28.56 (15.15)
Visuelle	-19.46 (10.37)	-21.23 (12.66)	-39.53 (21.45)	-25.72* (11.62)	-23.88 (13.64)
Auditiv	11.06 (10.99)	-15.41 (10.51)	-10.47 (20.82)	-16.40 (17.73)	-18.40 (14.29)
Épisodique	47.73** (13.87)	-3.30 (15.61)	9.254 (28.27)	-20.42 (12.40)	1.596 (8.53)
Organique	-2.44 (10.28)	19.23 (12.51)	17.26 (22.00)	3.46 (13.01)	15.24* (6.19)
Scolarité moyen	-34.30 (20.06)	-14.65 (11.98)	26.63 (16.10)	-18.27 (15.23)	-31.92 (22.15)
Scolarité élevé	-17.42 (20.12)	-22.96 (13.10)	20.46 (14.71)	-31.64* (13.27)	-36.16* (16.60)
En emploi	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Constante	58.71 (33.99)	41.35 (24.27)	54.18 (32.79)	75.58* (26.90)	77.82* (31.94)
R^2	0.383	0.473	0.284	0.333	0.298
No. observations	34	34	37	29	37

Les écarts-types robustes sont entre parenthèses.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.2.3 Limites et recommandations

Les analyses effectuées sont qu'une infime partie des analyses possibles en utilisant les données d'anticipations subjectives du DEPPI. Néanmoins, il s'agit d'un bon point de départ qui permet de faciliter l'insertion de chercheurs dans les données probabilistes. Nous allons récapituler les limites de l'étude en focalisant sur les limites des analyses. Des améliorations envisageables et des possibilités de recherches futures seront abordées.

Les deux composantes limitant le plus une analyse sont la qualité et la quantité de données. Heureusement, les données utilisées sont de haute qualité, entre autres parce qu'elles ont été contrevérifiées à l'aide des données d'entrevues. Aussi, puisque le questionnaire récolte beaucoup de variables dont des variables de recours en cas d'omission de répondre. En revanche, le petit échantillon recueilli à ce jour limite les résultats de ce mémoire. Pour pallier cela, le DEPPI compte augmenter l'échantillon jusqu'à ce qu'il contienne 500 observations.

Les résultats se séparaient en deux sections : les distributions et les régressions. La première section peut être améliorée en résolvant les limites de la récolte de données mentionnées au chapitre 2. Par contre, on constate que l'utilisation d'un glisseur, de 0 à 100, pour sélectionner les anticipations subjectives n'élimine pas l'arrondissement fait par les répondants. Bien que les données sont informatives en dépit de l'arrondissement, davantage d'études sont requises pour déterminer le sens et l'ampleur des biais possibles.

Le DEPPI construit actuellement une base de données d'un groupe contrôle de personnes sans incapacités. La première itération de cette base de données, rendue disponible le 16 octobre 2020, contient 169 répondants. Cette base de données permettra de répéter les analyses en comparant plutôt l'effet de chaque incapacité par rapport à aucune incapacité. On pourra également constater les écarts des anticipations subjectives lorsqu'un répondant a une incapacité par rapport à la majorité de la population qui n'a pas d'incapacité. Cela permettra une meilleure validité externe des résultats. Enfin, ce questionnaire collige l'incapacité primaire et l'incapacité secondaire, le cas échéant, ainsi que la sévérité de l'incapacité.

La méthodologie employée est simple. Il s'agit d'une première analyse. Les régressions MCO présentent de nombreux problèmes qui ont été mentionnés au chapitre 3. Les résultats devraient donc être interprétés proportionnellement aux mérites des modèles employés. Néanmoins, la revue de littérature, la qualité des données et les modèles simples utilisés permettent de tirer des constats intéressants. Notamment, pour les résultats concernant les salaires de réserve, qui semblent davantage informatifs, ainsi que les résultats découlant de la méthode d'extrapolation de spline cubique. Ceux-ci permettraient d'interpréter les anticipations de répartitions des offres salariales, mais surtout d'obtenir une mesure d'incertitude quant au salaire espéré anticipé.

Actuellement, avec le [tableau 4.3](#), il serait inexact d'assumer qu'une personne ayant une inca-

pacité motrice et visuelle diminuerait le salaire de réserve de 17 % puisque nous ne tenons pas compte des effets croisés. La spécification économétrique pourrait être améliorée pour inclure ces effets et tenir compte des multiples incapacités. Dans le même ordre d'idées, de prochaines recherches pourraient investiguer quant aux autres variables pertinentes à inclure.

Enfin, outre que l'incapacité, nos analyses se concentraient sur les comparaisons selon le sexe. Il est possible d'extraire d'autres informations en comparant l'hétérogénéité des anticipations subjectives selon d'autres variables clés. Par exemple, on pourrait analyser les différences selon l'ethnicité, l'état civil, l'estime de soi, l'expérience de travail, et bien d'autres variables. Par ailleurs, il serait intéressant d'analyser les liens entre les réponses aux neuf anticipations subjectives selon ces différents groupes. Une première analyse pourrait étudier les corrélations.

Conclusion

Dans ce mémoire, nous avons analysé les effets des incapacités sur les anticipations subjectives d'employabilité. Il s'agit d'une première étude exploitant la nouvelle base de données du DEPPI sur les anticipations subjectives en matière d'emploi. À notre connaissance, aucune étude n'analyse explicitement les anticipations subjectives d'employabilité, nous proposons donc une première étude sur le sujet. L'objectif était de recenser et définir les concepts, de nettoyer et présenter le questionnaire et la base de données conséquente, ainsi que d'effectuer des analyses primaires. Ces analyses ont fourni des résultats prometteurs.

Nous avons d'abord bâti un cadre théorique de l'employabilité à partir de trois littératures. Premièrement, la littérature économique par rapport aux salaires de réserve. Deuxièmement, la littérature du développement et de l'éducation sur l'employabilité. Troisièmement, la littérature concernant l'employabilité et la discrimination des personnes ayant une incapacité. On a également effectué une revue de littérature des anticipations subjectives en focalisant sur les réflexions quant à l'usage des probabilités. Ces réflexions ont mené à une utilisation répandue des anticipations subjectives par les économistes.

Nous avons présenté l'enquête du DEPPI sur les anticipations subjectives en matière d'emploi qui collige les perceptions des personnes ayant une incapacité quant à leur avenir à court terme. Cette enquête a construit une première base de données québécoise d'anticipations subjectives. Les anticipations probabilistes ont l'avantage de corriger des failles constatées avec des questions qualitatives en plus de permettre des analyses plus précises. Nous avons recruté 94 personnes ayant une incapacité âgée de 16 à 65 ans pour participer à l'enquête. Celle-ci consistait en une entrevue semi-dirigée portant sur l'emploi et le marché du travail ainsi qu'un questionnaire en ligne.

Dans l'ensemble, les anticipations subjectives de l'échantillon témoignent de perceptions ex ante pessimistes quant à leur employabilité. D'abord, le répondant moyen anticipe être convoqué à 28 entrevues sur 100 postulations. Sur 100 convocations, le répondant moyen anticipe recevoir 21 offres d'emploi. Le salaire de réserve pour un emploi à temps plein est de 23.02\$. Le répondant moyen estime à 32% la probabilité qu'il quitte son emploi prochainement et 25% qu'il perde son emploi involontairement. Parallèlement, celui-ci pense qu'il y a 51% de probabilité qu'un employé de l'entreprise où il travaille reçoit une promotion dans les 12 prochains

mois. Cette probabilité est de 25% lorsque l'employé en question est le répondant lui-même. Enfin, le répondant moyen anticipe qu'il y a 36% de probabilité qu'il se trouvera un meilleur emploi dans les 12 prochains mois.

Globalement, les hommes ont des anticipations plus optimistes que les femmes. Notamment, en ce qui concerne les anticipations subjectives de cheminement où les femmes sont systématiquement plus pessimistes. Cela concorde avec l'aversion accrue pour le risque des femmes rapporté par la littérature économique. L'écart-type des anticipations est similaire pour les anticipations subjectives d'emploi, moins élevé pour les salaires de réserve et plus élevé pour les anticipations subjectives de cheminement. Les anticipations brutes de répartitions des offres salariales témoignent d'une plus grande proportion de femmes pour les fourchettes salariales faibles et plus d'hommes pour les fourchettes élevés. C'est-à-dire que les hommes s'attendent à gagner davantage. C'est effectivement ce que l'on constate dans les statistiques québécoises.

On rapporte également des résultats empiriques de régressions linéaires MCO pour l'incapacité principale ainsi que pour toutes les incapacités. On constate une très faible part de répondants avec une incapacité principale épisodique ou organique. On trouve qu'une incapacité principale épisodique augmenterait les anticipations subjectives de convocations de 67.9% par rapport à l'incapacité motrice. L'incapacité épisodique augmenterait les anticipations subjectives d'offres d'emplois par rapport à l'incapacité principale motrice de 42.8%. L'incapacité principale visuelle augmenterait les anticipations subjectives d'offres d'emploi de 15.8%. Il y a donc un lien positif entre l'incapacité épisodique et les anticipations subjectives de décrocher un emploi. Par ailleurs, nous trouvons que l'incapacité principale auditive augmenterait les salaires de réserve de 6.24\$ de l'heure par rapport à l'incapacité principale motrice.

La méthode d'approximation flexible des anticipations subjectives nous a permis d'estimer deux régressions plus informatives à partir des données d'anticipations de répartitions des offres salariales. La première utilise le salaire médian espéré tandis que la deuxième utilise l'écart interquartile (ÉI). Ce dernier est une mesure de l'incertitude liée au salaire médian espéré. On trouve qu'une incapacité principale épisodique diminuerait l'ÉI du salaire espéré anticipé de 3.27\$ de l'heure. Cette diminution serait de 1.52\$ pour l'incapacité organique. En regardant l'ÉI, on voit que l'incapacité épisodique diminue significativement l'incertitude quant au salaire espéré anticipé. Ainsi, la méthode d'extrapolation de spline cubique permet de mieux interpréter les données.

Les questions concernant les anticipations subjectives de cheminement ont été posées uniquement aux répondants ayant un emploi ce qui réduit considérablement la taille de l'échantillon. Néanmoins, les résultats témoignent que l'effet de l'incapacité visuelle, par rapport à une incapacité motrice, sur les anticipations subjectives de cessation volontaire d'emploi est négatif de 28.8%. L'effet est négatif de 21.9% pour les anticipations de perte d'emploi. De plus, l'incapacité auditive augmenterait les anticipations subjectives de promotion d'autrui de 32.8%.

L'incapacité principale est définie comme étant l'incapacité qui limite le plus le répondant dans ses activités quotidiennes. Certains des répondants ont d'autres incapacités que l'on dénomme les incapacités secondaires. On répète l'analyse en utilisant toutes les incapacités pour pallier le petit échantillon et le fait que l'incapacité épisodique et l'incapacité organique composent une infime part des incapacités principales alors qu'ils sont les plus importants lorsque l'on inclut les incapacités secondaires. Les résultats ne changent pas de manière importante lorsque l'on régresse avec toutes les incapacités plutôt qu'uniquement l'incapacité principale. L'augmentation du bassin d'incapacités semble plutôt avoir l'effet d'obscurcir les résultats.

Les résultats soutiennent la théorie selon laquelle les répondants arrondissent leurs réponses au 5% le plus près. Pour certaines questions, c'est aussi le cas pour les extrémités et la valeur médian. De plus, les résultats appuient la littérature doutant de la compréhension des probabilités de participants aléatoires. En effet, cela est révélé par les réponses plus exactes quant aux salaires de réserves et le fait que plusieurs répondants n'ont pas distribué leur réponse aux anticipations de répartitions des offres salariales selon une loi de distribution.


La petite de l'échantillon recueilli à ce jour limite la fiabilité et la robustesse des résultats. C'est pourquoi le DEPPI augmente actuellement l'échantillon. L'effet d'une incapacité sur les anticipations subjectives d'employabilité a des implications importantes pour les politiques publiques. En revanche, avant de recommander des politiques, il faut répéter l'analyse pour comparer avec un échantillon sans incapacités. Pour cette raison, le DEPPI construit actuellement une nouvelle base de données contenant un groupe contrôle de personnes sans incapacités. En date du 16 octobre 2020, la première itération contient 169 répondants.

La richesse des données récoltées offre plusieurs possibilités de recherche. Une suite naturelle serait de comparer les anticipations des répondants avec les réalisations de leur comportement ultérieur. De futures recherches pourraient analyser les effets des anticipations subjectives d'employabilité sur l'offre de travail ainsi que leurs impacts sur l'emploi. Enfin, les données pourraient aussi être exploitées avec des techniques récentes d'analyse textuelle puisque la collecte double — par questionnaire et par entrevue — permet une validation des réponses. La situation au Québec présente de nombreux défis pour lesquels les politiques publiques ont un rôle important à assumer.

Annexe A

Recrutement

FIGURE A.1 – Affiche de recherche de participants



**RECHERCHE
DE PARTICIPANTS**

Projet : Évaluation et développement de politiques visant à soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités

Critères d'admissibilité

- Avoir une incapacité motrice, visuelle ou auditive ou vivre avec un problème de santé chronique (ex. douleurs chroniques, sclérose en plaques, fibromyalgie);
- Être âgé de 16 à 65 ans;
- Être en recherche ou en emploi régulier.

Vous participerez à une entrevue semi-dirigée portant sur l'emploi et le marché du travail (durée moyenne 1h30) et vous répondrez à un questionnaire sociodémographique et économique en ligne (durée moyenne 45 minutes).

Dédommagement : 50\$

Des interprètes LSQ-français seront disponibles selon vos besoins

Personne à contacter pour participer : Véronique Garcia, professionnelle de recherche au CIRRIS

Téléphone : 418-529-9141 poste 6573

Courriel : deppi.pole1@gmail.com

Texte en LSQ : https://drive.google.com/file/d/1sA2UYkOK7clhav4G-1ALCYq3a8_14eX5/view?usp=sharing

Projet sous la responsabilité principale de
M. Normand Boucher, chercheur au CIRRIS



CIRRIS
Centre interdisciplinaire de recherche
en intégration et inclusion sociale

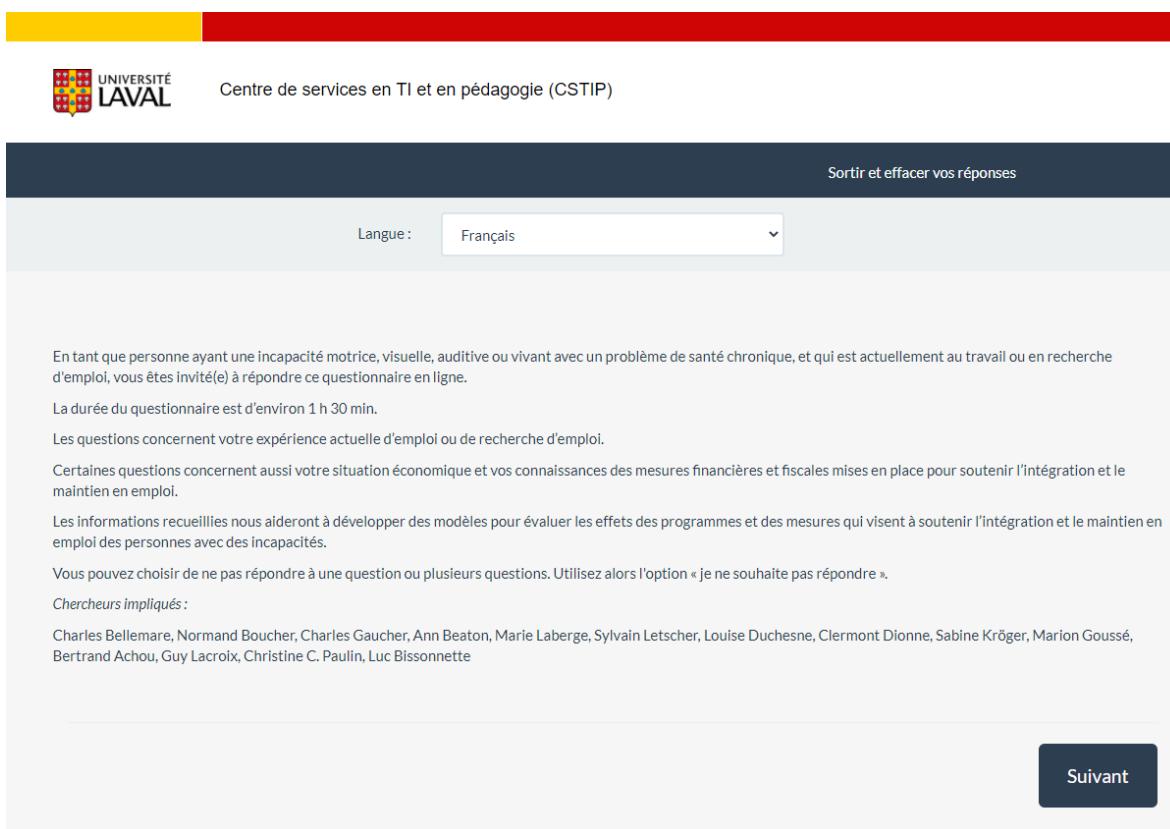
Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale
Québec

Retour

Annexe B

Instructions

FIGURE B.1 – Première page du questionnaire contenant les instructions



The screenshot shows the first page of a questionnaire. At the top, there is a header bar with a yellow and red gradient. Below this, the logo of Université Laval and the text 'Centre de services en TI et en pédagogie (CSTIP)' are visible. A dark blue bar contains the text 'Sortir et effacer vos réponses'. Below this is a language selection dropdown menu set to 'Français'. The main content area contains the following text:

En tant que personne ayant une incapacité motrice, visuelle, auditive ou vivant avec un problème de santé chronique, et qui est actuellement au travail ou en recherche d'emploi, vous êtes invité(e) à répondre ce questionnaire en ligne.

La durée du questionnaire est d'environ 1 h 30 min.

Les questions concernent votre expérience actuelle d'emploi ou de recherche d'emploi.

Certaines questions concernent aussi votre situation économique et vos connaissances des mesures financières et fiscales mises en place pour soutenir l'intégration et le maintien en emploi.

Les informations recueillies nous aideront à développer des modèles pour évaluer les effets des programmes et des mesures qui visent à soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes avec des incapacités.

Vous pouvez choisir de ne pas répondre à une question ou plusieurs questions. Utilisez alors l'option « je ne souhaite pas répondre ».

Chercheurs impliqués :

Charles Bellemare, Normand Boucher, Charles Gaucher, Ann Beaton, Marie Laberge, Sylvain Letscher, Louise Duchesne, Clermont Dionne, Sabine Kröger, Marion Goussé, Bertrand Achou, Guy Lacroix, Christine C. Paulin, Luc Bissonnette

At the bottom right of the main content area, there is a dark blue button labeled 'Suivant'.

[Retour](#)

Annexe C

Statistiques descriptives

Ce tableau permet de conceptualiser la base de données selon l'incapacité.

TABLE C.1 – Statistiques descriptives selon l'incapacité

	Motrice			Visuelle			Auditive			Épisodique			Organique		
	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.
Âge															
18-34	.212	.412	52	.227	.429	22	.290	.461	31	.200	.414	15	.111	.323	18
35-49	.365	.486	52	.409	.503	22	.323	.475	31	.333	.488	15	.444	.511	18
50-65	.423	.499	52	.364	.492	22	.387	.495	31	.467	.516	15	.444	.511	18
Échantillon	44.6	10.4	52	44.6	12.6	22	44.1	12.5	31	45.5	12.1	15	46.1	10.6	18
Sexe															
Femme	.673	.474	52	.682	.477	22	.742	.445	31	.867	.352	15	.667	.485	18
État civil															
Célibataire	.451	.503	51	.500	.512	22	.419	.502	31	.533	.516	15	.500	.514	18
En couple	.059	.238	51	.045	.213	22	.097	.301	31	.067	.258	15	.056	.236	18
Conjoint	.196	.401	51	.182	.395	22	.226	.425	31	.200	.414	15	.222	.428	18
Séparé	.059	.238	51	.000	.000	22	.161	.374	31	.067	.258	15	.056	.236	18
Marié	.176	.385	51	.182	.395	22	.097	.301	31	.067	.258	15	.167	.383	18
Divorcé	.059	.238	51	.091	.294	22	.000	.000	31	.067	.258	15	.000	.000	18
Scolarité															
Faible	.154	.364	52	.227	.429	22	.065	.250	31	.067	.258	15	.111	.323	18
Moyen	.365	.486	52	.318	.477	22	.355	.486	31	.267	.458	15	.389	.502	18
Élevé	.481	.505	52	.455	.510	22	.581	.502	31	.667	.488	15	.500	.514	18
Travail															
En emploi	.654	.480	52	.550	.510	20	.613	.495	31	.400	.507	15	.556	.511	18
Recherche	.346	.480	52	.450	.510	20	.387	.495	31	.600	.507	15	.444	.511	18

Remarques : Chaque trio de colonnes rapporte la moyenne, l'écart-type et le nombre d'observations pour une des cinq incapacités. En regardant la cinquième ligne, premier trio de colonnes, on peut lire que 52 de nos 94 répondants ont une incapacité motrice et 67.3% de celles-ci sont des femmes. En comparant le nombre d'observations de cette ligne avec les lignes concernant l'état civil (lignes 5 à 10), on voit qu'une personne a choisi de ne pas fournir son état civil. L'ethnicité est omis de ce tableau pour éviter la discrimination. *Le tableau continue à la page suivante.*

	Motrice			Visuelle			Auditive			Épisodique			Organique		
	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.	Moy.	É-t.	Obs.
Emploi															
Salarié	.941	.239	34	1.00	.000	11	.947	.229	19	1.00	.000	6	1.00	.000	10
Autre	.059	.239	34	.000	.000	11	.053	.229	19	.000	.000	6	.000	.000	10
Statut															
Permanent	.442	.502	52	.409	.503	22	.516	.508	31	.333	.488	15	.500	.514	18
Temporaire	.096	.298	52	.045	.213	22	.000	.000	31	.067	.258	15	.000	.000	18
Saisonnier	.038	.194	52	.000	.000	22	.000	.000	31	.000	.000	15	.000	.000	18
Occasionnel	.038	.194	52	.000	.000	22	.065	.250	31	.000	.000	15	.056	.236	18
Autonome	.019	.139	52	.000	.000	22	.032	.180	31	.000	.000	15	.000	.000	18
Secteur															
Provincial	.235	.431	34	.364	.505	11	.158	.375	19	.333	.516	6	.200	.422	10
Fédéral	.059	.239	34	.000	.000	11	.053	.229	19	.167	.408	6	.000	.000	10
Parapublic	.118	.327	34	.000	.000	11	.105	.315	19	.000	.000	6	.200	.422	10
Communautaire	.265	.448	34	.636	.505	11	.316	.478	19	.333	.516	6	.400	.516	10
Privé	.324	.475	34	.000	.000	11	.368	.496	19	.167	.408	6	.200	.422	10
Employeur															
Très petit	.188	.397	32	.333	.500	9	.211	.419	19	.000	.000	6	.200	.422	10
Petit	.438	.504	32	.333	.500	9	.263	.452	19	.500	.548	6	.400	.516	10
Moyen	.156	.369	32	.000	.000	9	.105	.315	19	.000	.000	6	.100	.316	10
Grand	.219	.420	32	.333	.500	9	.421	.507	19	.500	.548	6	.300	.483	10

Remarques : La variable *Autre* représente ceux ayant indiqué qu'il était travailleur autonome, stagiaire ou bénéficiaire d'un emploi issu d'une affectation temporaire. La variable *Autonome* représente ceux ayant choisi la réponse « travailleur autonome/pigiste/entrepreneur ». La variable *Communautaire* représente ceux ayant choisi la réponse « Associatif/communautaire ». La section *Employeur* respectent les conventions de nomenclature en administration. Ainsi, les tailles exactes en ordre croissant sont respectivement : 1-4, 5-99, 100-499 et 500+ employés.

Retour

Annexe D

Répartitions des offres salariales

Ces tableaux présentent les régressions, pour chaque fourchette, des anticipations subjectives de répartitions des offres salariales.

[Retour](#)

TABLE D.1 – Anticipations subjectives de répartitions des offres salariales selon l'incapacité principale

	12-15\$	15-18\$	18-21\$	21-24\$	24-27\$	27\$ ou plus
Âge	-0.404 (0.228)	-0.179 (0.151)	-0.365 (0.204)	0.128 (0.214)	0.174 (0.101)	0.647* (0.266)
Femme	4.69 (5.74)	8.52* (3.78)	3.48 (3.34)	-4.88 (4.62)	-2.54 (2.55)	-9.26 (6.80)
Visuelle	7.11 (7.57)	-0.712 (5.16)	-6.17 (4.08)	-1.14 (4.08)	2.44 (3.41)	-1.53 (8.10)
Auditiv	-2.50 (6.15)	-1.71 (4.59)	-10.96* (4.26)	0.473 (5.46)	3.71 (3.21)	10.99 (7.95)
Épisodique	-10.49 (12.12)	35.20*** (8.97)	-8.99 (6.55)	-7.54 (5.62)	-4.68 (3.11)	-3.50 (8.73)
Organique	-14.48* (6.24)	0.652 (6.02)	3.44 (8.57)	-2.95 (5.67)	4.95 (8.75)	8.38 (14.24)
Scolarité moyen	-16.98 (10.55)	-1.18 (7.59)	5.62 (3.96)	6.98 (4.92)	0.975 (2.98)	4.59 (6.34)
Scolarité élevé	-29.76** (9.52)	-7.35 (7.5)	5.72 (4.56)	6.97 (3.72)	5.72* (2.48)	18.70** (6.54)
En emploi	-12.16* (5.57)	-3.64 (3.94)	-0.221 (4.10)	1.37 (3.99)	2.24 (2.43)	12.40* (5.73)
Constante	70.06*** (13.35)	27.02** (8.93)	27.43** (8.59)	4.76 (10.76)	-3.23 (6.01)	-26.04 (13.13)
R^2	0.270	0.136	0.136	0.050	0.108	0.209
No. observations	92	92	92	92	92	92

Les écarts-types robustes sont entre parenthèses.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

TABLE D.2 – Anticipations subjectives de répartitions des offres salariales selon toutes les incapacités

	12-15\$	15-18\$	18-21\$	21-24\$	24-27\$	27\$ ou plus
Âge	-0.401 (0.227)	-0.133 (0.143)	-0.413* (0.183)	0.163 (0.212)	0.159 (0.107)	0.625* (0.252)
Femme	2.87 (5.90)	10.55* (4.41)	-0.833 (3.24)	-2.81 (4.74)	-3.15 (2.33)	-6.63 (7.05)
Motrice	9.37 (7.08)	-3.70 (5.71)	12.22 (6.62)	-4.48 (3.71)	-1.20 (3.41)	-12.22 (8.99)
Visuelle	15.11 (7.82)	-2.45 (5.68)	4.80 (5.09)	-5.45 (4.25)	0.548 (3.10)	-12.55 (7.60)
Auditiv	6.32 (7.36)	-4.84 (5.97)	6.14 (7.07)	-3.53 (4.36)	1.08 (3.39)	-5.16 (9.05)
Épisodique	1.24 (7.19)	-4.16 (5.73)	12.15 (8.67)	-6.60 (3.78)	2.40 (5.01)	-5.03 (8.02)
Organique	-3.64 (6.31)	7.77 (6.15)	-2.01 (5.28)	-4.05 (3.41)	-2.07 (3.19)	4.00 (8.70)
Scolarité moyen	-20.11* (10.09)	-2.80 (7.28)	1.77 (4.11)	9.19* (4.38)	2.160 (2.91)	9.79 (6.51)
Scolarité élevé	-30.89*** (8.72)	-8.84 (7.08)	3.05 (3.60)	8.86* (4.20)	6.21* (2.51)	21.61** (6.69)
En emploi	-12.70* (5.54)	-4.73 (4.12)	1.41 (3.85)	0.490 (3.80)	2.82 (2.93)	12.72* (6.04)
Constante	62.47*** (13.81)	28.89** (9.50)	18.62* (9.19)	7.13 (10.03)	-1.29 (5.47)	-15.82 (12.12)
R^2	0.273	0.134	0.167	0.080	0.099	0.212
No. observations	92	92	92	92	92	92

Les écarts-types robustes sont entre parenthèses.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Annexe E

L'employabilité

Ce tableau est tirée de *The concept of employability* par McQuaid et Lindsay (2005) avec la permission des auteurs.

FIGURE E.1 – Un cadre de l'employabilité

Table 1. An employability framework (with examples)

Individual factors	Personal circumstances	External factors
<ul style="list-style-type: none"> • Employability skills and attributes <i>Essential attributes</i> Basic social skills; honesty and integrity; basic personal presentation; reliability; willingness to work; understanding of actions and consequences; positive attitude to work; responsibility; self-discipline <i>Personal competencies</i> Proactivity; diligence; self-motivation; judgement; initiative; assertiveness; confidence; act autonomously <i>Basic transferable skills</i> Prose and document literacy; writing; numeracy; verbal presentation <i>Key transferable skills</i> Reasoning; problem-solving; adaptability; work-process management; team working; personal task and time management; functional mobility; basic ICT skills; basic interpersonal and communication skills; emotional and aesthetic customer service skills <i>High level transferable skills</i> Team working; business thinking; commercial awareness; continuous learning; vision; job-specific skills; enterprise skills <i>Qualifications</i> Formal academic and vocational qualifications; job-specific qualifications <i>Work knowledge base</i> Work experience; general work skills and personal aptitudes; commonly valued transferable skills (such as driving); occupational specific skills <i>Labour market attachment</i> Current unemployment/employment duration; 	<ul style="list-style-type: none"> • Household circumstances <i>Direct caring responsibilities</i> Caring for children, elderly relatives, etc. <i>Other family and caring responsibilities</i> Financial commitments to children or other family members outside the individual's household; emotional and/or time commitments to family members or others <i>Other household circumstances</i> The ability to access safe, secure, affordable and appropriate housing • Work culture The existence of a culture in which work is encouraged and supported within the family, among peers or other personal relationships and the wider community • Access to resources <i>Access to transport</i> Access to own or readily available private transport; ability to walk appropriate distances <i>Access to financial capital</i> Level of household income; extent and duration of any financial hardship; access to formal and informal sources of financial support; management of income and debt <i>Access to social capital</i> Access to personal and family support networks; access to formal and informal community support networks; number, range and status of informal social network contacts 	<ul style="list-style-type: none"> • Demand factors <i>Labour market factors</i> Level of local and regional or other demand; nature and changes of local and regional demand (required skill levels; occupational structure of vacancies; sectors where demand is concentrated); location, centrality/remoteness of local labour markets in relation to centres of industry/employment; level of competition for jobs; actions of employers' competitors; changing customer preferences, etc. <i>Macroeconomic factors</i> Macroeconomic stability; medium- to long-term business confidence; level and nature of labour demand within the national economy <i>Vacancy characteristics</i> Remuneration; conditions of work; working hours and prevalence of shift work; opportunities for progression; extent of part-time, temporary and casual work; availability of 'entry-level' positions <i>Recruitment factors</i> Employers' formal recruitment and selection procedures; employers' general selection preferences (for example, for recent experience); employers' search channels (methods of searching for staff when recruiting); discrimination (for example, on the basis of age, gender, race, area of residence, disability, unemployment duration); form and extent of employers' use of informal networks; demanding only appropriate qualifications or credentials

Table 1. Continued

Individual factors	Personal circumstances	External factors
<p>number and length of spells of unemployment/inactivity; 'balance' of work history</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demographic characteristics Age, gender, etc. • Health and well-being <i>Health</i> Current physical health; current mental health; medical history; psychological well-being <i>Disability</i> Nature and extent of: physical disability; mental disability; learning disability • Job seeking Effective use of formal search services/information resources (including ICT); awareness and effective use of informal social networks; ability to complete CVs/application forms; interview skills/presentation; access to references; awareness of strengths and weaknesses; awareness of location and type of opportunities in the labour market; realistic approach to job targeting • Adaptability and mobility Geographical mobility; wage flexibility and reservation wage; occupational flexibility (working hours, occupations, sectors) 		<ul style="list-style-type: none"> • Enabling support factors <i>Employment policy factors</i> Accessibility of public services and job-matching technology (such as job search/counselling); penetration of public services (for example, use and credibility among employers/job seekers); incentives within tax-benefits system; existence of 'welfare to work'/activation and pressure to accept jobs; accessibility and limitations on training; extent of local/regional development policies; measures to ease the school-work transition and address employability issues at school and university <i>Other enabling policy factors</i> Accessibility and affordability of public transport, child care and other support services

Retour

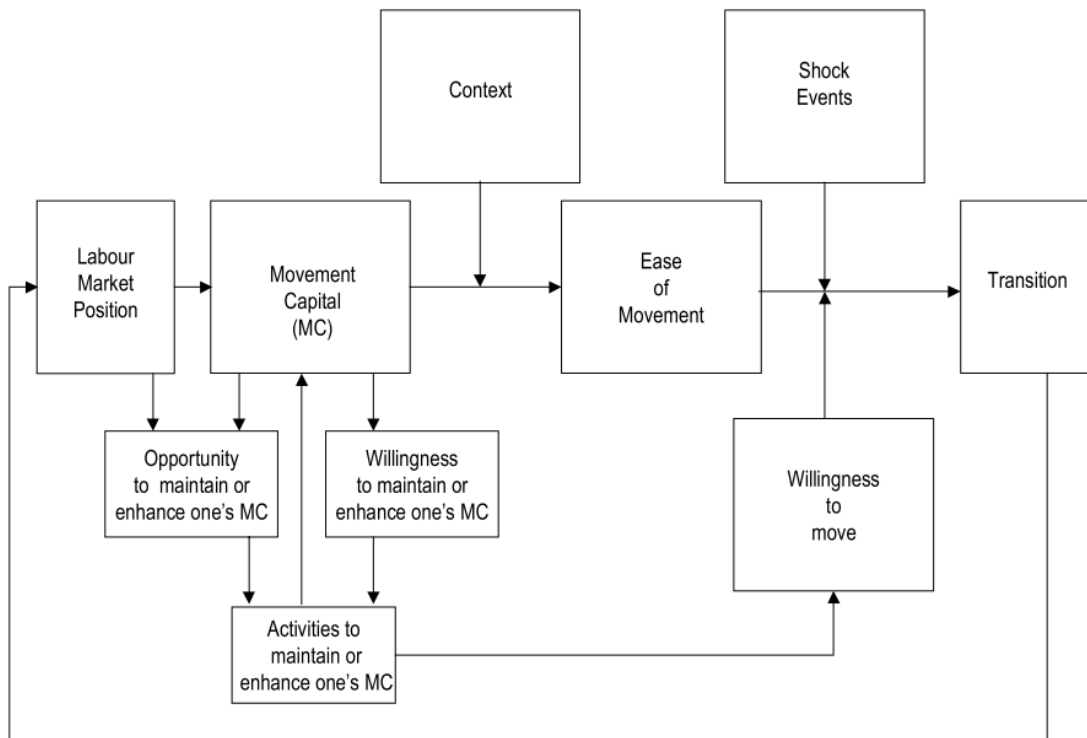
Annexe F

Processus d'employabilité

Cette figure est tirée de *The concept employability : a complex mosaic* par Forrier et Sels (2003) avec la permission des auteurs.

FIGURE F.1 – Un modèle du processus d'employabilité

Figure 1 The employability process model



Retour

Bibliographie

- Aberg, R. (2001). Equilibrium unemployment, search behaviour and unemployment persistence. *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 131–147.
- Altmann, S., Falk, A., Jäger, S. et Zimmermann, F. (2018). Learning about job search : A field experiment with job seekers in germany. *Journal of Public Economics*, 164(1), 33–49.
- Arcidiacono, P., Hotz, J. et Kang, S. (2012). Modeling college major choices using elicited measures of expectations and counterfactuals. *Journal of Econometrics*, 166(1), 3–16.
- Bakshi, G. et Skoulakis, G. (2009). Do subjective expectations explain asset pricing puzzles? *Journal of Financial Economics*, 98(3), 462–477.
- Bellemare, C., Bissonnette, L. et Kroger, S. (2012). Flexible approximation of subjective expectations using probability questions. *Journal of Business & Economic Statistics*.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. et Marchand, S. (2018). Physical disability and labor market discrimination : Evidence from a field experiment. Discussion Paper 11461, Institute of Labor Economics(IZA), Bonn.
- Bellemare, C., Kroger, S. et van Soest, A. (2008). Measuring inequity aversion in a heterogeneous population using experimental decisions and subjective probabilities. *Econometrica*, 76(4), 815–839.
- Bellemare, C., Kroger, S. et van Soest, A. (2011). Preferences, intentions, and expectation violations : A large-scale experiment with a representative subject pool. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 78(3), 349–365.
- Benítez-Silva, H., Dwyer, D. S., Gayle, W.-R. et Muench, T. J. (2007). Expectations in micro data : Rationality revisited. *Empirical Economics*, 34(1), 381–416.
- Berntson, E. et Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292.
- Berntson, E., Sverke, M. et Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability : human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244.

- Bertrand, M. et Mullainathan, S. (2001). Do people mean what they say? Implications for subjective survey data. *American Economic Review*, 91(2), 67–72.
- Bertrand, M. et Mullainathan, S. (2004). Are emily and greg more employable than lakisha and jamal? a field experiment on labor market discrimination. *American economic review*, 94(4), 991–1013.
- Bhaerman, R. et Spill, R. (1988). A dialogue on employability skills : how can they be taught? *Journal of career development*, 15(1), 41–52.
- Blackaby, D. H., Latreille, P. L., Murphy, P. D., O’Leary, N. C. et Sloane, P. J. (2007). An analysis of reservation wages for the economically inactive. *Economics Letters*, 97(1), 1–5.
- Bloemen, H. G. et Stancanelli, E. G. F. (2001). Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400–439.
- Bricout, J. C. et Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87–95.
- Brooks, M. G. et Buckner, J. C. (1996). Work and welfare : Job histories, barriers to employment, and predictors of work among low-income single mothers. *American Journal of Orthopsychiatry*, 66(4), 526–537.
- Brown, S. et Taylor, K. (2013). Reservation wages, expected wages and unemployment. *Economics Letters*, 119(3), 276–279.
- Bruine de Bruin, W. et Fischhoff, B. (2017). Eliciting probabilistic expectations : Collaborations between psychologists and economists. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(13), 3297–3304.
- Brunnermeier, M. K. et Parker, J. A. (2005). Optimal expectations. *American Economic Review*, 95(4), 1092–1118.
- Buccioli, A., Houser, D. et Piovesan, M. (2010). Willpower in children and adults : a survey of results and economic implications. *International Review of Economics*, 57(3), 259–267.
- Das, M., Dominitz, J. et van Soest, A. (1999). Comparing predictions and outcomes : Theory and application to income changes. *Journal of the American Statistical Association*, 94(445), 75–85.
- de Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. et Alarco, B. (2008). Employability and employees’ well-being : Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509.

- de Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. et Mäkikangas, A. (2011a). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention : A prospective two-sample study. *Journal of vocational behavior*, 78(2), 253–263.
- de Cuyper, N., van der Heijden, B. I. et de Witte, H. (2011b). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success : a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1486–1503.
- Delavande, A. (2008a). Measuring revisions to subjective expectations. *Journal of Risk and Uncertainty*, 36(1), 43–82.
- Delavande, A. (2008b). Pill, patch, or shot ? Subjective expectations and birth control choice. *International Economic Review*, 49(3), 999–1042.
- Delavande, A. (2014). Probabilistic expectations in developing countries. *Annual Review of Economics*, 6(1), 1–20.
- Delavande, A., Giné, X. et McKenzie, D. (2011a). Eliciting probabilistic expectations with visual aids in developing countries : how sensitive are answers to variations in elicitation design ? *Journal of Applied Econometrics*, 26(3), 479–497.
- Delavande, A., Giné, X. et McKenzie, D. (2011b). Measuring subjective expectations in developing countries : A critical review and new evidence. *Journal of development economics*, 94(2), 151–163.
- Delavande, A. et Rohwedder, S. (2008). Eliciting subjective probabilities in internet surveys. *Public Opinion Quarterly*, 72(5), 866–891.
- Delsen, L. (1989). Improving the employability of the disabled : A practical approach. *The International Journal for the Advancement of Counseling*, 12(1), 125–135.
- Dominitz, J. (1998). Earnings expectations, revisions, and realizations. *The Review of Economics and statistics*, 80(3), 374–388.
- Dominitz, J. (2001). Estimation of income expectations models using expectations and realization data. *Journal of Econometrics*, 102(2), 165–195.
- Dominitz, J. et Manski, C. F. (1996). Eliciting student expectations of the returns to schooling. *The Journal of Human Resources*, 31(1), 1–26.
- Dominitz, J. et Manski, C. F. (1997a). Perceptions of economic insecurity : Evidence from the survey of economic expectations. *Public Opinion Quarterly*, 61(2), 261–287.
- Dominitz, J. et Manski, C. F. (1997b). Using expectations data to study subjective income expectations. *Journal of the American Statistical Association*, 92(439), 855–867.

- Drahs, S., Haywood, L. et Schiprowski, A. (2018). Job search with subjective wage expectations. *DIW Berlin*.
- Drerup, T., Enke, B. et von Gaudecker, H.-M. (2017). The precision of subjective data and the explanatory power of economic models. *Journal of Econometrics*, 200(2), 378–389.
- Emploi Québec (2020a). Contrat d'intégration au travail. Récupéré de <https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/contrat-dintegration-au-travail/>, août 2020.
- Emploi Québec (2020b). Répertoire des organismes spécialisés en employabilité. Récupéré de www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite, juin 2020.
- Engelberg, J., Manski, C. F. et Williams, J. (2009). Comparing the point predictions and subjective probability distributions of professional forecasters. *Journal of Business & Economic Statistics*, 27(1), 30–41.
- Falardeau, Y. (2020). Répertoire des programmes d'aide aux personnes ayant des incapacités : Nouveau-brunswick et québec. *DEPPI*, pages 1–12.
- Feintuch, A. (1955). Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons. *Psychological Monographs*, 69(7), 392–397.
- Fischhoff, B. et Bruine De Bruin, W. (1999). Fifty–fifty= 50%? *Journal of Behavioral Decision Making*, 12(2), 149–163.
- Forrier, A. et Sels, L. (2003). The concept employability : a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.
- Forrier, A., Verbruggen, M. et de Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain : The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89(1), 56–64.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. et Ashforth, B. E. (2004). Employability : A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gouvernement du Québec (2019). Le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées. Rapport technique, Gouvernement du Québec.
- Greene, W. H. (2018). *Econometric Analysis*. International series of monographs on physics. Pearson, 8 édition.
- Grenier, A. (2011). Les pénuries de main-d'oeuvre guettent-elles le marché du travail québécois? *Regards sur le travail*, 7(2), 1–12.

- Groot, W. et van de Brink, H. M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32(5), 573–581.
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B. et Rossier, J. (2016). Employability : review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69–89.
- Guiso, L., Tullio, J. et Daniele, T. (1992). Earnings uncertainty and precautionary saving. *Journal of Monetary Economics*, 30(2), 307–337.
- Hammermesh, D. S. (1985). Subjective horizons, rising longevity and economic behaviour. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(2), 389–408.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Harvey, L. et Knight, P. (1996). *Transforming Higher Education*. Open University Press and Society for Research into Higher Education.
- Harvey, L. et MacDonald, M. (1993). *Doing sociology : A practical introduction*. Macmillan International Higher Education.
- Heckman, J. J. et Borjas, G. J. (1980). Does unemployment cause future unemployment? definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence. *Economica*, 47(187), 247–283.
- Hillage, J. et Pollard, E. (1998). *Employability : Developing a framework for policy analysis*. London Department for Education and Employment.
- Hogarth, R. M. et Einhorn, H. J. (1992). Order effects in belief updating : The belief-adjustment model. *Cognitive Psychology*, 24(1), 1–55.
- Hurd, M. D. (2009). Subjective probabilities in household surveys. *Annual Review of Economics*, 1(1), 543–562.
- Hurd, M. D. et McGarry, K. (1995). Evaluation of the subjective probabilities of survival in the health and retirement study. *The Journal of Human Resources*, 30(1), 268–292.
- Hyman, J. M. (1983). Accurate monotonicity preserving cubic interpolation. *SIAM Journal on Scientific and Statistical Computing*, 4(4), 645–654.
- Jackson, A. P., Tienda, M. et Huang, C.-C. (2001). Capabilities and employability of unwed mothers. *Children and Youth Services Review*, 23(4), 327–351.
- James, M. et Simon, H. (1958). *Organizations*. John Wiley & Sons New York.

- Johnes, G., Taylor, J. et Ferguson, G. (1987). The employability of new graduates : A study of differences between uk universities. *Applied Economics*, 19(5), 695–710.
- Ju, S., Zhang, D. et Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(1), 29–38.
- Juster, F. T. (1966). Consumer buying intentions and purchase probability : An experiment in survey design. *Journal of the American Statistical Association*, 61(315), 658–696.
- Karni, E. (1999). Elicitation of subjective probabilities when preferences are state-dependent. *International Economic Review*, 40(2), 479–486.
- Keynes, J. M. (1921). *A Treatise on Probabilities*. Macmillan and Co.
- Khwaja, A., Sloan, F. et Chung, S. (2007). The relationship between individual expectations and behaviors : Mortality expectations and smoking decisions. *Journal of Risk and Uncertainty*, 35(2), 179–201.
- Kleinjans, K. J. et van Soest, A. (2014). Rounding, focal point answers and nonresponse to subjective probability questions. *Journal of Applied Econometrics*, 29(4), 567–585.
- L’Alliance des centres-conseils en emploi (2017). Favoriser l’intégration en emploi au québec. Rapport technique, L’Alliance des centres-conseils en emploi.
- Lancaster, T. et Chesher, A. (1983). An econometric analysis of reservation wages. *Econometrica*, 51(6), 1661–1676.
- Le, A. et Miller, P. (2000). An evaluation of inertia models of unemployment. *Australian Economic Review*, 33(3), 205–220.
- Malo, M. et Pagán, R. (2012). Wage differentials and disability across europe : Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review*, 151(1-2), 43–60.
- Manaf, A. R. A., Othman, S. Z., Saad, Z. M., Jamaluddin, Z. et Noor, A. A. M. (2018). Employability of persons with disabilities : Job coaches’ perspectives. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 254–269.
- Mandal, B., Ayyagari, P. et Gallo, W. T. (2011). Job loss and depression : The role of subjective expectations. *Social Science & Medicine*, 72(4), 576–583.
- Manski, C. F. (1990). The use of intentions data to predict behavior : A best-case analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 85(412), 934–940.
- Manski, C. F. (1999). Analysis of choice expectations in incomplete scenarios. *Journal of Risk and Uncertainty*, 19(1), 49–66.

- Manski, C. F. (2004). Measuring expectations. *Econometrica*, 72(5), 1329–1376.
- Manski, C. F. (2015). Communicating uncertainty in official economic statistics : An appraisal fifty years after morgenstern. *Journal of Economic Literature*, 53(3), 631–653.
- Manski, C. F. et Molinari, F. (2010). Rounding probabilistic expectations in surveys. *Journal of Business & Economic Statistics*, 28(2), 219–231.
- Manski, C. F. et Straub, J. D. (2000). Worker perceptions of job insecurity in the mid-1990s : Evidence from the survey of economic expectations. *The Journal of Human Resources*, 35(3), 447–479.
- Marston, S. T., Feldstein, M. et Hymans, S. H. (1976). Employment instability and high unemployment rates. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976(1), 169–210.
- McFadden, D. L., Bemmaor, A. C., Francis G. Caro, J. D., Jun, B.-H., Lewbel, A., Matzkin, R. L., Molinari, F., Schwarz, N., Willis, R. J. et Winter, J. K. (2005). Statistical analysis of choice experiments and surveys. *Marketing Letters*, 16(3), 183–196.
- McQuaid, R. W., Green, A. E. et Danson, M. (2013). *Employability and Local Labour Markets*. Routledge.
- McQuaid, R. W. et Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Morgenstern, O. (1963). *On the Accuracy of Economic Observations*. Princeton University Press, 2ième édition.
- National Institutes of Health (2015). Racial and ethnic categories and definitions. Récupéré de <https://grants.nih.gov/grants/guide/notice-files/not-od-15-089.html>, juillet 2020.
- Posner, R. A. (1998). Rational choice, behavioral economics, and the law. *Stanford Law Review*, 50(5), 1551–1575.
- Quadrel, M. J., Fischhoff, B. et Davis, W. (1993). Adolescent (In) vulnerability. *American Psychologist*, 48(2), 102–116.
- Rainer, H. et Siedler, T. (2008). Subjective income and employment expectations and preferences for redistribution. *Economics Letters*, 99(3), 449–453.
- Rapoport, A. et Wallsten, T. S. (1972). Individual decision behavior. *Annual Review of Psychology*, 23(1), 131–176.
- Rimmerman, A. (1998). Factors relating to attitudes of israeli corporate executives toward the employability of persons with intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 23(3), 245–254.

- Ritchie, J. (2000). New deal for young people : Participants' perspectives. *Policy Studies*, 21(4), 301–312.
- Savage, L. J. (1971). Elicitation of personal probabilities and expectations. *Journal of the American Statistical Association*, 66(336), 783–801.
- Statistics Canada (2017). Canadian survey on disability. Rapport technique, Statistics Canada.
- Stephens, M. (2004). Job loss expectations, realizations, and household consumption behavior. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 253–269.
- Stevens, G. R. (2002). Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people : A survey of companies in south east uk. *Disability & Society*, 17(7), 779–796.
- Taylor, J. (1986). The employability of graduates : Differences between universities. *Studies in Higher Education*, 11(1), 17–27.
- van Dam, K. (2003). Understanding experts' attitudes towards functional flexibility. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 138–153.
- van den Berg, G. J. (1990). Nonstationarity in job search theory. *The Review of Economic Studies*, 57(2), 255–277.
- van den Berg, G. J. et Gorter, C. (1997). Job search and commuting time. *Journal of Business & Economic Statistics*, 15(2), 269–281.
- van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44–61.
- van der Klaauw, W. (2012). On the use of expectations data in estimating structural dynamic choice models. *Journal of Labor Economics*, 30(3), 521–554.
- Vanhercke, D., de Cuyper, N., Peeters, E. et de Witte, H. (2014). Defining perceived employability : a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605.
- Veld, M., Semeijn, J. et van Vuuren, T. (2015). Enhancing perceived employability : An interactionist perspective on responsibilities of organizations and employees. *Personnel Review*, 44(6), 866–882.
- von Neumann, J. et Morgenstern, O. (1947). *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton University Press.
- Wallsten, T. S., Budescu, D. V., Rapoport, A., Zwick, R. et Forsyth, B. (1986). Measuring the vague meanings of probability terms. *Journal of Experimental Psychology*, 115(4), 348–365.
- Wang, Y. (2014). Dynamic implications of subjective expectations : Evidence from adult smokers. *American Economic Journal : Applied Economics*, 6(1), 1–37.

- Weitzman, M. L. (2007). Subjective expectations and asset-return puzzles. *American Economic Review*, 97(4), 1102–1130.
- White, H. (1980). A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica : journal of the Econometric Society*, 48(4), 817–838.
- Wittekind, A., Raeder, S. et Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586.
- Zafar, B. (2011). Can subjective expectations data be used in choice models? Evidence on cognitive biases. *Journal of Applied Econometrics*, 26(3), 520–544.