



HAL
open science

**Analyse du projet “ Empleo Joven 2018-2022 ” : la
promotion du travail décent et les dynamiques
d’intégration des jeunes dans leur premier emploi en
Équateur**

Estefanía Zurita

► **To cite this version:**

Estefanía Zurita. Analyse du projet “ Empleo Joven 2018-2022 ” : la promotion du travail décent et les dynamiques d’intégration des jeunes dans leur premier emploi en Équateur. Sciences de l’Homme et Société. 2020. dumas-02908170

HAL Id: dumas-02908170

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02908170>

Submitted on 28 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

MEMOIRE

pour obtenir le diplôme de

MASTER DE L'UNIVERSITE SORBONNE NOUVELLE – PARIS 3

Master 2 Professionnel

Mention : *Etudes internationales et européennes*

Spécialité : *Etudes latino-américaines*

Parcours : *Métiers de la coopération et du
développement en Amérique latine*

présenté par

Estefanía ZURITA

dirigé par

Vera CHIODI

**Analyse du projet « *Empleo Joven 2018-2022* » : la
promotion du travail décent et les dynamiques
d'intégration des jeunes dans leur premier emploi en
Équateur**

Mémoire soutenu en Juillet 2020

Institut des Hautes Etudes de l'Amérique latine

Campus Condorcet

Bâtiment de recherche sud

5, cours des Humanités,

93322, Aubervilliers

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement de ce mémoire :

Madame Vera CHIODI, pour sa disponibilité, ses conseils, ses stratégies pour obtenir des sources primaires de qualité et pour m'avoir motivée à la thématique de ce mémoire.

Monsieur Gonzalo SANTOS et Madame Lizeth RECALDE du Ministère du Travail de l'Équateur par leur ouverture et accueil où lors d'un entretien nous avons pu discuter sur l'avancement du Projet *Empleo Joven*.

Les bénéficiaires du Projet *Empleo Joven* qui ont répondu à l'enquête que j'ai partagée avec eux puisque sans leur soutien, ce travail n'aurait pas été possible.

À ma famille et à David pour leurs conseils et leur soutien au long de ce mémoire et de ce Master.

SOMMAIRE

ACRONYMES	3
RÉSUMÉS	4
INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : DIAGNOSTIC DES TENDANCES ET DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES EN ÉQUATEUR	16
1.1 La promotion du travail décent chez les jeunes, une priorité au cœur de l'agenda du gouvernement équatorien	16
1.2 Contexte socio-économique et politique de l'Équateur et marché du travail des jeunes	21
CHAPITRE 2 : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE : « EMPLEO JOVEN 2018-2022 », UN PROJET INNOVATEUR POUR ENCOURAGER L'EMPLOI DECENT DE QUELS JEUNES ?	33
2.1 Le projet Emploi Jeune	33
2.2 Méthodologie de recherche, choix de l'échantillon et biais	41
2.3 Explication du traitement de la base de données et population cible du PEJ	44
CHAPITRE 3 : UNE INTÉGRATION DÉCENTE DANS LE PREMIER EMPLOI ?	48
3.1 Une intégration des jeunes dans le milieu professionnel en situation d'égalité des chances ?	48
3.2 Un premier emploi formel et qui répond aux besoins des jeunes?	52
CHAPITRE 4 : PANORAMA DES DYNAMIQUES D'INTEGRATION DES JEUNES DANS LEUR PREMIER EMPLOI	65
4.1 Des facteurs qui peuvent contribuer à une meilleure intégration des jeunes dans le marché du travail ?	65
4.1.1 Les caractéristiques personnelles des jeunes	66
4.1.2 Expérience professionnelle des jeunes avant le PEJ	69
4.1.3 Stratégies de recherche d'emploi des jeunes	71
4.2 Les quatre types de jeunes et leurs dynamiques d'insertion professionnelle	73
CONCLUSION	87
BIBLIOGRAPHIE	90
ANNEXES	101
Annexe 1 : Définitions selon l'INEC et l'ENEMDU de l'Équateur	
Annexe 2 : Secteurs de travail des bénéficiaires du PEJ et secteur préférés pour travailler	
Annexe 3 : Enquête réalisée aux bénéficiaires du Projet <i>Empleo Joven</i>	
Annexe 4 : <i>Do File</i> du traitement des données sur STATA	

ACRONYMES

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

ENEMDU: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

FMI : Fonds Monétaire International

IDH : Indice de développement humain

INEC : Institut de statistiques et de recensements de l'Équateur

NINI : Terme désignant les jeunes qui ne travaillent pas, n'étudient pas, ni sont en formation

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

ODD : Objectifs de développement durable à l'horizon 2030

OIT: Organisation Internationale du Travail

ONU : Organisation des Nations Unies

PAMT : politique active du marché de travail

PEJ : Projet Empleo Joven/Proyecto Empleo Joven

PIB : Produit interne brut

PND : Plan National de Développement 2017-2021 « Toute une vie »/Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 « Toda una vida »

PNBV: Plan National pour le Bien Vivre

SECAP : Service équatorien de formation professionnelle

SENECYT : Secrétariat de l'Enseignement supérieur, Science, Technologie et Innovation

SENPLADES: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

RÉSUMÉ

Le concept de *travail décent* a été utilisé pour la première fois par l'OIT en 1999 et depuis lors, il a été mis en œuvre à l'échelle mondiale comme moyen pour lutter contre le chômage, la mauvaise qualité de l'emploi et pour atteindre les objectifs de l'Agenda de Développement Durable à l'horizon 2030. Comme de nombreux pays, l'Équateur fait face à une crise de l'emploi des jeunes car leur chômage est en moyenne trois fois plus élevé que celui des adultes et environ un jeune sur deux est un travailleur informel. La promotion du travail décent jeune est une priorité pour le pays car les jeunes sont considérés comme des acteurs stratégiques du développement selon la Constitution de 2008. *Empleo Joven 2018-2022*, (PEJ) créé par le gouvernement actuel de Lenín Moreno, est la plus récente des initiatives pour le promouvoir. Ce projet vise à réduire le chômage en intégrant des jeunes, en particulier vulnérables et sans expérience, dans un premier emploi décent. Le PEJ se base sur des encouragements économiques que le Ministère du Travail donne aux entreprises partenaires pour embaucher des jeunes, et se présente donc comme innovant car il réconcilie les secteurs public et privé qui étaient divisés pendant les dix ans du gouvernement de Rafael Correa (2007 -2017). Ce mémoire contribue au premier suivi de ce projet en s'appuyant sur l'avis de ses bénéficiaires à travers leurs réponses à mon enquête. Je commence l'analyse par un diagnostic de la situation du marché du travail des jeunes en Équateur au milieu d'un contexte difficile puisque le pays est en ralentissement économique, endetté, la qualité de l'emploi se dégrade et le président n'a plus de crédibilité. Ensuite, je présente le PEJ, je commence à suivre l'intégration des bénéficiaires dans leur premier emploi et j'explique ma méthodologie de recherche basée dans des données primaires obtenues grâce à l'enquête. Dans les deux chapitres suivants, j'analyse les conditions d'insertion des jeunes dans leur premier emploi, les facteurs internes et externes qui peuvent avoir un effet positif ou négatif dans celle-ci et ainsi je conclus par une explication des dynamiques d'intégration des jeunes dans leur premier emploi. De manière générale, ce mémoire dévoile un panorama de l'intégration des jeunes équatoriens dans le marché du travail pour la première fois et identifie certains dysfonctionnements du PEJ qui pourraient être corrigés avant sa fin en 2022, notamment le manque de suivi de part du Ministère et des entreprises. Ce travail permet également de faire des prévisions et montre que si bien le PEJ vise un accès égalitaire des jeunes à un premier emploi décent, cela est difficile dans la pratique. Selon les prévisions, environ 60% des bénéficiaires entreront sur le marché du travail après le PEJ, tandis que les autres jeunes ne voudront plus continuer dans leur emploi actuel parce qu'ils

ne travaillent pas dans des conditions décentes ou parce que le PEJ ne répond pas à leurs besoins, en particulier pour combiner travail et études.

Mots clés en français : marché du travail - travail décent- jeunes-Équateur-premier emploi- projet Emploi Jeune 2018-2022

RESUMEN

El concepto de *trabajo decente* es utilizado por primera vez por la OIT en 1999 y desde entonces se ha implementado a nivel mundial como un medio para luchar contra el desempleo, la mala calidad del trabajo, y para alcanzar los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. Al igual que muchos países, Ecuador enfrenta una crisis del empleo juvenil pues el desempleo de los jóvenes es en promedio tres veces mayor al de los adultos y aproximadamente uno de cada dos jóvenes son trabajadores informales. Promover el trabajo juvenil decente es una prioridad para el país porque los jóvenes son considerados actores estratégicos del desarrollo según la Constitución de 2008. *Empleo Joven 2018-2022*, (PEJ) creado por el actual gobierno de Lenín Moreno, es la más reciente de las iniciativas para promoverlo. Este proyecto tiene como objetivo reducir el desempleo al integrar a los jóvenes especialmente vulnerables y sin experiencia profesional a su primer trabajo. El PEJ se basa en incentivos económicos que el Ministerio de Trabajo brinda a las empresas asociadas para contratar jóvenes, y por lo tanto se presenta como innovador porque reconcilia los sectores público y privado que estuvieron divididos durante los diez años de gobierno de Rafael Correa (2007-2017). Esta tesis contribuye a hacer el primer seguimiento de este proyecto basado en la opinión de sus beneficiarios a través de sus respuestas a mi encuesta. Comienzo el análisis con un diagnóstico de la situación del mercado laboral juvenil en Ecuador en medio de un contexto social difícil pues el país está en desaceleración económica, en deuda, la calidad del empleo se está deteriorando y el presidente no tiene credibilidad. A continuación, presento el PEJ, comienzo a monitorear la integración de los beneficiarios en su primer trabajo y explico mi metodología de investigación basada en los datos primarios obtenidos a través de la encuesta. En los siguientes dos capítulos, analizo las condiciones de integración de los jóvenes a su primer trabajo, los factores internos y externos que influyen de manera positiva o negativa en esta, y de esta manera concluyo con una explicación sobre las dinámicas de integración de los jóvenes en su primer empleo. En general, esta tesis muestra una visión panorámica de los jóvenes ecuatorianos que se integran por

primera vez al mercado laboral e identifica ciertas disfunciones del PEJ que podrían corregirse antes de su finalización en 2022, siendo una de ellas, la falta de seguimiento por parte del Ministerio y las empresas. Este trabajo también permite hacer pronósticos y demostrar que, aunque el PEJ apunta a la igualdad de acceso de los jóvenes a un primer trabajo decente, esto es difícil en la práctica. Según las previsiones, alrededor del 60% de los beneficiarios se integrarán en el mercado laboral después del PEJ, mientras que otros jóvenes ya no continuarán con su empleo actual porque no trabajan en condiciones dignas o porque el PEJ no satisface sus necesidades, especialmente para combinar trabajo y estudio.

Palabras clave en español: mercado laboral- trabajo decente- jóvenes- Ecuador- primer empleo- Proyecto Empleo Joven 2018-2022

INTRODUCTION

Le chômage, les mauvaises conditions de travail et l'inégalité de genre sont actuellement les trois problèmes principaux du marché du travail à niveau mondial selon le *rapport Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2019* de l'Organisation Internationale du travail (OIT). En effet, l'OIT affirme qu'«avoir un emploi ne garantit pas toujours un mode de vie décent» et la preuve c'est que 700 millions de personnes vivent dans une situation d'extrême pauvreté ou de pauvreté modérée, bien qu'elles aient un emploi¹. Les données recueillies dans le rapport montrent que la majorité des personnes ayant un emploi sentent qu'il y a une absence de sécurité économique, de bien-être matériel et d'égalité de chances. Ainsi, ce rapport montre que parmi les trois problèmes principaux du marché du travail, les mauvaises conditions de travail sont le principal problème mondial. Les pays ont donc comme défi non seulement réduire le chômage, mais aussi améliorer la qualité de l'emploi. Dans ce contexte, atteindre l'objectif n°8 des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) prévus dans l'Agenda des Nations Unies à l'horizon 2030² semble difficile pour de nombreux pays puisque celui-ci a non seulement comme objectif le plein emploi, mais aussi l'emploi de qualité³. Dans l'ODD n°8, une des populations cibles⁴ qui devraient voir leurs conditions de travail améliorées pour 2030 sont les jeunes⁵. En effet, les jeunes constituent une population en risque sur les marchés du travail à niveau mondial par les raisons suivantes.

La crise mondiale de l'emploi de 2009 a touché beaucoup plus les jeunes que les adultes et la reprise en termes de création d'emplois a été beaucoup plus lente pour les jeunes que pour les adultes. C'est pourquoi depuis la 101^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2012, l'OIT parle d'une « crise de l'emploi des jeunes » et adopte une résolution appelant

¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2019*, 2019. [En ligne]

² Objectif de Développement Durable n°8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »
NATIONS UNIES, *Objectifs de développement durable* [En ligne]

³ OIT, *Les mauvaises conditions de travail sont le principal problème mondial de l'emploi*, 2019. [En ligne]

⁴ D'autres populations cibles dans cet objectif sont les femmes, les migrants et les personnes handicapées.
NATIONS UNIES, *Objectifs de développement durable*, op. cit., p.7.

⁵ Une personne est considérée comme jeune si elle a entre 15 et 24 ans selon les Nations Unies et entre 15 et 29 ans selon l'Union Européenne et l'OCDE.

EU-LAC FOUNDATION, *Buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral en América Latina, el Caribe y la Unión Europea*, 2018, pp.22. [En ligne]
https://eulacfoundation.org/es/system/files/buenas_pract_esp.pdf

OCDE, *Autonomiser les 40 % de jeunes Latino-Américains qui ne sont ni en emploi formel, ni en études, ni en formation pourrait enclencher de nouveaux moteurs de croissance, selon les dernières Perspectives économiques de l'Amérique latine*, 2017. [En ligne]

aux gouvernements et aux employeurs pour mener une action ciblée et immédiate pour combattre principalement le chômage des jeunes, le sous-emploi et ainsi encourager le travail décent⁶. En effet, les indicateurs montrent qu'en moyenne, le taux de chômage des jeunes est trois fois plus élevé que celui des adultes. En 2018, le 4% des adultes n'avait pas un travail et le cherchait, tandis que le 12% des jeunes se trouvaient dans cette situation. En moyenne en 2018, le 37% des jeunes à niveau mondial avaient un emploi, contre le 64% des adultes de plus de 25 ans. Ces faits ne sont pas si surprenants si nous prenons en compte qu'il est attendu que beaucoup de jeunes étudient, souvent à temps plein, et restent donc en dehors du marché de travail. Cependant, ce n'est pas le cas de tous, car selon les estimations de l'OIT, plus d'un cinquième des jeunes du monde n'ont pas d'emploi, d'éducation ou de formation. De plus, à niveau mondial, deux sur cinq jeunes économiquement actifs se trouvent sans travail ou ont un travail mais sont pauvres.

L'écart entre les jeunes et le reste de la population peut s'expliquer par le manque d'expérience professionnelle des jeunes au moment de postuler pour un emploi, par des compétences insuffisantes en matière de recherche d'emploi, ainsi que par des problèmes structurels, comme une éducation et des transitions école-travail inadéquates, ainsi qu'une réglementation trop restrictive des marchés du travail dans certains pays. Cependant, selon l'OIT, une participation décroissante des jeunes à l'emploi n'est pas nécessairement mauvaise car elle peut refléter la décision des jeunes de prolonger leurs études. Cette décision peut être aussi motivée par le sentiment de vouloir trouver un emploi décent, mais aussi par la crainte de ne pas pouvoir en trouver⁷.

Le concept de travail décent⁸, a été utilisé pour la première fois en 1999 par l'OIT et est devenu un objectif universel qui implique « l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes ». Le travail décent

⁶ OIT, *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*, 10 août 2012. [En ligne]

⁷ OIT, *Labour market access- a persistent challenge for youth around the world. A study based on ILO's global estimates for youth labour market indicators*, mars 2019. [En ligne]

⁸ Selon l'OIT, le concept de travail décent se compose des quatre éléments suivants qui peuvent se mesurer à travers d'indicateurs: emploi, protection sociale, droits des travailleurs et dialogue social.

OIT, *¿Qué es el trabajo decente?*, 9 août 2004. [En ligne]

est donc un moyen pour lutter contre non seulement le chômage, mais aussi contre la mauvaise qualité de l'emploi, ainsi que pour atteindre les objectifs de l'Agenda de développement durable 2030⁹.

La situation du marché du travail des jeunes a un impact majeur sur la société dans son ensemble, sur leur vie future et sur le bien-être futur de la communauté. Le monde compte sur eux comme guides vers un avenir de développement durable et de travail décent. Cependant, pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de veiller à ce que les jeunes du monde entier aient un accès adéquat à l'éducation, à la formation et au marché du travail. Or, qu'il y ait plus d'un cinquième des jeunes à niveau mondial qui n'ont pas d'emploi, d'éducation ou de formation, préoccupe les décideurs à échelle globale¹⁰.

Améliorer l'accès et la qualité de l'emploi des jeunes constituent des défis à niveau mondial mais qui varient selon les régions et les pays. En Amérique Latine, améliorer le marché du travail des jeunes constitue un « défi politique » et une situation paradoxale car le continent connaît la génération des jeunes la plus nombreuse et ayant un niveau d'éducation plus élevé que les générations précédentes, mais qui ont moins d'accès à un emploi adéquat. La population jeune entre 15 et 29 ans¹¹ représente le 40% de la population totale en âge de travailler dans la région, d'où nous pouvons considérer la main d'œuvre latino-américaine comme jeune¹². De plus, c'est la « génération de jeunes la mieux éduquée qui n'a jamais existé, avec une meilleure gestion des nouvelles technologies et une plus grande adaptabilité par rapport aux adultes, mais il existe un certain nombre d'obstacles qui empêchent ce potentiel »¹³. En moyenne, lors des dernières 40 années, le niveau scolaire des jeunes a doublé en passant de quatre à huit années de scolarité.

⁹ OIT, *Travail décent*, 2019. [En ligne] <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (consulté le 2 octobre 2019)

¹⁰ OIT, *Labour market access...* op. cit, p.8.

¹¹ Population jeune selon la CEPAL

¹² La plupart des pays en AL ont enregistré une baisse du nombre de jeunes, cependant ceux-ci constituent encore une partie importante de l'offre de main d'œuvre de la région.

Jürgen WELLER *et al*, *¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina*, 2015. [En ligne] CEPAL:

Parmi le nombre total de jeunes, ceux qui sont âgés de 15 à 24 ans¹² représentent environ 108 millions et sont encore consacrés aux études, mais un peu plus de la moitié font déjà partie de la population active.

OIT, *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*, 2013, pp.9-12. [En ligne]

¹³ Ibid., p.9. Citation d'Elizabeth Tinoco, Directrice du Bureau Regional de l'OIT pour l'Amérique Latine et les Caraïbes : «tenemos la generación de jóvenes mejor educada que haya existido, con un mejor manejo de las nuevas tecnologías y una mayor adaptabilidad en comparación con los adultos, pero hay una serie de obstáculos que impiden aprovechar este potencial».

Cependant, le contexte économique de la région ne favorise pas une intégration adéquate des jeunes dans le marché du travail. En effet, entre 2014 et 2017, la région a connu une croissance économique moyenne modérée de 0,4% par an, mais à partir de la décélération économique observée à niveau mondial depuis la moitié de 2018, l'Amérique Latine connaît une décroissance de 0,2 %¹⁴. Cela a eu un impact négatif sur l'emploi dans la région, tant dans la génération de celui-ci que dans sa qualité en affectant surtout les jeunes qui actuellement sont les plus affectés par le chômage et par l'informalité¹⁵.

En moyenne, le taux de chômage des jeunes de la région est le triple de celui de la population adulte, ce qui signifie qu'un jeune sur cinq de la région cherche un emploi mais ne le trouve pas, et ceux qui le trouvent le font parfois dans des conditions précaires. Par exemple, en 2018, les jeunes de 15 à 24 ans ont eu un taux de chômage de 19,5% et représentent plus du 40% du nombre total de chômeurs dans la région¹⁶. La gravité de ce problème s'accroît chez les jeunes femmes, dont le taux de chômage régional a atteint 22,2%, contre 15,5% pour les jeunes hommes¹⁷. A propos du chômage, Jürgen Weller et Sonia Gontero, économistes de la CEPAL, expliquent qu'en Amérique Latine il y a deux grands groupes de jeunes au chômage: ceux qui cherchent du travail qui correspond à leurs attentes, préférences ou formation, et ceux qui sont en situation de risque car ils ont des niveaux très bas de formation, n'ont pas beaucoup de compétences, ont été au chômage pendant une longue période ou appartiennent à des secteurs sociaux marginaux¹⁸.

En effet, autre caractéristique de la région c'est que la plupart des jeunes qui sont au chômage appartiennent aux foyers les plus pauvres. Par exemple, en 2012 pour les jeunes de 15 à 29 ans appartenant au quintile 1, le taux de chômage est de 41% tandis que pour ceux du quintile 5 ce taux baisse à 5%. Cela pourrait s'expliquer selon les auteurs par la distribution inégale du capital social en Amérique Latine. Le marché du travail de la région est caractérisé comme ayant « peu d'information » car les institutions ont tendance à privilégier les références

¹⁴ Cette décroissance économique s'explique principalement par la récession au Venezuela (-35 %). OIT, *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe*, 2019. [En ligne]

¹⁵ L'informalité est un concept qui varie d'un pays à l'autre mais qui est définie en termes généraux comme l'action en dehors de la régulation publique. Nous expliquerons plus en détail ce concept dans le chapitre 1 avec l'exemple de l'Équateur, notre étude de cas.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ OIT, *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social. Informe del Director General*, 5 octobre 2018. [En ligne]

¹⁸ Jürgen WELLER *et al*, *¿Estudias o trabajas?...* op. cit, p.9.

et les contacts au moment de recruter, ce qui bénéficie plus les jeunes appartenant à une famille avec plus de revenus ayant un réseau de contacts plus large¹⁹. Leonardo Gasparini et al expliquent que le fait que les taux de chômage soient en général plus élevés chez le groupe des pauvres, répond en partie à un véritable phénomène de difficulté d'insertion professionnelle de ce groupe, mais aussi c'est le produit de la mesure monétaire de la pauvreté où un chômeur n'a aucun revenu du travail, ce qui augmente le risque qu'il ait un revenu familial par habitant faible et qu'il soit classé comme pauvre²⁰.

Le deuxième problème majeur du marché du travail des jeunes en Amérique Latine c'est l'informalité. En effet, l'informalité est plus élevée dans la population jeune (62,4%) que dans la population adulte (52,5 %)²¹. Cela signifie que parmi les jeunes qui trouvent un emploi, environ le 60% se trouvent dans l'informalité. Beaucoup de jeunes commencent leur vie professionnelle dans ces conditions précaires dû au manque d'opportunités de travail, d'expérience ou de formation²². Entre 2005 et 2012, la région a eu une tendance de réduction de l'emploi informel²³, cependant ce secteur est augmenté chez les jeunes et affecte surtout les femmes (54,3 % des employés informels sont des femmes). De plus, le niveau d'éducation a une relation avec l'informalité du travail. La plupart des jeunes sans éducation (82,2 %) ou avec une éducation primaire (72,5 %) travaillent dans ce secteur, tandis que ce pourcentage se réduit au fur et à mesure que les jeunes ont plus d'années de scolarité: 50,8 % de ceux qui ont un niveau d'éducation secondaire sont dans l'informalité, tandis que seulement le 33,5 % des jeunes avec des études supérieures sont affectés par ce problème. En plus de l'informalité, les jeunes latino-américains font également face à d'autres conditions de travail considérées comme précaires : bas salaires, peu de stabilité et peu de formation dans le travail²⁴.

¹⁹ *Ibid.*, p.9.

²⁰ Leonardo GASPARINI *et al*, *Pobreza y Desigualdad en América Latina. Conceptos, herramientas y aplicaciones*, Argentine, Editorial Temas, 2014.

²¹ OIT, *Politiques de formalisation en Amérique Latine, progrès et défis*, 2018. [En ligne] Oficina Regional para América Latina y el Caribe: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf

²² EU-LAC FOUNDATION, *Buenas prácticas e innovaciones...* op. cit, p.9.

²³ Selon l'OIT l'emploi informel comprend tout travail rémunéré effectué par des travailleurs pour leur propre compte ou par des travailleurs salariés quand ce travail n'est ni reconnu, ni protégé par les lois ou réglementations existantes. La plupart des travailleurs de l'économie informelle n'ont ni emploi fixe, ni protection sociale, ni avantages liés au travail (jours de repos, etc.) ni représentation, ni aucun pouvoir de négociation vis-à-vis de leur employeur.

²⁴ OIT, *Trabajo Decente y Juventud...* op. cit, p.9.

Un autre problème qui préoccupe les décideurs à niveau mondial et qui affecte le marché du travail des jeunes c'est le groupe des NINI, c'est-à-dire ceux qui ne travaillent pas, qui n'étudient pas ou qui ne sont pas en formation. Environ 35 % des jeunes de l'Amérique Latine étudient, 33 % travaillent uniquement; environ 12% étudient et travaillent en même temps, et un jeune sur cinq de la région, soit le 17,3% des jeunes entre 15 et 24 ans, appartiennent au groupe des NINI qui n'étudient pas ni travaillent pas²⁵. Parmi les NINI, que le 24 % cherchent un emploi et ne le trouvent pas, tandis que le 76 % restant ne cherchent rien. Parmi ce dernier sous-groupe, la grande majorité (91 %) sont des jeunes femmes qui exercent des tâches ménagères et qui sont devenues mères à un âge précoce. Ainsi, les NINI dans la région sont principalement des femmes (70 %) que des hommes (30 %)²⁶. De plus, une étude faite par la Fondation EU-LAC sur une population de jeunes de 15 à 24 ans suggère qu'une des raisons pour abandonner les études c'est l'urgence d'entrer dans le marché du travail, ce qui pose des défis futurs pour intégrer ces personnes dans des conditions d'emploi décent²⁷.

Ces enjeux concernant le marché du travail des jeunes en Amérique Latine ont des conséquences négatives pour la région car plus de temps une personne reste inactive, plus les pertes économiques et de compétences et de motivation de la personne seront majeures. Dès lors que, l'emploi et l'intégration sociale des jeunes est dans l'agenda des priorités des gouvernements de la région. En Amérique Latine, la promotion du travail décent, plus souvent appelé « emploi digne »²⁸, c'est un thème important à niveau politique surtout depuis l'adoption à niveau mondial de la Déclaration du Millénaire de l'ONU en 2000 et à horizon 2015. Les gouvernements de la région ont ainsi intégré l'amélioration des conditions sociales et de travail au cœur des agendas publics à travers leurs Plans Nationaux de développement et des programmes spécifiques pour promouvoir l'emploi décent. (Weller & Gontero, 2015, pag. 9). En particulier, les stratégies de promotion de l'emploi des jeunes, mettent l'accent sur les politiques visant à faciliter le premier emploi. Ces stratégies sont diverses dans la région et répondent à la spécificité du pays, mais il est possible de les regrouper dans quatre principaux

²⁵ *Idem*. Ce terme et indicateur désigne les jeunes qui ne travaillent pas ni étudient pas. Dans certains cas, cela peut être volontaire et dans d'autres être un réflexe du manque d'opportunités externes. Les pays de l'AL se caractérisent par des taux élevés de NINI. En 2018, en moyenne il y a un 17,3% de NINI, soit environ 21 millions de jeunes qui ne travaillent pas, ni assistent à aucun établissement éducatif. Cet indicateur double celui de la moyenne de NINI pour l'OCDE: 10% à 12%.

²⁶ OIT, *Preparando el futuro del trabajo...* op. cit, p.10.

²⁷ EU-LAC FOUNDATION, *Buenas prácticas e innovaciones...* op. cit, p.9. D'autres raisons d'abandon sont: le désintérêt / découragement, les difficultés économiques, les tâches domestiques et le travail.

²⁸ *Empleo digno*.

types d'initiatives avec l'objectif commun de promouvoir l'emploi des jeunes: des programmes de formation et d'intermédiation professionnelle visant à améliorer le capital humain; des contrats de formation ou d'apprentissage où les jeunes peuvent faire une alternance entre études et travail en entreprise; des régimes spéciaux pour l'embauche des jeunes ; et enfin des programmes d'encouragements (*incentivos*) de part des gouvernements vers les entreprises qui incluent le partage du paiement de salaires ou qui établissent des exonérations fiscales ou des contributions à la sécurité sociale²⁹.

Notre analyse se centre sur l'Équateur car parmi les 20 pays de l'Amérique Latine, c'est le cinquième le plus affecté par l'informalité avec le 65 % de ses travailleurs se trouvant dans cette situation, même s'il est le quatrième pays avec le chômage le plus bas en 2016 (7,3 %). De plus le pays est majoritairement jeune avec environ les deux tiers de sa population ayant moins de 30 ans et ce sont justement les jeunes qui sont les plus affectés par l'informalité et par le chômage ; ils constituent le double du nombre total de chômeurs à niveau national. L'Équateur est aussi un cas intéressant puisque après dix années de gouvernement de gauche de Rafael Correa (2007-2017), son successeur Lenín Moreno appartenant au même parti politique *Alianza País*, ne continue plus avec certaines politiques du « socialisme du XXIème siècle »³⁰ où l'État avait le rôle central pour réduire les inégalités sociales, mais plutôt il met en place des alliances publiques-privées pour réconcilier le secteur privé et le gouvernement et par exemple faire face à des problèmes sociaux comme l'accès des jeunes à un emploi digne qui, selon le discours, est une priorité constitutionnelle depuis 2008, mais que jusqu'à présent continue à être un défi. Notre étude de cas, le projet *Empleo Joven 2018-2022*, est un exemple de ces alliances, et constitue le premier programme où le gouvernement donne des encouragements financiers aux entreprises pour embaucher des jeunes et ainsi lutter contre le chômage et l'informalité. Ce programme vise à promouvoir l'emploi digne des jeunes qui s'intègrent dans le marché du travail pour la première fois.

En vue de que le PEJ est un projet récent, mis en place en Équateur pour la première fois en juillet 2018, le Ministère du Travail n'a pas encore réalisé un suivi auprès de ses

²⁹ OIT, *¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina?*, 15 mai 2015.

³⁰ Terme évoqué pour la première fois par Hugo Chávez et publiquement en 2005. Il caractérise les gouvernements de gauche de Hugo Chávez (Venezuela), Evo Morales (Bolivie) et Rafael Correa (Équateur) au début du XXIe siècle. Renaud LAMBERT, « La gauche au pouvoir en Amérique latine : l'hégémonie des classes dominantes face à la « menace populiste » », *Savoir/Agir*, vol. 2, no° 2, 2007, pp. 129-138.

bénéficiaires d'où ce mémoire contribue à réaliser un premier suivi basé dans leur opinion, et à partir de celui-ci à faire une analyse des dynamiques d'intégration des jeunes dans le marché du travail équatorien pour la première fois, en particulier des plus vulnérables qui sont la cible du PEJ. Cela nous emmène à réfléchir à nos problématiques : est-ce que Emploi Jeune intègre les jeunes dans le marché du travail équatorien dans des conditions décentes et répond à leurs besoins et /ou attentes? Quels sont les facteurs qui peuvent déterminer qu'un jeune se sente bien ou pas dans un emploi et qui peuvent contribuer à une meilleure intégration dans le marché du travail ? Quels types de jeunes sont les plus enclins à avoir des dynamiques d'intégration vertueuses ou non vertueuses?

C'est à partir de ces problématiques que notre analyse prend son départ. Pour commencer, je fais un diagnostic du marché du travail des jeunes en Équateur afin d'identifier quels sont les principaux défis auxquels ils font face au milieu d'un contexte socio-économique et politique difficile, surtout ceux qui cherchent un travail décent pour la première fois et qui sont les jeunes les plus vulnérables. Ensuite, j'explique en quoi le PEJ se présente comme un projet innovateur pour encourager l'emploi digne des jeunes et je commence le suivi de l'intégration des bénéficiaires du PEJ dans leur premier emploi en expliquant ma méthodologie de recherche basée dans une enquête auprès d'un échantillon. Dans les deux derniers chapitres, à partir des données, j'analyse les conditions d'intégration des jeunes dans leur premier emploi, les facteurs internes et externes aux jeunes qui ont un effet sur celle-ci, ce qui dans l'ensemble nous permettra d'avoir un panorama des dynamiques d'intégration des jeunes dans leur premier emploi.

Ce mémoire s'enrichit surtout à partir de sources primaires que j'ai obtenues grâce aux réponses des bénéficiaires du PEJ à une enquête en ligne de 43 questions que j'ai élaborée en fonction des objectifs du projet. J'ai également obtenu des sources primaires à partir d'un entretien sur l'avancement du projet que j'ai réalisé auprès de Monsieur Gonzalo Santos, Directeur du PEJ lors de sa première année d'exécution, lors de mon séjour en Équateur en novembre 2019. Mes sources secondaires sont complémentaires et proviennent surtout des indicateurs économiques et des rapports statistiques principalement de l'institut équatorien de statistiques (INEC), en particulier des recensements et des résultats des enquêtes ENEMDU réalisées quatre fois par an par l'INEC. L'ENEMDU est effectuée auprès des ménages équatoriens à niveau national et permet d'étudier la situation de l'emploi dans le pays avec des

données mises à jour. J'ai également utilisé comme sources secondaires des articles, travaux académiques sur l'emploi des jeunes et des rapports d'organismes internationaux tels que la Banque Mondiale, des agences des Nations Unies comme la CEPAL et l'OIT ; des informations provenant de sites d'institutions publiques de l'Équateur comme la Présidence, le Ministère du Travail et enfin des articles de presse ou reportages de chaînes de télévision équatoriens comme *El Comercio*, *El Universo*, *Teleamazonas* et internationaux comme *BBC*.

CHAPITRE 1 : DIAGNOSTIC DES TENDANCES ET DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES EN ÉQUATEUR

Ce chapitre explique comment la promotion du travail décent des jeunes a été mise en place comme une priorité au cœur de l’agenda du pays en tant que moyen pour contribuer au développement. En second lieu, ce chapitre fait un diagnostic pour identifier quels sont les principaux problèmes du marché du travail des jeunes en Équateur. Nous nous concentrerons principalement sur ceux qui cherchent leur premier emploi. De plus, nous expliquerons qui sont les jeunes les plus vulnérables qui sont au chômage et souhaitent intégrer la vie professionnelle, en identifiant leurs caractéristiques comme par exemple leur niveau d’éducation, revenus et groupe ethnique d’appartenance.

1.1. La promotion du travail décent chez les jeunes, une priorité au cœur de l’agenda du gouvernement équatorien

Le concept de *travail décent* s’introduit pour la première fois à niveau international en 1999 lors de la 87^e réunion de l’OIT et du rapport *Travail décent*³¹ présenté par Juan Somavía, directeur général de l’organisation internationale. Lors de cette occasion, l’OIT définit le travail décent comme « un travail productif dans des conditions de liberté, d’équité, de sécurité et de dignité, dans lequel les droits sont protégés, qui offre une rémunération adéquate et une protection sociale ». Depuis lors, le travail décent joue un rôle important dans la réalisation d’objectifs plus vastes tels que l’inclusion sociale, l’éradication de la pauvreté, le renforcement de la démocratie, le développement et l’épanouissement personnel³².

Actuellement, l’OIT donne une définition plus récente de travail décent dans son rapport *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2019* pour l’adapter aux enjeux du monde globalisé actuel :

Le travail décent signifie dignité, égalité, un revenu juste et des conditions de travail sûres. Le travail décent place les personnes au centre du développement. Cela donne aux hommes, aux femmes et aux jeunes une voix dans ce qu’ils font. Le droit de les protéger de l’exploitation et un futur qui est inclusif et durable. Le travail décent est le moteur du développement durable. Travail décent pour un monde meilleur³³.

³¹ OIT, *Emploi et questions sociales...* op. cit., p.7.

³² OIT, *¿Qué es el trabajo decente?*, 9 août 2004. [En ligne]

³³ En anglais: Decent work means dignity, equality, a fair income and safe working conditions. Decent work puts people at the center of development. It gives men, women and youth a voice in what they do. The right to protect

Le travail décent est donc d'abord un concept universel qui cherche à exprimer ce que devrait être un bon travail ou un emploi digne³⁴ et il n'implique pas seulement l'accès à l'emploi, mais aussi une qualité adéquate de celui-ci. De plus, le travail décent est considéré comme un droit des personnes et le moteur principal pour atteindre le développement inclusif et durable. Ainsi, il se trouve au cœur de l'Agenda 2030 de développement durable de l'ONU et par conséquent au cœur des agendas publics des 193 États membres qui ont adopté ce programme mondial en septembre 2015³⁵.

Pour l'Équateur, assurer un travail décent pour ses habitants constitue une priorité selon la Constitution de 2008. Celle-ci, aussi appelée *Carta Magna* a été adoptée lors du gouvernement de Rafael Correa (2007-2017) et constitue le document politique le plus important du pays à partir duquel sont formulées les lois et les politiques publiques³⁶. L'Équateur se définit constitutionnellement comme un État « interculturel et plurinational » et se met en place comme le garant des droits de ses habitants parmi lesquels se trouve le travail digne. Le travail est considéré comme « un droit et un devoir social, et un droit économique, source d'accomplissement personnel et base de l'économie ». L'État s'engage à garantir un travail qui soit librement choisi ou accepté, qui respecte la dignité des personnes, qui leur permette d'avoir une vie décente, ainsi qu'une rémunération équitable³⁷. De plus, le droit à la sécurité sociale fait partie du travail décent selon la Constitution. La génération du « travail décent et stable » est reconnue dès ce texte politique comme un moyen pour contribuer au

them from exploitation, and a future that is inclusive and sustainable. Decent work drives sustainable development. Decent work for a better world.

³⁴ OIT, *¿Qué es el trabajo decente?... op. cit.*, p.7.

Les termes « emploi » et « travail » sont souvent utilisés comme synonymes. Cependant, le travail fait référence à une catégorie d'activité humaine plus large que l'emploi. Selon l'OIT, le travail se définit comme l'ensemble des activités humaines, rémunérées ou non, qui produisent des biens ou des services dans une économie, qui répondent aux besoins d'une communauté ou fournissent les moyens de subsistance nécessaires à la vie. L'emploi est défini comme « un travail effectué en échange d'un paiement (salaire, salaire, commissions, pourboires, paiements en espèces ou en nature) » quelle que soit la relation de dépendance (travail salarié dépendant ou indépendant). Comme expliqué dans l'introduction, le concept de travail décent en Amérique Latine est souvent utilisé comme emploi digne.

³⁵ OIT, *Trabajo decente en América Latina y el Caribe*, 2019. [En ligne]

³⁶ SENPLADES, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. [En ligne]

³⁷ Les principes de la Constitution de 2008 concernant le marché du travail se mettent en place dans les plans de développement nationaux appelés « Plans nationaux du Bien Vivre » (PNBV) pendant le gouvernement de Rafael Correa et les périodes de 2009 à 2013 et de 2013-2017, et ensuite dans le Plan national de développement « Toute une vie » pour la période de gouvernement de Lenín Moreno de 2017-2021. Dans les PNBV nous retrouvons le concept de « travail stable, juste digne » dans l'objectif six des douze du PNBV 2009-2013 qui ensuite se simplifie dans le concept de « travail digne » à partir de 2013 dans l'objectif neuf des douze du PNBV 2013-2017.

développement du pays en construisant un « environnement économique, juste, démocratique, productif, solidaire et durable »³⁸.

Les jeunes sont reconnus par l'État équatorien comme des « acteurs stratégiques du développement du pays » et comme des « sujets actifs dans la production »³⁹. Dès lors, promouvoir « l'emploi digne » de ce groupe de la population constitue une priorité de développement pour le pays. L'État s'engage à garantir leurs droits, parmi lesquels une intégration au marché du travail dans des conditions « justes et dignes ». Afin de garantir un travail décent pour les jeunes, l'Équateur met l'accent sur la formation, l'accès au premier emploi et encourage l'entrepreneuriat et a mis en place des différentes initiatives au cours des dernières années. Par exemple, l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes provenant des milieux défavorisés à travers des bourses et le programme *Mi primer Empleo*⁴⁰ mis en place depuis 2007 pour que les jeunes puissent participer dans le marché du travail à travers des stages dans des conditions adéquates (activité rémunérée et sécurité sociale). Cependant, après dix années d'initiatives mises en place par le gouvernement de Correa, le pourcentage de jeunes au chômage (11,6 %) et qui travaillent dans des conditions de sous-emploi (57,7 %) se maintiennent élevés.

L'arrivée au pouvoir de Lenín Moreno en mai 2017 signifie une transition politique de la gauche du gouvernement de Rafael Correa, à une mise en place de politiques de droite, voire néolibérales, parmi lesquelles des nouveaux accords du pays avec des organismes multilatéraux comme le FMI contre lesquels Rafael Correa s'était opposé pendant son gouvernement; ainsi que plus de participation du secteur privé dans l'économie, par exemple dans la création d'emplois. À l'opposé, Correa avait privilégié la création d'emplois dans le secteur public en passant de 7,65 % au début de son mandat en 2007 à 9,65 % en décembre 2016⁴¹.

Moreno maintient la promotion du travail décent comme une priorité et le légitime en le mettant en place comme l'un des objectifs du nouveau Plan National de Développement du pays (PND) «Toute une vie», qui représente le principal instrument de planification nationale

³⁸ SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. [En ligne]

³⁹ *Idem*.

⁴⁰ MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Mi Primer Empleo*, 2007. [En ligne]

⁴¹ ZAPATA Alex, *La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mars 2018.

de l'Équateur pour la période de 2017-2021. Dans le PND, nous retrouvons à nouveau l'État comme le garant des droits des personnes « pour toute la vie » et il s'organise en trois grands axes, chacun avec des objectifs nationaux de développement, fondés sur les principes de durabilité environnementale et de développement territorial. Le premier axe du plan, « *Des droits pour tous tout au long de la vie* »⁴², établit l'emploi digne comme un des droits « indispensables »⁴³ pour le développement de capacités des personnes pour atteindre une vie satisfaisante, ainsi que comme un moyen pour contribuer à l'économie et au développement de l'Équateur.

En étant pays membre des Nations Unies depuis 1945, l'Équateur met en place l'Agenda 2030 comme guide pour définir les priorités et principales actions de développement national. Depuis le décret présidentiel numéro 371 d'avril 2018, l'Équateur adopte l'Agenda 2030 comme politique publique du pays et donc aligne les 17 ODD avec les objectifs du PND 2017-2021⁴⁴. L'objectif numéro 1 du PND : « assurer une vie décente avec des chances égales pour tous »⁴⁵ et sa politique 1.7 « Garantir l'accès au travail décent et à la sécurité sociale pour tous »⁴⁶ concernent les jeunes. Cet objectif s'aligne directement avec l'ODD n°8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »⁴⁷. Dans un contexte de « crise de l'emploi » des jeunes, cet ODD encourage les pays à favoriser l'accès des jeunes à un travail décent et à un salaire juste pour le travail qu'ils font. Il vise aussi à réduire la proportion des jeunes NINI⁴⁸.

L'alignement de l'Équateur avec l'ODD n°8 met comme objectifs non seulement la création de postes de travail, mais aussi l'amélioration des conditions de travail et cible les

⁴² SENPLADES, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021...*, op. cit., p.17.

Les trois axes du PND sont : « *Des droits pour tous tout au long de la vie* » qui établit la protection des personnes les plus vulnérables, et garantit les droits de la nature ; « *L'économie au service de la société* » qui vise à accroître la productivité et la compétitivité du pays, défendre la dollarisation et redistribuer la richesse de manière équitable; et « *Plus de société, meilleur État* » qui encourage la participation citoyenne et la construction d'une nouvelle éthique sociale fondée sur la transparence et la solidarité et un État accueillant, proche aux personnes et ayant des services de qualité.

⁴³ Autres droits considérés comme « indispensables » par le PND sont la sécurité sociale, le logement et l'accès à des services de base comme la santé et l'éducation.

⁴⁴ CEPAL, *Decreto Nro 371 de Ecuador*, avril 2018.

⁴⁵ Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

⁴⁶ Política 1.7: Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

⁴⁷ CEPAL, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda una Vida" de Ecuador, Convergencia entre el Plan y la Agenda 2030*, 2017.

⁴⁸ NATIONS UNIES, *Objectifs de développement durable...*, op. cit., p.76.

jeunes comme une des populations prioritaires. Le chômage des jeunes est l'un des problèmes principaux du pays puisqu'ils constituent le 38,9 % du nombre total de chômeurs du pays. En effet, le PND vise à réduire le taux de chômage des jeunes de 18 à 29 ans de 10,4% en 2017 à 7,6% en 2021⁴⁹. Ainsi, une des priorités du PND est améliorer l'intégration des jeunes dans le marché du travail, surtout de ceux qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité (surtout économique ou appartenant au groupe des NINI) afin de qu'ils puissent contribuer au développement du pays.

Le PND reconnaît que si bien au cours de la dernière décennie il y a eu des politiques publiques appliquées pour améliorer les conditions de travail et renforcer l'emploi, ils restent encore des défis importants dans le marché du travail équatorien⁵⁰, parmi lesquels se trouve élargir les possibilités d'emploi digne des jeunes. Dès lors, le gouvernement met en place en 2018 la mission *Impulso Joven* complémentaire au PND. Celle-ci constitue la politique publique de l'Équateur destinée exclusivement aux jeunes de 18 à 29 ans avec l'objectif de promouvoir la génération d'opportunités pour leur inclusion dans le système productif du pays⁵¹. Avec trois axes : éducation, emploi et entrepreneuriat, cette politique publique dirige les stratégies mises en place pour améliorer l'intégration future des jeunes dans le marché du travail du pays, priorise les jeunes vulnérables et encourage l'articulation entre le secteur public et le privé avec l'intervention de différents acteurs dans les projets⁵². Un de ces projets articulés et coordonnés par *Impulso Joven* est *Empleo Joven* que nous analyserons plus en avant.

Ainsi, à travers son agenda, notamment de sa Constitution et de son PND, l'Équateur établit le travail décent comme un droit et une priorité pour le développement du pays et les jeunes sont le moteur de celui-ci. Cependant, comme nous analyserons dans ce travail, dans la pratique assurer un emploi digne des jeunes est un défi, surtout pour ceux qui s'intègrent au marché du travail pour la première fois.

⁴⁹ OIT, *Prioridades y líneas de acción de la OIT en Ecuador 2018-2019*, 14 septembre 2018. [En ligne]

⁵⁰ SENPLADES, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021...*, op. cit., p.17. Les autres problèmes principaux du marché de travail équatorien sont : le sous-emploi, agir sur la contribution du travail à domicile non-rémunéré et réduire l'écart entre les taux d'occupation adéquate et inadéquate entre les zones rurales et les zones urbaines, ainsi que d'autres disparités dues aux caractéristiques et à la situation des travailleurs.

⁵¹ SECRETARÍA TÉCNICA DE JUVENTUDES, *¿Qué es Impulso Joven?*, 2019. [En ligne]

⁵² SECRETARÍA TÉCNICA DEL PLAN TODA UNA VIDA, *Intervención Emblemática: Misión Impulso Joven*, 2018. [En ligne]

1.2 Contexte socio-économique et politique de l'Équateur et marché du travail des jeunes

L'Équateur est le quatrième pays le plus petit en superficie des douze pays de l'Amérique du Sud et le septième le plus peuplé avec 17.096.789 habitants en 2018. De même que la tendance dans le continent latino-américain⁵³, la plupart des habitants de l'Équateur habitent en ville. Selon le dernier recensement fait par l'INEC en 2010⁵⁴, le 62,7 % vivent en ville et les prévisions indiquent que pour 2020 cet indicateur atteindra le 64 %. Ainsi, l'Équateur est un pays essentiellement urbain où la plupart de sa population urbaine et ses activités économiques se concentrent dans ses deux villes les plus peuplées: Guayaquil et Quito⁵⁵, considérées comme des villes « métropoles », concentrant le 41 % du total d'habitants des zones urbaines en 2015. C'est pourquoi les inégalités sociales comme l'informalité du travail se concentrent principalement à niveau urbain⁵⁶.

La population de l'Équateur est majoritairement jeune et *métisse*. Comme expliqué auparavant, c'est un « pays jeune » qui connaît la plus grande jeune génération dans l'ensemble son histoire démographique avec les deux tiers de sa population totale ayant moins de 30 ans⁵⁷. Le pays se définit constitutionnellement comme plurinational et multiethnique et se caractérise par la présence de cinq grands groupes ethniques : métisse, *montubio*, afro équatorien, indigène, blanc et autre. Selon le recensement de 2010, le 71,9 % de la population équatorienne se définit comme métisse⁵⁸.

⁵³ Avec un 80% de sa population qui habite en ville, l'Amérique Latine est la région la plus urbanisée à niveau mondial. ONU HABITAT, « Estado De Las ciudades De América Latina Y El Caribe 2012 », *Rumbo a una nueva transición urbana*, 2012.

⁵⁴ L'INEC de l'Équateur met en place des différentes enquêtes pour les ménages, chacune d'entre elles avec des objectifs et une périodicité différents. Le recensement de la population et du logement est un événement civique qui a lieu tous les 10 ans. Le prochain recensement aura lieu en 2020. Les informations qui en résulteront des enquêtes réalisées aux ménages permettront de prendre les meilleures décisions pour le développement du pays. INEC, *Censo 2020: INEC realiza conteo rápido de viviendas y personas*, 2019. [En ligne]

Un autre type d'enquête équatorienne qui est très pertinente pour cette analyse est l'Enquête sur l'emploi, le chômage et le sous-emploi (ENEMDU) qui depuis 2003 est devenue la principale enquête auprès des ménages de l'Équateur. L'ENEMDU est réalisée tout au long de l'année, avec une couverture nationale pendant le dernier trimestre de chaque année et son objectif principal est fournir des informations sur les performances du marché du travail équatorien, mais l'enquête recueille également des informations sur les aspects démographique, éducatif, de santé, du logement et des infrastructures, la participation aux programmes sociaux, les sources de revenus autres que le travail, etc. Leonardo GASPARINI *et al*, *Pobreza y Desigualdad...*, op. cit., p.11.

⁵⁵ Depuis début 2019, la capitale Quito est la ville la plus peuplée de l'Équateur avec 2'735.987 habitants. EL TÉLEGRAFO, *Quito es ahora la ciudad más poblada de Ecuador*, El telégrafo, 12 janvier 2019. [En ligne]

⁵⁶ MINISTERE DE DEVELOPPEMENT HUMAIN ET DE LOGEMENT, *Habitat III*, 2015. [En ligne]

⁵⁷ MINISTERE D'INCLUSION ECONOMIQUE ET SOCIALE, *Jóvenes ecuatorianos en cifras: indicadores claves de la década 2001-2010 y proyecciones al 2050*, octobre 2012.[En ligne]

⁵⁸ INEC, *Resultados del censo 2010*, 2010. [En ligne]

La situation sociale du pays s'est améliorée lors de la dernière décennie, surtout en ce qui concerne l'accès à la santé et à l'éducation. Depuis 2007, le gouvernement équatorien a augmenté ses dépenses publiques sociales principalement dans ces deux secteurs comme partie de sa politique macro-économique. Les priorités d'utilisation des fonds publics ont changé du paiement de la dette extérieure du pays à les dépenser principalement en éducation et santé. En effet, l'Équateur a augmenté le pourcentage du PIB en investissement social en passant de 3 % en 2007 à 15 % en 2015⁵⁹. Cela a permis une augmentation de l'investissement social par individu de \$ 141⁶⁰ à \$ 575 pendant la même période, ce qui a permis à plus de personnes un accès majeur à des services publics de santé et d'éducation⁶¹. Ces progrès sociaux ont conduit à une amélioration de l'IDH⁶² de l'Équateur qui actuellement est considéré comme élevé par sa valeur de 0,739, soit le rang 89 sur 188 pays à l'échelle mondiale. L'indice de GINI⁶³ qui s'est réduit de 0,55 à 0,47 entre 2007 et 2018, montre aussi que l'Équateur a fait des progrès dans la réduction des inégalités dans les dernières années⁶⁴.

En outre, les salaires et le PIB par habitant de l'Équateur se sont améliorés en passant d'un PIB par habitant de \$ 3567,83 en 2007 à \$ 6344,87 en 2019⁶⁵. Le salaire de base est augmenté en passant de \$170 à \$ 394 pendant la même période⁶⁶. Cependant, le salaire de base actuel de \$ 394 est tout juste suffisant pour satisfaire les besoins de base d'une famille équatorienne type composée de quatre personnes, calculés en \$ 714,47 à travers le panier familial de base⁶⁷. Si nous prenons en compte le coût de la consommation de ce ménage type

⁵⁹ ANDES, *Nueve años de una política económica que privilegia al ser humano*, 15 janvier 2016, [En ligne]

⁶⁰ Les chiffres utilisés lors notre analyse sont en dollars américains, monnaie de l'Équateur.

⁶¹ EL CIUDADANO, « En Ecuador la inversión social pasó de 141 a 575 dólares por persona entre 2006-2014 », *El Comercio*, 21 mai 2015. [En ligne]

⁶² L'Indice de Développement Humain (IDH) se base en grande partie dans les travaux du prix Nobel d'économie, Amartya Sen, et sa vision d'une économie dans laquelle le centre est l'être humain. Cet indicateur a trois dimensions socio-économiques clés qui constituent les aspects essentiels du développement humain : santé, éducation et revenus. Sen parle du droit des personnes à avoir « un niveau de vie décent ».

Amartya SEN, *Développement et Liberté*. Barcelone, Editorial Planeta S.A, 2000.

⁶³ La méthode la plus utilisée pour mesurer l'inégalité des salaires est le coefficient ou l'indice de Gini. Cette inégalité salariale se mesure sur deux variables: 0, qui indique l'égalité maximale de répartition des salaires entre les habitants, c'est-à-dire que tous ont le même revenu, et 1, qui représente l'inégalité maximale, dans laquelle un seul individu possède les revenus. La différence entre le coefficient de Gini et l'indice c'est que l'un représente l'information en pourcentages, et l'autre en numéros décimaux. BBVA, *Coefficiente de Gini, el detector de la desigualdad salarial*, 28 novembre 2016. [En ligne]

⁶⁴ AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, *Marco de Asociación País Ecuador-España 2019-2022*, 4 février 2019. [En ligne]

⁶⁵ BANQUE MONDIALE, *PIB per cápita (US\$ a precios actuales) - Ecuador*. [En ligne]

⁶⁶ MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Incremento del Salario Básico Unificado 2019*, 2019. [En ligne]

⁶⁷ INEC, *Informe Ejecutivo de las Canastas Analíticas: Básica y Vital*, août de 2019. [En ligne] La *canasta familiar básica*, est un ensemble de biens et de services considérés comme essentiels pour répondre aux besoins de base du ménage type composé de 4 membres où les revenus sont apportés par le 1,6 de ses membres, qui gagnent le salaire

et de leur salaire de base, nous constatons que si les deux travaillent ils pourront à peine économiser et si seulement un des membres du foyer travaille, les revenus de seront pas suffisants.

Il faut remarquer que les progrès sociaux de l'Équateur pendant la dernière décennie ont été favorisés par un contexte de croissance économique du pays qui a duré depuis 2007 jusqu'en 2015, année où le prix du baril de pétrole a connu une chute à niveau mondial en passant de 110 \$ à 40 \$ fin août 2015, soit son niveau le plus bas depuis la crise financière mondiale en 2008⁶⁸. Cela a ralenti la croissance économique de l'Équateur puisque le pétrole est son principal produit d'exportation et sa principale source de revenus ; même si selon l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) la participation du pétrole dans le PIB national s'est réduite de 13,2 % en 2011 à 4,8 % en 2017, et pendant la même période les secteurs de l'aquiculture et de la pêche de crevettes ont connu une importante expansion économique⁶⁹. En moyenne, le PIB du pays a eu une croissance moyenne de 0,6 % par an de 2015 à 2018. Cette croissance économique est légèrement supérieure à celle de l'Amérique latine et les Caraïbes de 0,9 % en 2017, après deux années de contraction⁷⁰.

De plus, l'Équateur a un endettement interne et externe qui s'accroît de plus en plus depuis 2009 et qui atteint les \$ 58.979 millions en 2018, soit le 57 % du PIB du pays. Or, selon la Constitution de 2008, le pays ne peut pas avoir un endettement qui dépasse le 40 % de son PIB, d'où selon le ministre de Finances de l'Équateur, le pays se trouve actuellement en déficit fiscal⁷¹. C'est pour cela que l'Équateur essaie de se refinancer et se stabiliser à travers des crédits provenant d'organisations multilatérales telles que le FMI. Celui-ci accorde des prêts à des pays en difficulté et endettés, mais demande en retour des réformes économiques⁷². Ainsi,

de base (Salario Básico Unificado-SBU). Calculer le coût de ce panier est nécessaire pour l'analyse de la relation entre rémunération et inflation. L'INEC est l'institution chargée du calcul.

⁶⁸ Marie-Claire AOUN, « Une ère nouvelle d'abondance pétrolière ? », *Politique étrangère*, vol. hiver, n°4, 2015, pp.65-76. [En ligne]

⁶⁹ LA REPÚBLICA, « Baja la dependencia del petróleo como motor económico de Ecuador », *La República*, 5 mars 2019.

⁷⁰ BANQUE MONDIALE, *Perspectivas económicas mundiales: América Latina y el Caribe*, 9 janvier 2018, [En ligne]

⁷¹ EL TELEGRAFO, « Deuda pública de Ecuador llega al 57% de su PIB », *El telégrafo*, 18 mai 2018. [En ligne]

⁷² Selon des différents analystes, les recettes du FMI n'ont pas bien fonctionné en Amérique latine car elles sont devenues synonymes de récession, de chômage et d'inégalités. Ils considèrent que les mesures d'ajustement sont rarement transparentes et conduisent souvent à une instabilité politique, comme dans les cas de l'Argentine et de la Grèce. Or, le cas du Brésil (2002) peut être un exemple positif où ces prêts ont empêché aux pays de tomber en déficit et où les mesures imposées par le FMI ont été moins sévères.

BBC NEWS, *Cuál es el papel del FMI en la crisis de Ecuador* [Vidéo], *BBC Monde*, 2019. [En ligne]

l'Équateur, a obtenu un premier prêt de 4,2 milliards de dollars en 2019 et pour assurer le paiement de la dette, le gouvernement a élaboré un plan économique⁷³ annoncé début octobre 2019 qui vise à mettre en place des réformes parmi lesquelles l'élimination des aides de l'État aux carburants. Cela a déclenché des controverses dans le pays et des protestations massives et violentes dans le pays pendant deux semaines qui ont été réglées avec un dialogue politique entre le président Moreno, le leader de la Confédération des nationalités indigènes de l'Équateur (CONAIE) et un représentant des Nations Unies⁷⁴. En étant en Équateur au moment de ces manifestations, j'ai constaté que l'élimination des aides de l'État aux carburants était l'élément déclencheur d'une série d'insatisfactions des équatoriens avec le gouvernement actuel où le président Moreno a perdu sa crédibilité et sa sympathie qui semble plutôt être au service des élites économiques du pays que des équatoriens. Une étude réalisée par le sondeur Centro de Estudios y Datos indique que lorsque Moreno est arrivé au pouvoir en mai 2017, son niveau d'approbation était de 66 %, tandis que trois ans plus tard, en mai 2020, il est tombé à 18,7 %. Le président semble donc avoir perdu sa crédibilité⁷⁵.

Au milieu d'une économie « lente et en procès d'ajustement », ainsi que d'un endettement de plus en plus élevé depuis 2009, Lenín Moreno, tente de stabiliser et de relancer l'économie à travers des mesures qui favorisent l'investissement privé, la mise en œuvre de mesures d'austérité fiscale et la création d'emplois⁷⁶. Cependant, la création d'emplois décents comme moteur de l'économie et du développement du pays se maintient faible en Équateur. Les chiffres montrent qu'il y a plus de licenciements que de recrutements à niveau national, ce qui met en question les promesses de création d'emploi décent faites par le président Moreno qui ne semblent pas s'accomplir. Au cours de sa campagne, Moreno a promis de créer 250 000 emplois annuels. En 2018, il a descendu les estimations à 500 000.

Les statistiques de l'INEC révèlent que jusqu'en mars 2019, il y a plus de 300 000 personnes au chômage et que seulement 3 millions 90 mille personnes ont un emploi adéquat avec un revenu égal ou supérieur au salaire de base qui leur permet de satisfaire leurs besoins de base calculés par la *canasta básica familiar*. De plus, pendant les deux années de

⁷³ Ce plan est appelé le «Paquetazo» par le peuple équatorien.

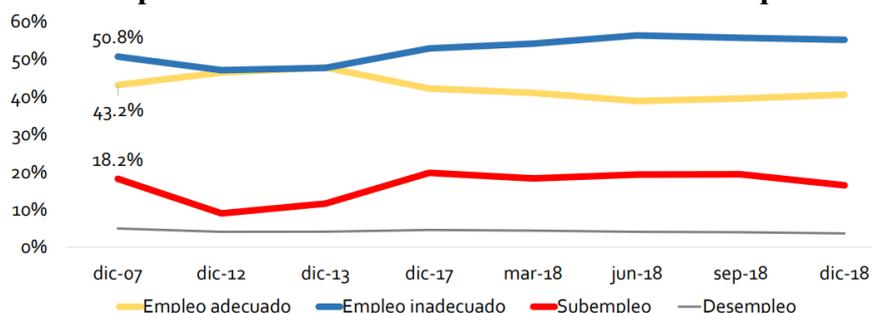
⁷⁴ BBC NEWS, *Cuál es el papel del FMI...*, op. cit., p.23.

⁷⁵ EL UNIVERSO, « Lenín Moreno inicia último año presidencial con 14% de credibilidad », *El Universo*, 24 mai 2020. [En ligne]

⁷⁶ CHAMBRE DE COMMERCE DE GUAYAQUIL, *Cifras Macroeconómicas del Ecuador: Una economía lenta y en proceso de ajuste*, 29 de mars de 2019. [En ligne]

gouvernement de Moreno, 11.800 fonctionnaires publics ont été licenciés⁷⁷. Malgré ces chiffres, le pays maintient un faible taux de chômage de 4,1% en 2017, mais cela n'indique pas une bonne situation du marché du travail⁷⁸. En effet, celui-ci se dégrade: l'emploi inadéquat⁷⁹ augmente dans le pays comme nous pouvons voir dans le graphique 1 ci-dessous. De plus, l'enquête du *Latinobarómetro* 2018 montre que parmi les équatoriens qui ont un emploi, plus de la moitié sont très préoccupés ou préoccupés de le perdre dans les prochains mois à venir⁸⁰.

Figure 1 : Principaux indicateurs du marché de travail de l'Équateur en 2019



Conception et réalisation : Chambre de Commerce de Guayaquil, 2019.

Source : Chambre de Commerce de Guayaquil, 2019.

Nous observons dans la figure 1 que depuis décembre 2013, la qualité de l'emploi s'est détériorée. L'emploi adéquat⁸¹ a diminué en passant d'un 50 % de travailleurs formels en 2013 à 40 % en 2017, tandis que pour la même période l'emploi inadéquat est augmenté jusqu'à affecter environ le 55 % de la PEA⁸². Le sous-emploi⁸³ a doublé pendant la même période jusqu'à atteindre le 20 % de sous-employés en décembre 2017. De plus, ils existent des écarts importants dans l'accès et dans les conditions de travail entre hommes et femmes, entre jeunes et adultes, entre zones urbaines et rurales et entre les cinq groupes ethniques de l'Équateur. Le tableau 1 ci-dessous permet d'analyser ces écarts à partir d'indicateurs de travail décent proposés pour analyser les opportunités d'emploi dans un pays selon l'OIT⁸⁴, selon l'INEC et l'ENEMDU de l'Équateur.

⁷⁷ María Sol BORJA *et al*, « Las deudas de Lenín Moreno », GK City, 27 mai 2019. [En ligne]

⁷⁸ INEC, *Reporte de Economía Laboral – septiembre 2017*, septembre 2017. [En ligne]

⁷⁹ Voir définition selon L'INEC dans l'Annexe 1.

⁸⁰ LATINOBARÓMETRO, *Latinobarómetro 2018_ Resultados por Sexo y Edad, Estudio n° LAT-2018, 2018*. [En ligne] Un échantillon d'équatoriens ont répondu à la question : « À quel point diriez-vous que vous êtes préoccupés de ne pas avoir un travail ou d'être au chômage dans les douze prochains mois? » « ¿Cuán preocupado diría Ud. que está por quedar sin trabajo o de estar desempleado durante los próximos doce meses? »

⁸¹ Voir définition selon L'INEC dans l'Annexe 1.

⁸² Voir définition dans l'Annexe 1.

⁸³ *Idem*.

⁸⁴ Ces indicateurs ont été sélectionnés à partir du rapport : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Decent Work. Country Profile BRAZIL, 2009*. [En ligne]

Tableau 1 : Opportunités d'emploi en Équateur en 2017 par sexe et zone

Indicateurs de travail décent en pourcentages	TOTAL NATIONAL	SEXE		ZONE	
		Hommes	Femmes	Rural	Urbain
Taux d'emploi global	95,90%	96,40%	94%	98,30%	94,60%
Taux d'emploi adéquat	40,40%	47%	30,90%	23,60%	48,70%
Taux de sous-emploi	20,50%	21,50%	19,10%	23%	19,30%
Taux de chômage	4,60%	3,20%	5,40%	5,40%	1,70%
Taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans	8,47%	41%	59%	5,6%	13,3%
Secteur informel	44,10%	44,8%	48,3%	64,90%	34,40%

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020.

Sources : INEC-ENEMDU, 2017 ; Ministère du Travail, 2018 ; Chambre de commerce de Guayaquil, 2019; Banque centrale, 2019 ; Banque Mondiale, 2019.

Nous observons qu'il existe un écart de genre dans la participation au marché du travail puisque plus d'hommes (78,20 %) que de femmes (55,00 %) travaillent. De plus, le taux d'emploi adéquat met en évidence que les hommes (47 %) travaillent dans des meilleures conditions que les femmes (30,90 %), c'est-à-dire qu'ils reçoivent un revenu égal ou supérieur au salaire minimum et qu'ils travaillent environ 40 heures par semaine. Cependant, cela n'est pas suffisant car en moyenne le 44,10 % des équatoriens travaille dans le secteur informel et c'est un problème qui, selon les indicateurs, atteint plus les femmes (48,3 %) que les hommes (44,8 %).

Selon l'INEC, un travailleur informel est celui qui travaille dans des établissements qui ne sont pas enregistrés auprès de l'administration fiscale, c'est-à-dire qu'ils ne disposent pas d'un registre unique de contribution (RUC) ou d'un régime fiscal simplifié (RISE)⁸⁵. De plus, selon la loi équatorienne, un travailleur est informel s'il n'a pas d'affiliation à la sécurité sociale. En 2018, seulement le 29,9% des employés sont affiliés ou couverts par la sécurité sociale générale de l'IESS⁸⁶, tandis que le 58,2% des travailleurs n'a aucune affiliation à la sécurité sociale, c'est-à-dire qu'ils travaillent dans l'informalité⁸⁷. Parmi les travailleurs informels, les plus affectés sont les jeunes car du total de ces travailleurs, le 40 % sont des jeunes⁸⁸.

Il faut remarquer que la plupart des travailleurs informels ne choisissent pas de travailler dans ce secteur, mais ils le font par nécessité et qu'ils ont plus de tendance à appartenir aux

⁸⁵ Registro Único de Contribuyentes (RUC). Régimen Impositivo Simplificado (RISE).

⁸⁶ Institut équatorien de sécurité sociale.

⁸⁷ INEC, *Reporte de Economía Laboral*, 2018. [En ligne]

⁸⁸ Jürgen WELLER *et al*, *¿Estudias o trabajas?...*, op. cit., p.9.

secteurs les plus défavorisés. En 2018, le 81,4 % des travailleurs appartenant au quintile 1 de revenus se retrouve en situation d’informalité contre seulement le 17,8% des travailleurs du quintile 5⁸⁹. De plus, l’informalité s’aggrave selon le lieu de résidence. Bien que le taux d’emploi dans les zones rurales (98,30 %) soit supérieur à celui des zones urbaines (94,60 %), les travailleurs ruraux sont les plus affectés par le sous-emploi (23 %) et par le travail informel (64,90 %). Les travailleurs ruraux ont aussi un chômage plus élevé (5,40 %) que les urbains (1,70 %), cela s’accroît surtout chez les jeunes où le 68 % habitant dans des zones rurales sont des chômeurs tandis qu’en ville que le 32 % sont affectés par ce problème.

De plus, un autre facteur en relation avec l’informalité c’est le groupe ethnique d’appartenance. En effet, les groupes ayant un emploi formel sont surtout les blancs (45,40 %) et les métisses (44 %), tandis que le reste de la population a un taux d’emploi formel inférieur au 40 %. Parmi les cinq groupes ethniques, ceux qui sont le plus affectés par l’informalité sont les indigènes (78,60 %) et les *montubio* (65,40 %). Ces deux ethnies travaillent principalement dans des activités agricoles, mais dans des conditions de travail inadéquates, soit sans un salaire adéquat ou sans affiliation à la sécurité sociale⁹⁰. De plus, selon l’INEC l’arrivée d’étrangers, principalement de la Colombie et du Venezuela, qui sont prêts à travailler dans le secteur informel est une autre variable à prendre en compte au moment de mesurer l’informalité dans le pays. Néanmoins, pour l’instant il n’y a pas encore des analyses approfondies sur ce sujet⁹¹.

Un autre problème du marché du travail équatorien révélé par le tableau 1 c’est le chômage des jeunes (8,47 %) qui double celui du reste de la population (4,60 %). Cela est un enjeu auquel le pays fait face depuis la crise économique mondiale de 2007 où depuis lors, ce taux oscille entre 9 % et 13,9 %⁹². Nous observons sur la figure 3, qu’au cours des dernières années il n’y a pas eu des changements majeurs dans la dynamique du marché des jeunes, ils constituent encore le double du nombre total de chômeurs en Équateur⁹³. Il est donc nécessaire d’analyser si des programmes comme *Empleo Joven 2018-2022* peuvent apporter des éléments nouveaux afin d’améliorer l’accès des jeunes au marché du travail.

⁸⁹ INEC-ENEMDU, *ENEMDU 2018*, 2018. [En ligne]

⁹⁰ INEC-ENEMDU, *Indicadores Laborales diciembre 2017*, 2017. [En ligne]

⁹¹ ROMERO Daniel, « La informalidad comercial es del 20% en el Distrito Metropolitano de Quito », *El Comercio*, 19 octobre 2017. [En ligne]

⁹² BANQUE MONDIALE, *Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (estimación modelado OIT) - Ecuador*. [En ligne]

⁹³ MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Proyecto Empleo Joven. Contrato Juvenil 2018-2022*, 2017. [En ligne]

Figure 2: Taux de chômage national et des jeunes (% de la PEA)

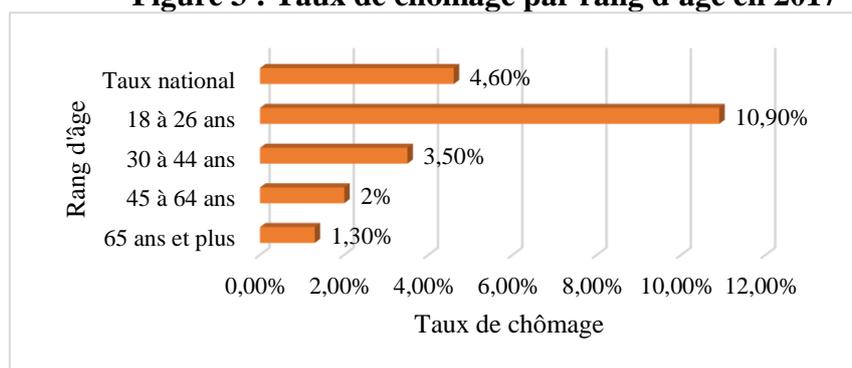


Conception et réalisation : Empleo Joven, 2017.

Sources : ENEMDU, 2017.

De plus, comme nous pouvons l'observer sur la figure 4, en 2017 les jeunes qui sont les plus affectés par **le chômage** sont ceux de 18 à 26 ans avec un taux de 10,9 % qui double celui à niveau national de 4,6 % et qui est au moins trois fois plus important que celui des adultes à partir de 30 ans.

Figure 3 : Taux de chômage par rang d'âge en 2017



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2019. Fait avec Excel.

Sources : ENEMDU, 2017.

De même que pour l'ensemble de la population équatorienne, le chômage des jeunes de 18 à 26 ans se caractérise par des écarts de genre, de groupe ethnique d'appartenance et de lieu de résidence :

Tableau 2 : Taux de chômage des jeunes par sexe, zone et groupe ethnique

TOTAL NATIONAL	SEXE		ZONE		GROUPE ETHNIQUE				
	Hommes	Femmes	Rural	Urbain	Métisse	Blanc	Indigène	Afroéquatorien	Montubio
10,90%	40%	60%	6%	5,60%	8,90%	3,60%	3,80%	14,10%	8,60%

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2019.

Sources : INEC-ENEMDU, 2017 ; Ministère du Travail, 2018 ; Chambre de commerce de Guayaquil, 2019 ; Banque centrale, 2019 ; Banque Mondiale, 2019.

Le tableau 2 révèle que plus de la moitié des chômeurs jeunes sont des femmes (60 %). Selon le rapport *Estudios o Trabajos, 2012* de la CEPAL, cela peut s'expliquer premièrement car ce sont surtout les jeunes femmes qui vont avoir la tendance à s'occuper du foyer, de leurs enfants ou d'une personne vulnérable (malade ou âgée). Deuxièmement, car dans le pays certaines femmes participent dans des activités agricoles et ne les reconnaissent pas en tant que travail lors des enquêtes statistiques. Or, en Équateur, l'agriculture est l'un des trois secteurs⁹⁴ où travaillent plus de la moitié des jeunes⁹⁵.

Quant à l'écart par zone de résidence, nous observons que la plupart des jeunes au chômage se trouvent en zones urbaines, ce qui est contradictoire car beaucoup de jeunes vont en ville en espérant trouver des meilleures opportunités. Cependant, en vue de que plus du 60 % de la population de l'Équateur habite en zones urbaines, c'est dans les villes, surtout dans les deux métropoles principales, Quito et Guayaquil, où se trouvent le plus d'inégalités et les taux les plus élevés de chômage des jeunes. Par exemple, en 2018, le 21 % des chômeurs du pays de se trouvent à Quito et parmi eux, le 60 % sont des jeunes de 18 à 34 ans⁹⁶. Cela correspond à que le deuxième groupe ethnique le plus affecté par le chômage soient les métisses, car la plupart de la population équatorienne est métisse et jeune ; même si ce groupe ethnique coexiste en zones urbaines avec les blancs qui ont le taux de chômage le plus bas (3,60%).

D'autre part, dans les zones rurales, il y a une présence surtout d'indigènes, d'afroéquatoriens et de *montubios* et parmi eux ce sont les jeunes indigènes les moins affectés par le chômage avec un taux de 3,60 % car ils travaillent surtout dans le secteur agricole. Cependant, la plupart (78,60 %) travaillent dans des conditions d'informalité. De plus, les jeunes qui sont le plus affectés par le chômage sont issus des milieux les plus défavorisés. Par exemple en 2012, les jeunes du quintile 1 ont un taux de chômage de 16 %, contre celui de 5 % de ceux du quintile 5⁹⁷. Cette dynamique correspond à celle de l'hétérogénéité qui caractérise la jeunesse en Amérique Latine selon Kessler et Gonzalo Saraví. Dans leur ouvrage *Les jeunes en Amérique latine : Société et jeunesse*, ils constatent que dans la région les jeunes « indigènes et rurales » (elles-mêmes hétérogènes) coexistent avec les « jeunes urbaines »,

⁹⁴ Les autres deux secteurs sont le commerce et réparation de voitures, et les industries de manufacture.

⁹⁵ Jürgen WELLER *et al.*, *¿Estudios o trabajos?...*, op. cit., p.9.

⁹⁶ LA HORA, « Quito presenta desempleo y subempleo juvenil », *La Hora*, 27 mai 2018. [En ligne]

⁹⁷ Jürgen WELLER *et al.*, *¿Estudios o trabajos?...*, op. cit., p.9.

elles-mêmes divisées dans un groupe de jeunes qualifiés et d'autres en situation de précarité, ce qui s'applique en Équateur⁹⁸.

Ainsi, l'intégration des jeunes dans le marché du travail est l'un des défis les plus importants pour l'Équateur car non seulement ils sont les plus affectés par le chômage et des différents écarts entre eux, mais aussi par le sous-emploi et l'informalité. Les indicateurs d'informalité et de sous-emploi montrent que la qualité de l'emploi de beaucoup de jeunes n'est pas adéquate. La figure 4 montre que le sous-emploi affecte tous les groupes d'âges. Néanmoins, les jeunes sont les plus affectés, car le 21,7 % ayant un travail reçoivent un revenu inférieur au salaire minimum et / ou travaillent moins d'heures que celles établies par la loi. En effet, seulement huit jeunes sur 100 ont un emploi adéquat, tandis que 20 sur 100 sont sous-employés. Cela signifie que l'Équateur a une population jeune disponible pour travailler mais qu'il n'a pas la capacité pour « absorber » ce capital humain⁹⁹.

Figure 4: Indicateurs du marché du travail des jeunes en 2017



Conception et réalisation : Empleo Joven, 2017.

Sources : INEC-ENEMDU, 2017.

Quant à l'informalité, plus du 40 % des jeunes travaillent dans des institutions qui ne sont pas constituées légalement¹⁰⁰ et/ou qui ne respectent pas leurs droits de travail comme l'affiliation à la sécurité sociale. Cela signifie qu'en moyenne un travailleur jeune sur deux est informel. Des trois secteurs dans lesquels les jeunes équatoriens travaillent principalement, celui qui a le plus d'informalité c'est l'agriculture où sept sur dix jeunes sont informels, la plupart indigènes issus de milieux défavorisés. Or, des secteurs où seulement le 3 % des jeunes travaillent, comme par exemple les activités financières et professionnelles, ont les taux

⁹⁸ Gabriel KESSLER *et al*, « Les jeunes en Amérique latine : Société et jeunesse », *Problèmes d'Amérique latine* 2017, vol. 195, n°2, 2017.

⁹⁹ MINISTERE DU TRAVAIL, *Proyecto Empleo Joven...*, op. cit., p.28.

Le capital humain d'un individu se définit donc surtout par les connaissances et compétences que ce dernier maîtrise. Ces connaissances et compétences se sont accumulées tout au long de la scolarité, au cours des diverses formations suivies et à l'occasion des expériences vécues. Alexandre GUILLARD *et al*, « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept », *Management & Avenir*, vol. 31, no°1, 2010, pp. 160-181.

¹⁰⁰ Elles n'ont pas de RUC : *Registro único de contribuyentes*.

d'informalité les plus bas de 4 %. Cela montre qu'avoir un emploi ne va pas de la main d'une bonne qualité de celui-ci, car dans les secteurs où il y a le plus de travail, les jeunes ont plus de tendance à l'informalité.

Un autre défi à souligner et qui pourrait aggraver la situation du marché du travail des jeunes est le temps de recherche d'un emploi, qui transforme le chômage d'une période de transition à l'emploi à plutôt un processus prolongé au cours duquel les jeunes passent du chômage à l'emploi non rémunéré ou à l'emploi non qualifié et peu rémunéré. Parmi la population en âge de travailler, ceux qui passent le plus de temps à chercher un emploi (plus de six mois) sont les jeunes. Cela peut s'expliquer premièrement par une longue transition entre les études et le premier travail. En 2012, la durée moyenne de cette transition en Equateur est de 4,8 années, mais elle est plus courte pour les hommes (3,2 ans) que pour les femmes (8 ans)¹⁰¹. En effet, toute stratégie qui vise à encourager l'emploi devrait être complémentaire avec l'éducation car celle-ci fournit le capital humain. Cependant, malgré des progrès d'assistance à l'école, surtout primaire, l'Équateur a un problème important de retard scolaire, ce qui implique que les jeunes ne terminent pas le baccalauréat à l'âge attendue de 17 ans¹⁰². Par exemple, en 2017 un équatorien a en moyenne que 9 années d'éducation et des jeunes qui travaillent, le 36 % n'a pas eu son baccalauréat et travaille dans des conditions inadéquates.

Or, en 2017 presque le 11 % des jeunes ayant des études supérieures sont au chômage, ce qui signifie aussi qu'il existe une désarticulation entre ce qu'ils étudient et les besoins du marché du travail équatorien. De plus, celui-ci privilégie l'expérience à l'éducation formelle, ce qui est une autre barrière pour les jeunes car le 41 % qui est au chômage n'ont pas d'expérience professionnelle, et parmi eux plus de la moitié sont des femmes (60 %). Le manque d'expérience constitue le principal obstacle pour que les jeunes trouvent du travail, même s'ils ont déjà un diplôme d'études supérieures¹⁰³. En effet, des jeunes sans expérience qui sont au chômage, le 60 % ont terminé le baccalauréat et le 22 % ont des études supérieures, ce qui signifie que la population jeune de l'Équateur est plutôt éduquée mais elle est au chômage principalement par manque d'expérience.

¹⁰¹ Jürgen WELLER *et al.*, *¿Estudias o trabajas?...*, op. cit., p.9.

¹⁰² Selon la Constitution de 2008, la scolarité est obligatoire dans les niveaux initial, basique, et Baccalauréat, c'est-à-dire jusqu'à 17 ans et en moyenne une durée de 15 années d'éducation. (Articles 3 et 28)

¹⁰³ EL COMERCIO, « Cuatro de cada 10 personas sin empleo son jóvenes en Ecuador », *El Comercio*, 18 octobre 2017. [En ligne]

Enfin, un autre problème lié au marché du travail équatorien sont les NINI. Dans ce groupe, se trouvent des sous-groupes jeunes qui sont au chômage et qui cherchent des opportunités, ainsi que des jeunes qui ne cherchent plus ni à travailler ni à étudier. Ce dernier groupe est celui qui inquiète le plus les autorités publiques avec le 25,4 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans¹⁰⁴ à niveau national qui n'étudient ni travaillent pas¹⁰⁵. Les NINI comportent plusieurs risques, tels que la contribution à la transmission intergénérationnelle des inégalités. De même qu'en Amérique latine, en Équateur près du 60% des NINI sont issus de ménages défavorisés situés dans les quatre déciles les plus bas de la distribution du revenu. Cela pourrait aggraver les inégalités existantes, comme par exemple nuire à la réduction de la pauvreté à long terme. En Équateur un grand nombre de NINI abandonnent l'école par des problèmes de famille, manque d'argent, voire par la pauvreté de leur famille qui les oblige à travailler, par grossesse et par manque d'intérêt ; tandis que d'autres arrêtent de chercher des opportunités d'emploi par les mêmes raisons en plus d'avoir perdu l'espoir de trouver un travail¹⁰⁶.

Le diagnostic du marché du travail des jeunes équatoriens révèle que les principaux problèmes qui les affectent sont le chômage, le sous-emploi, l'informalité et le manque d'expérience pour trouver un premier travail décent. Les jeunes les plus vulnérables en termes d'exclusion du marché du travail, sont ceux qui n'ont aucune expérience professionnelle, parmi lesquels la plupart sont des femmes, ainsi que ceux qui sont issus des familles les plus pauvres. De plus, ces derniers, ainsi que ceux qui habitent dans des zones rurales et les indigènes sont ceux qui sont les plus affectés par l'informalité. Ainsi, les jeunes sont affectés tantôt par le chômage comme par la mauvaise qualité de l'emploi. L'Équateur est donc un pays avec une main d'œuvre jeune, hétérogène et qui fait face à la difficulté de trouver un emploi décent. Dans ce contexte, le gouvernement de Moreno met en place le projet *Empleo Joven* en 2018 afin d'aider les jeunes à s'intégrer dans la vie professionnelle dans des conditions décentes ; la différence avec d'autres initiatives précédentes est la mise en place de la première alliance entre le gouvernement et les entreprises afin de créer plus d'emploi pour les jeunes.

¹⁰⁴ C'est un rang différent à celui de notre analyse, mais qui est pertinent pour analyser la situation des NINI en Équateur et ses conséquences sur le marché de travail.

¹⁰⁵ EL UNIVERSO, « Ecuador: El 25,4% de jóvenes de 18 a 24 años son ninis, ni estudian ni trabajan », *El Universo*, 8 janvier 2017. [En ligne]

¹⁰⁶ Karina BUITRÓN *et al*, « Los jóvenes ninis en el Ecuador », *Revista de Economía del Rosario*, vol. 21, n°1, 22 mars 2018, pp.39-80. [En ligne]

CHAPITRE 2 : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE : « EMPLEO JOVEN 2018-2022 », UN PROJET INNOVATEUR POUR ENCOURAGER L'EMPLOI DECENT DE QUELS JEUNES ?

Ce chapitre analyse le PEJ comme projet emblématique du gouvernement de Lenín Moreno pour encourager le travail décent des jeunes en Équateur en visant à diminuer principalement le chômage de ce groupe de la population. En vue de que le projet est encore en cours, nous ne pouvons pas faire une analyse de son impact chez les bénéficiaires, mais oui le premier suivi de son avancement grâce à des données obtenues à partir d'une enquête que j'ai réalisée auprès d'un échantillon des bénéficiaires du programme et qui constitue le cœur de ma méthodologie de recherche.

2.1 Le projet Emploi Jeune

La définition classique de la jeunesse implique une transition à l'âge adulte caractérisée par des changements comme la fin des études, le premier travail ou la conjugalité¹⁰⁷. Cependant, cette définition est hétérogène car elle varie selon les différents pays et même à l'intérieur de ceux-ci car elle dépend de la culture, des changements socio-économiques, des groupes ethniques, entre autres. Il est donc difficile de donner une définition universelle de la jeunesse, mais afin de mettre en place des politiques et programmes, des organismes internationaux tels que les Nations Unies établissent un rang d'âge pour la jeunesse allant des 15 aux 24 ans ou de 15 à 29 ans selon l'Union Européenne et l'OCDE¹⁰⁸.

À niveau statistique, de même que les Nations Unies, l'INEC de l'Équateur détermine comme jeunes les personnes de 15 à 24 ans et d'autre part, comme adultes jeunes ceux de 25 à 34 ans¹⁰⁹. En effet, selon l'article 35 du code de Travail de l'Équateur, l'âge légal à partir de laquelle une personne peut travailler est 15 ans, même si la majorité s'atteint aux 18 ans¹¹⁰. En prenant en compte cela, la population du pays en âge de travailler ayant plus de 15 ans est jeune. Actuellement, celle-ci représente le 60% de la population. En effet, depuis 2010, l'Équateur

¹⁰⁷ Gabriel KESSLER *et al*, « Les jeunes en Amérique latine... », *op. cit.*, p.30.

¹⁰⁸ OIT, *Labour market access- a persistent challenge for youth around the world*, mars 2019. [En ligne] EU-LAC FOUNDATION, *Buenas prácticas e innovaciones...*, *op. cit.*, p.7.

¹⁰⁹ Pamela OLMEDO, « El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual », *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador*, mai 2018. [En ligne]

¹¹⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO ECUADOR. [En ligne] <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

connaît un « super bonus démographique¹¹¹ » car les deux tiers de sa population ont un âge de travailler compris entre 20 et 65 ans¹¹². L'INEC estime que la fin de ce bonus démographique sera vers 2050 quand la population commencera à vieillir¹¹³.

Ainsi, l'Équateur est un pays jeune qui connaît la plus grande génération jeune dans l'histoire démographique du pays. Cela peut être une grande opportunité de développement (considérer le phénomène comme un « bonus démographique » et en tirer parti) où les jeunes constituent le moteur, ou devenir un problème si des mesures ne sont pas prises pour les intégrer au développement du pays, notamment au marché du travail dans des conditions adéquates¹¹⁴.

En ce qui concerne la mise en place des politiques publiques, l'Équateur considère comme jeune toute personne entre 18 et 29 ans en se basant sur la loi de la jeunesse de 2001 et sur l'Agenda nationale pour l'égalité intergénérationnelle de 2017. Cet agenda détermine les rangs d'âges des groupes de population auxquels vont destinées les politiques spécifiques de l'État : enfants (de 0 à 11 ans), adolescents (de 12 à 17 ans), jeunes (de 18 à 29 ans) et personnes âgées (de 65 ans et plus)¹¹⁵. Selon des estimations de l'INEC, actuellement les jeunes de 18 à 29 ans représentent le 21% de la population totale, soit plus de trois millions de jeunes¹¹⁶. Pourtant, pour notre analyse, nous prendrons comme rang d'âge les jeunes de 18 à 26 ans car ils constituent la population cible du PEJ.

En 2017, lors de sa campagne présidentielle, Moreno annonce que l'emploi des jeunes sera une des cinq priorités de son gouvernement. A ce moment, les nouvelles stratégies pour le promouvoir visent surtout à encourager l'entrepreneuriat des jeunes avec des prêts d'un montant pouvant aller jusqu'à \$ 15.000 et avec un taux d'intérêt bas. Une fois président, il annonce à début janvier 2018 la Politique nationale de l'emploi visant à réduire les taux de chômage, de sous-emploi et d'informalité en Équateur. C'est à cette occasion que le projet *Empleo joven 2018-2022* est présenté comme une nouvelle stratégie qui vise à promouvoir l'emploi digne

¹¹¹ Le bonus démographique c'est lorsque la population en âge de travailler (15 à 64 ans environ) est plus âgée que les enfants et les adolescents (0-14 ans) et les personnes âgées (de plus de 65 ans).

¹¹² ORTIZ Gonzalo, « Ecuador, un país con mano de obra joven pero sin trabajo », *Plan V*, 10 juin 2019. [En ligne]

¹¹³ INEC, *¿Cómo crecerá la población en Ecuador?*, 2012. [En ligne]

¹¹⁴ MINISTERE D'INCLUSION ECONOMIQUE ET SOCIALE, *Jóvenes ecuatorianos en cifras...*, op. cit., p.21.

¹¹⁵ SECRETARÍA TÉCNICA DEL PLAN TODA UNA VIDA, *Intervención Emblemática: Misión Impulso Joven*, 2018.

¹¹⁶ ECUADOR INMEDIATO, « Ecuador tiene más de 3 millones de jóvenes, según el INEC », *Ecuador Inmediato*, n°5596, 12 août 2013. [En ligne]

pour bénéficier 60.000 jeunes âgés de 18 à 26 ans qui seront embauchés dans des différentes entreprises à niveau national. Le projet est commencé en juillet 2018 et durera 54 mois jusqu'en décembre 2022¹¹⁷.

Le Ministère du Travail, l'institution responsable de l'exécution du projet, spécifiquement la Direction du projet *Empleo Joven (Gerencia del proyecto)*, détermine et choisit les bénéficiaires du PEJ selon quatre critères de sélection : âge compris entre 18 et 26 ans, avoir au moins l'éducation générale de base complète¹¹⁸, disponibilité de travailler à temps plein, ne pas avoir plus de douze mois suivis d'expérience professionnelle à temps plein et n'avoir jamais été embauché sous modalité de contrat de jeunesse¹¹⁹. En plus de ces critères, le gouvernement priorise les jeunes en condition de vulnérabilité, principalement dû à la pauvreté. Les jeunes appartenant aux quintiles de revenus les plus bas (quintiles 1 et 2) représentent la moitié de la cible du projet (50 %), soit 30.000 jeunes. Ces jeunes sont identifiés par les critères suivants: soit ils sont identifiés comme vulnérables à travers le système de « Registre Social » équatorien, soit ils sont pères ou mères chefs de famille, soit ils sont le soutien économique de leur famille. Le 50% restant de la cible sont des jeunes qui ont (et aussi qui n'ont pas) une condition de vulnérabilité reconnue par la Constitution de 2008 : peuples et nationalités (jeunes autochtones afro-équatoriens, *montubios*, indigènes), migrants équatoriens de retour dans le pays, jeunes de diversité sexuelle (groupes LGBTI) et jeunes handicapés.

Le Registre Social est une stratégie et un outil mis en place depuis mai 2018 par le Ministère d'Inclusion Économique et Sociale (MIES) et la SENPLADES qui contient de l'information socio-économique et démographique sur les ménages du territoire équatorien. Il permet au gouvernement d'identifier les familles en situation de pauvreté ou de pauvreté extrême à niveau national et d'autres populations vulnérables comme les personnes âgées, afin de les destiner comme cibles des programmes sociaux ou des aides de l'État. Les critères de sélection se font en fonction des conditions d'éducation, de travail et sécurité sociale, accès à l'eau, à l'alimentation et au logement. Les familles qui ont été identifiées comme vulnérables sont notifiées et peuvent consulter leurs droits en ligne, SMS ou téléphone et les mettre à jour.

¹¹⁷ MINISTERE DU TRAVAIL, *Presidente Lenín Moreno presenta "Política Nacional de Empleo"*, 2018. [En ligne]

¹¹⁸ L'éducation générale de base correspond à l'école primaire jusqu'à la fin du collège. Soit de CP jusqu'à la fin de la 3^e.

¹¹⁹ Nous expliquerons en quoi constitue cette modalité dans les paragraphes suivants.

Ainsi, la population cible de ce projet sont les jeunes de 18 à 26 ans avec moins de 12 mois d'expérience professionnelle qui se trouvent au chômage et en condition de vulnérabilité, principalement par ressources économiques. Il faut remarquer que, comme expliqué dans le chapitre 1, le 40% du total des jeunes équatoriens au chômage n'ont aucune expérience professionnelle, ce qui complique leur entrée au marché du travail.

Pour l'Équateur, investir dans les jeunes c'est une contribution pour le présent et le futur car des problèmes qui affectent les jeunes tels que le chômage et le sous-emploi ont des coûts socio-économiques élevés pour le pays car il aura moins de main d'œuvre pour contribuer au développement de tous. Andre Furche *et al* affirment qu'investir dans l'emploi des jeunes peut aussi contribuer à pallier des cercles vicieux comme celui du chômage, pauvreté et marginalisation, voire délinquance¹²⁰. En effet, le travail renforce l'identité et l'estime de soi des personnes, et surtout des jeunes qui souhaitent devenir indépendants financièrement de leurs parents ou de l'État. Or, le fait de ne pas trouver un travail affaiblit cette estime et peut les conduire à la démoralisation et à plus de susceptibilité à des problèmes sociaux tels que l'alcoolisme, les drogues, la criminalité, les maladies mentales et le suicide¹²¹.

Empleo joven est un projet aligné avec le PND 2017-2021, en particulier avec l'objectif 1 et par conséquent aussi avec l'Agenda 2030 des Nations Unies. Son objectif général c'est :

Promouvoir **l'insertion professionnelle de jeunes sans expérience**, dans des conditions dignes et d'égalité de chances qui améliorent leurs capacités et leurs connaissances à travers des **récompenses** au secteur privé assurées par la modalité de contrat de jeunesse, afin de contribuer à la réduction du chômage¹²².

Le PEJ vise à intégrer les jeunes dans le marché du travail dans des conditions décentes et d'égalité des chances. L'objectif du projet implique donc non seulement lutter contre le chômage en créant des postes de travail pour les jeunes, mais aussi réduire l'informalité comme Lizeth Recalde, fonctionnaire publique du Ministère du Travail ayant travaillé sur le projet, l'a

¹²⁰ Andrea FURCHE *et al*, *Marco Jurídico Y Teórico Del Trabajo Juvenil En Chile*, Droit, Universidad de Chile, Facultad De Derecho, 2007. [En ligne]

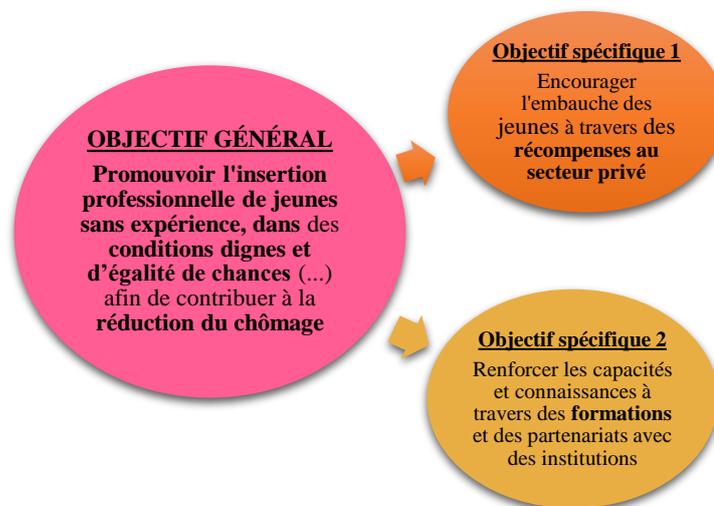
¹²¹ Marie DEMERS, « Chômage chez les jeunes : Conséquences psychologiques et sociales », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol.38, n°4, 1983, pp. 785–814. [En ligne]

¹²² Promover la inserción laboral de jóvenes sin experiencia, en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante incentivos al sector privado amparados bajo la modalidad de contrato juvenil, para contribuir a la reducción del desempleo.

MINISTERE DU TRAVAIL, *Proyecto Empleo Joven*, *op. cit.*, p.28.

précisé lors de mon entretien avec elle et M Santos. En effet, la signature de l'accord entre le gouvernement équatorien représenté par le Ministère du Travail et les entreprises implique que tous les jeunes sont embauchés dans des conditions dignes selon ce que la loi équatorienne détermine: salaire de base (\$ 394), affiliation à la sécurité sociale (IESS) et vacances payées. De plus, M Santos a précisé que le but du PEJ est de créer une relation de long terme avec l'entreprise d'où les accords signés établissent que les jeunes aient un contrat de travail indéfini (type CDI) qui doit durer au moins deux ans.

Figure 5 : Objectifs général et spécifiques du PEJ



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Power Point.
Sources: Empleo Joven, 2020

Emploi Jeune c'est un programme de récompenses pour l'embauche des jeunes¹²³ où l'État équatorien établit des partenariats public-privé avec des différentes entreprises et les récompense financièrement pour embaucher des jeunes (objectif spécifique 1)¹²⁴. Ces accords ont une durée de deux ans et se font à travers le *contrat de jeunesse* qui constitue une modalité contractuelle mise en vigueur par la loi depuis le 28 mars 2016 concernant les jeunes de 18 à 26 ans. Cette modalité implique une subvention de l'État pendant généralement un an, de la contribution que l'employeur paye pour l'employé et qui va jusqu'à un montant de deux salaires de base par mois (environ \$ 800), à condition que le nombre de contrats de jeunes ne dépasse pas le 20% du total des travailleurs de l'entreprise. Dans le cadre d'Emploi Jeune, une fois qu'une entreprise embauche un jeune, le Ministère du Travail le vérifie à travers les fiches de

¹²³ *Subsidios a la contratación.*

¹²⁴ Les entreprises qui souhaitent participer au projet doivent aussi accomplir avec des critères de sélection comme n'avoir aucune obligation ou dette avec le secteur public et avoir plus de cinq employés.

paiement¹²⁵ et rembourse l'entreprise que pour la première année du contrat de travail accordé. Ainsi, le planning du programme se compose de deux étapes. La première c'est l'étape d'embauche des jeunes bénéficiaires qui est prévue pour les premières quatre années du projet jusqu'en 2021. La deuxième est prévue pour 2022 où le projet se concentrera dans l'analyse des résultats et l'État terminera le paiement des récompenses au secteur privé. L'État et l'entreprise partagent à moitié les coûts du salaire, de la sécurité sociale et des vacances du jeune travailleur de la façon suivante :

Tableau 3 : Détail du coût annuel d'embaucher un jeune dans le cadre du PEJ

Description	État	Privé
Salaire de Base	\$2316	\$2316
13 ^e salaire ¹²⁶	\$0	\$386
14 ^e salaire	\$0	\$386
Contribution de l'employeur	\$516	\$0
Vacances	\$193	\$0
TOTAL	\$3025	\$3088

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020.

Sources: Empleo Joven, 2019.

Empleo Joven est innovateur car le rôle du secteur privé est mis pour la première fois au centre d'un projet public destiné à améliorer le marché du travail des jeunes. Lors du mandat de Rafael Correa, la dynamique était inverse puisque, comme expliqué auparavant, la plupart des emplois que son gouvernement a créés ont été dans le secteur public. De plus, *Mi Primer Empleo* (2007 et 2017), projet emblématique de son gouvernement en faveur de l'emploi des jeunes, se concentrait en les intégrer dans le marché du travail à travers des stages surtout dans le secteur public. Ce projet impliquait des partenariats entre le Ministère du Travail, les universités d'appartenance des jeunes bénéficiaires et les institutions publiques où ils pouvaient faire leurs stages, le rôle du secteur privé était quasi inexistant. Néanmoins, la politique de développement du gouvernement de Lenín Moreno (le PND) vise à encourager plus d'alliances entre le secteur public et le privé pour améliorer les conditions de travail des équatoriens¹²⁷. Dans ce contexte, la création du projet *Empleo Joven* signifie un renforcement du rôle du secteur privé dans la création d'emplois décents pour les jeunes à travers des partenariats public-privés entre les entreprises accueillant des jeunes et le Ministère du Travail. Ainsi, comme M Santos

¹²⁵ *Rol de pagos*

¹²⁶ Le 13^e et le 14^e salaire correspondent à un douzième du salaire mensuel du travailleur multiplié par 12 au bout d'un an.

¹²⁷ SENPLADES, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021...*, op. cit., p.17.

l'a mentionné, ce projet met en évidence une réconciliation entre le secteur public et privé qui avaient été divisés pendant les dix années de gouvernement de Correa. Lors du gouvernement actuel de Moreno *Mi Primer Empleo* et *Empleo Joven* sont les deux projets principaux pour encourager l'emploi jeune. La différence c'est que *Mi Primer Empleo 2018 à 2021* s'améliore par rapport au gouvernement précédent car les jeunes peuvent effectuer leurs stages non seulement dans des institutions publiques, mais aussi privées et qu'il est destiné à un public plus large de jeunes entre 18 et 29 ans.

D'autre part, l'objectif spécifique 2 du PEJ indique que ce projet vise non seulement intégrer les jeunes dans le marché du travail, mais aussi renforcer leurs capacités et connaissances à travers des formations en « compétences sociales »¹²⁸ portant sur des thèmes comme le leadership, le travail en équipe et la communication. Le PEJ s'intéresse au capital humain des jeunes et à les former pour occuper un emploi dans le secteur privé. C'est pour cette raison que des formations sont prévues avant et après la sélection des bénéficiaires. Avant celle-ci, les jeunes reçoivent des formations pour les aider à élaborer leurs CV et à chercher des offres d'emploi. Après la sélection, deux formations initiales sont prévues, la première porte sur des « compétences sociales » et la deuxième porte sur des droits et devoirs dans le travail. De plus, *Empleo Joven* fait des alliances avec des institutions publiques, comme par exemple le Ministère d'Éducation et le SENESCYT, pour aider les jeunes à terminer leurs études secondaires et/ou supérieures, ainsi qu'avec des instituts comme le SECAP pour renforcer leurs compétences techniques avec des formations plus courtes que l'université.

Lors de notre entretien, M Santos a affirmé qu'*Empleo Joven* est un « projet d'investissement social » qui cherche à satisfaire des besoins et à contribuer au « bien-être collectif » de la société. Cela implique qu'il apporte des idées nouvelles, qu'il est temporaire et qu'à la fin de celui-ci le gouvernement devra tester sa viabilité à futur, c'est-à-dire s'il est maintenu ou remplacé par autre initiative pour réduire le chômage des jeunes. D'après l'entretien avec M Santos, le PEJ est un projet innovateur qui a le potentiel de continuer après 2022, voire d'évoluer dans une politique active du marché de travail (PAMT).

¹²⁸ *Habilidades blandas* ou *soft skills*.

Si le projet continue après 2022, ses caractéristiques correspondent à un programme de récompenses pour le secteur privé¹²⁹ selon l'analyse des PAMT existantes élaboré par Jocken Kluge pour *IZA World of Labor en 2014*. Ces programmes se caractérisent par l'objectif principal d'améliorer le processus de recherche d'emploi et d'augmenter la demande de main-d'œuvre. De plus, ils se caractérisent par une accumulation limitée du capital humain en relation avec le travail et un effet de « culturisation » lorsque les participants s'habituent à occuper un emploi. Ces programmes ont un effet positif qu'à court terme, et les coûts pour le gouvernement sont généralement élevés¹³⁰.

J'ai constaté qu'*Empleo Joven* a certaines de ces caractéristiques. L'État équatorien vise bien à améliorer le processus de recherche d'emploi des jeunes sans expérience professionnelle : les jeunes vont chercher un poste qui répond aux besoins du secteur privé et qui correspond avec leurs préférences. En 2016, les trois secteurs qui ont le plus de postes à pourboire sont : la construction (22,5 %), les services (20,5 %) et le commerce et ventes (9,6%). Les offres des entreprises se présentent à travers le site *Red Socio Empleo* qui est une plateforme créée en 2009 par le Ministère du Travail, permettant de faciliter la rencontre entre l'offre (publique et privée) d'emploi et la demande (les jeunes). De plus, *Empleo Joven* prévoit l'organisation de salons de l'emploi pendant les premiers quatre années du projet afin de faciliter la rencontre entre les candidats et les recruteurs.

D'autre part, *Empleo Joven* est bien un projet avec un coût élevé de \$ 201.567.421,44 pour une période de cinq ans allant de 2018 à 2022, si nous prenons en compte que le Budget Général de l'État en Équateur pour des différents secteurs tels que santé et éducation, a été de \$ 34.853 millions en 2017¹³¹. De plus, comme expliqué dans les paragraphes antérieurs, le PEJ s'intéresse à renforcer le capital humain des jeunes à travers des formations pour leur préparer à occuper des postes en entreprise.

Ainsi, *Empleo Joven* se présente comme un projet innovateur qui, avec le rôle stratégique du secteur privé, pourrait améliorer les initiatives déjà existantes visant à l'intégration des jeunes dans le marché de travail dans des conditions décentes.

¹²⁹ *Private sector incentive programs.*

¹³⁰ Jocken KLUVE, « Youth labor market interventions », *IZA World of Labor*, décembre 2014.

¹³¹ MINISTERE D'ÉCONOMIE ET DE FINANCES, *Boletín de Ejecución Presupuestaria Enero – Diciembre 2017*, 2017. [En ligne]

2.2 Méthodologie de recherche, choix de l'échantillon et biais

Le PEJ a été mis en place pour la première fois en juillet 2018 d'où c'est un projet récent et le Ministère du Travail n'a pas encore réalisé un suivi auprès des bénéficiaires. Monsieur Santos a affirmé lors de notre entretien que l'étape de suivi commencera en début 2020 pour évaluer les jeunes qui viennent d'accomplir leur première année de travail. Jusqu'à présent ce suivi n'est pas encore réalisé ou au moins il n'existe pas de rapports disponibles au public d'où ce mémoire contribue à faire le premier suivi du PEJ basé sur l'opinion de ses bénéficiaires. En vue de que c'est un projet récent qui terminera en 2022, il n'est pas encore possible de faire l'analyse de son impact chez les jeunes, mais oui un suivi de son avancement en interrogeant les bénéficiaires qui ont commencé leur premier emploi dans une entreprise à partir de 2018. De plus, à travers l'opinion des bénéficiaires nous pourrons analyser les dynamiques d'intégration des jeunes équatoriens dans leur premier emploi, surtout de ceux qui se trouvent dans des conditions de vulnérabilité (économique principalement) qui constituent les cibles principales du PEJ.

Ainsi, j'ai élaboré une enquête en ligne de 43 questions destinée aux bénéficiaires afin d'obtenir leurs commentaires concernant le PEJ et leurs besoins d'emploi et de formation. Cette enquête se base dans les lignes directrices et dans les objectifs du projet visant à encourager un emploi décent chez les jeunes en luttant contre le chômage de ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle (création des postes de travail en entreprise), à réduire l'informalité, à assurer une embauche dans des conditions d'égalité de chances et à renforcer leurs compétences à travers des formations pour améliorer leur processus de recherche d'emploi. La majorité des questions ont une seule réponse possible ; le reste est à choix multiple et j'ai aussi laissé des questions ouvertes où les jeunes peuvent donner leurs commentaires et opinion sur le PEJ. L'enquête a été effectuée en espagnol, la langue maternelle des enquêtés, elle se trouve dans l'Annexe 3 de ce mémoire.

J'ai toujours été intéressée par la coopération internationale et par des thématiques de développement en relation avec l'éducation et l'emploi, c'est pour cela qu'en 2018 j'ai effectué mon stage de Master 2 Professionnel de 6 mois à l'Institut des Amériques à Paris, institution liée à la coopération entre le continent Américain et la France, notamment dans le domaine de la recherche en Amérique. Mon but en faisant ce stage était de relier ou d'avoir des sources

d'information pour mon mémoire concernant le marché du travail des jeunes mais cela n'a pas été possible. Ainsi, j'ai décidé de mettre en place des enquêtes afin d'obtenir des sources primaires de qualité pour mon mémoire.

Ma méthodologie pour obtenir des sources primaires pour mon mémoire de Master 2 se base surtout dans les données obtenues à partir des réponses aux enquêtes. Ces données constituent le cœur de mon analyse et les obtenir a impliqué des différentes stratégies. Après mon stage, je suis allée en Équateur pendant deux mois pour obtenir des sources primaires pertinentes pour mon mémoire et j'ai d'abord identifié les acteurs clés qui pouvaient m'aider à obtenir des données intéressantes et hétérogènes : le Ministère du Travail équatorien et les bénéficiaires du projet Emploi Jeune. J'ai contacté les autorités du Ministère du Travail et ensuite les bénéficiaires. J'ai trouvé le nom de Gonzalo Santos, Directeur de projet et les noms et e-mails de certains des bénéficiaires dans un rapport en ligne du Ministère du Travail. J'ai contacté M Santos par email et par téléphone et après plusieurs tentatives, j'ai réussi à obtenir un entretien avec lui et aussi avec Lizeth Recalde, une autre fonctionnaire publique travaillant sur ce projet. Dans l'interview, j'ai obtenu des informations sur la mise en œuvre et l'avancement du projet, ainsi que leur feedback sur mon enquête. Ils m'ont indiqué que mon enquête est le premier suivi fait directement auprès des bénéficiaires, ce qui m'a encore plus motivée.

Monsieur Santos m'a conseillé de faire une demande officielle au Ministère du Travail pour que ce dernier me soutienne dans l'envoi de l'enquête aux jeunes par mail et pour qu'il puisse me donner plus de données mises à jour, mais malgré mes efforts et mon insistance, je n'ai jamais reçu de réponse. Je suis rentrée à Paris et sans d'autres possibilités, j'ai continué à travailler sur mon mémoire avec les informations publiques dont je disposais (le rapport en ligne du Ministère) et j'ai envoyé à travers mon mail de la Sorbonne l'enquête aux bénéficiaires (environ 849 jeunes) avec un paragraphe explicatif sur celle-ci. J'ai d'abord envoyé des courriels collectifs en « CCo » à un premier échantillon de 150 jeunes que j'ai choisis de façon aléatoire grâce à la commande « *aleatorio.entre* » d'Excel, mais je n'ai reçu que 5 réponses ; j'ai donc essayé des différentes stratégies pour obtenir plus de réponses. J'ai à nouveau sélectionné au hasard deux autres échantillons, puis envoyé l'enquête à tous les bénéficiaires par mail et des rappels hebdomadaires. Enfin, j'ai envoyé des e-mails personnalisés avec le nom de chacun en leur racontant un peu plus sur moi et sur l'importance de leur opinion afin de les motiver à répondre à l'enquête. Je les ai également invités à partager l'enquête avec d'autres jeunes

bénéficiaires du PEJ, s'ils en connaissaient. Avec une moyenne de six relances par mail et avec mes différentes stratégies, j'ai obtenu un échantillon final de 48 jeunes qui ont répondu à l'enquête en ligne.

La partie la plus difficile pour obtenir mes données a été d'encourager les jeunes à répondre à l'enquête sans le soutien du Ministère pour l'envoyer. De plus, sur les 849 courriels du rapport en ligne, environ 100 n'étaient pas corrects. En outre, comme la population cible du projet sont des jeunes vulnérables principalement par des raisons économiques, il faut prendre en compte que beaucoup d'entre eux n'ont peut-être pas d'accès à la technologie pour répondre à l'enquête en ligne et s'ils pouvaient le faire depuis leur lieu de travail, cela n'est plus possible en raison du confinement mondial par le Coronavirus. Cependant, grâce à la persévérance et aux différentes stratégies que j'ai utilisées, au final j'ai pu obtenir suffisamment de données pour enrichir mon mémoire et faire une analyse des dynamiques du marché du travail des jeunes en Équateur.

L'échantillon de 48 jeunes constitue une partie de la population mère (nombre total de jeunes embauchés dans le cadre du PEJ depuis 2018) qui a été déterminé d'abord en fonction des données disponibles dans le rapport en ligne du Ministère du Travail, et ensuite par la réactivité des jeunes pour répondre ou pas à l'enquête que je leur avais envoyé par mail. Ils existent donc des biais de sélection puisque notre échantillon n'a pas pu être choisi aléatoirement à partir de la population mère. Nous ne connaissons pas l'effectif total exact puisque le Ministère du Travail ne m'a jamais fourni cette information ; cependant nous avons une valeur estimée de 6048 bénéficiaires du PEJ entre le début du projet fin 2018 et février 2020 selon un rapport de *Teleamazonas*¹³². Pour assurer une meilleure représentativité, il aurait fallu tirer au sort plusieurs jeunes à partir de la population dans chaque année de mise en place du projet depuis 2018 jusqu'en 2020. Au final notre échantillon a été obtenu à partir d'un autre échantillon qui avait été choisi par le Ministère du Travail pour son rapport en ligne. Cependant, j'ai constaté dans les données des enquêtes qu'il y a bien des jeunes qui ont commencé à travailler dans des différentes années depuis la mise en place du PEJ (2018, 2019 et 2020) et que les données sont très hétérogènes, ce qui m'a permis de faire une analyse intéressante et pertinente du marché du travail des jeunes en Équateur.

¹³² TELEAMAZONAS, *Miles de jóvenes acuden al llamado de una empresa que busca personal*, 5 mars 2020. [En ligne]

2.3 Explication du traitement de la base de données et population cible du PEJ

Dans cette partie j'explique comment j'ai traité les données. Notre base de données dénombre 48 observations, qui correspondent aux 48 jeunes bénéficiaires du PEJ qui ont répondu l'enquête en ligne. Chaque ligne de la base de données correspond à un des jeunes et chacune des 43 variables des colonnes à une des questions qui leur ont été demandées lors de l'enquête. Ces 43 variables sont qualitatives et quantitatives et elles sont toutes pertinentes pour notre analyse. Parmi les variables qualitatives nous avons par exemple des variables en relation avec le niveau d'éducation des jeunes, leur situation personnelle leur appartenance à un des cinq groupes ethniques déterminés par l'INEC lors des recensements en Équateur en vue de que le pays est un État Plurinational et Multiculturel selon la Constitution de 2008¹³³. Parmi les variables quantitatives, nous avons des variables comme par exemple l'âge des jeunes.

Pour traiter et analyser les données, j'ai utilisé Excel et Stata. Pour commencer, j'ai traduit chacune des réponses des jeunes de l'espagnol au français et je les ai mises dans un tableau récapitulatif. Ensuite, j'ai numérisé la plupart de mes variables pour traiter plus facilement mes données avec Stata. J'ai utilisé des variables *dummies* pour les questions avec seulement deux choix de réponses où le 1 représente par exemple les femmes et le 0 les hommes, ou le 1 représente « Oui » et le 0 « Non ». Pour les questions avec plus de deux choix, ou avec plus de deux énoncés dans la réponse, j'ai utilisé des codes numériques. Par exemple, pour la variable en rapport avec le groupe ethnique des jeunes, les codes ont été les suivants :

Tableau 4 : Exemple de code

Code	Groupe ethnique
1	Métisse
2	Blanc
3	Indigène
4	Afroéquatorien
5	Montubio
6	Autre

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020.

Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

De plus j'ai vérifié qu'ils n'existent pas des valeurs manquantes (*missing values*) dans notre base de données à partir de la commande *mdesc* sur Stata. J'ai constaté que la plupart de

¹³³ SENPLADES, *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*. [En ligne]

nos variables avaient des données « complètes », et les deux variables où cela n'était pas le cas, c'était dans des questions ouvertes où j'ai invité les jeunes à écrire leurs commentaires sur leur expérience avec le PEJ. Pas tous les jeunes n'ont répondu à ces questions d'où j'ai remplacé ces *missing values* par des points dans notre base de données. Ainsi, j'ai obtenu une base de données principalement numérique, ce qui a facilité mon analyse.

Pour commencer l'analyse, j'ai vérifié avec les données que la population des bénéficiaires du PEJ est bien celle qui a été ciblée à partir des quatre critères de sélection définis par le Ministère du Travail : des jeunes de 18 à 26 ans, ayant au moins terminé le collège, n'ayant pas plus de 12 mois d'expérience professionnelle, étant disponibles pour travailler à temps plein et dont au moins le 50% présentent une condition de vulnérabilité, principalement par ressources économiques. L'autre 50% peut présenter ou pas une condition de vulnérabilité.

Nous pouvons observer dans le tableau ci-dessous que d'abord ce sont bien des jeunes dans un **rang d'âge** entre 18 et 26 ans qui participent au projet, même si le plus âgé a actuellement 27 car il a commencé à travailler en 2019 à 26 ans. Le plus jeune a 19 ans et l'âge moyen des bénéficiaires est de 22 ans. Les autres variables (éducation, expérience, temps de travail) ont été analysées grâce au système de codes que j'ai adopté pour analyser mes variables. Quant à l'**éducation**, tous les jeunes de notre échantillon ont terminé le collège, et d'ailleurs ils ont un niveau d'éducation plus élevé car la plupart (47 des 48) ont au moins terminé le Baccalauréat. Le niveau moyen d'éducation des jeunes bénéficiaires du PEJ est le Baccalauréat qui correspond au numéro 2 de notre système de codes. Cela met en évidence que ces jeunes ont un niveau d'éducation plus élevé que prévu par le PEJ et que la moyenne des équatoriens à niveau national qui ont niveau d'éducation inférieur et que ces jeunes appartiennent à une génération « plus éduquée » que les précédentes¹³⁴. Par exemple, en 2017 un équatorien n'a en moyenne que 9 années d'éducation, ce qui signifie qu'ils n'ont même pas complété le collège. D'autre part, tous les bénéficiaires ont bien moins de 12 mois **d'expérience professionnelle**. D'ailleurs, en moyenne ils ont entre 4 à 6 mois d'expérience, ce qui correspond au numéro 3 de notre système de codes. Enfin, la plupart des bénéficiaires **travaille à temps plein** (code 3), ce qui met en évidence qu'ils étaient tous disponibles à temps plein au moment de postuler au PEJ, même si sur les 48 jeunes il y a 6 exceptions qui travaillent à temps partiel.

¹³⁴ MARTÍNEZ VALLE Luciano, Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador, CEPAL, 2006. [En ligne]

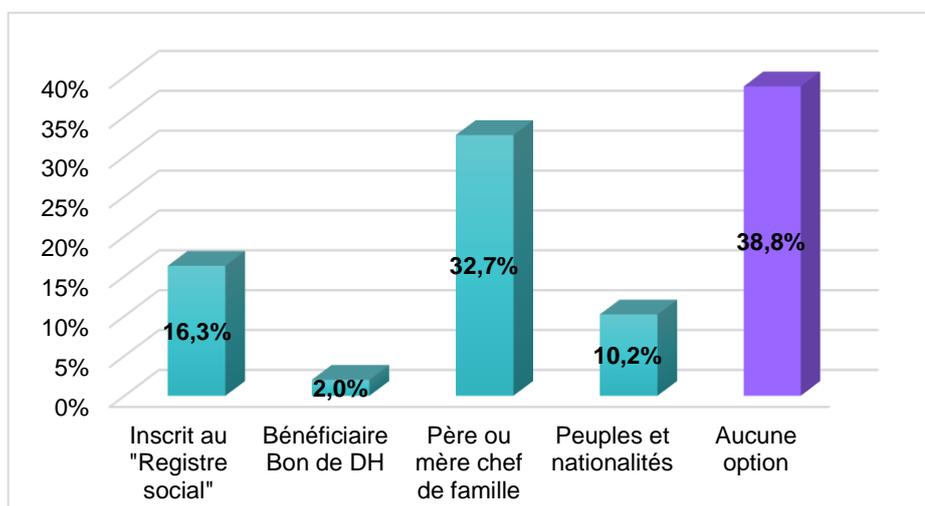
Tableau 5 : Caractéristiques de la population objectif du PEJ

Variable	Observations	Moyenne	Écart Type	Valeur minimale	Valeur maximale
Âge	48	22.1875	2.402625	19	27
Éducation	48	2.291667	.5035336	1	4
Expérience	48	3.458333	1.071057	1	5
Tempstravailaprès	48	2.8125	.5322074	1	3

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Stata.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ.

De plus, nous observons dans la figure ci-dessous qu'au moins le 50 % des jeunes présente une condition de vulnérabilité, principalement par ressources économiques, ce qui se met en évidence par le 16,3 % des jeunes identifiés comme vulnérables grâce au « Registre Social » de l'Équateur, le 32,7 % qui sont pères ou mères chefs de famille et 2 % étant bénéficiaires ou ayant un lien familial avec un bénéficiaire du Bon de Développement Humain qui est un bon mensuel de \$ 50 accordé aux familles en situation d'extrême pauvreté ou pauvreté. Le 10,2 % des jeunes appartient au groupe de peuples et nationalités (indigène, *montubio* ou afro équatorien selon les enquêtes) qui est également une condition de vulnérabilité selon le PEJ, mais qui n'a pas nécessairement un lien avec l'aspect économique. Seulement le 38,8 % des bénéficiaires du PEJ ne présente aucune condition de vulnérabilité.

Figure 6 : Conditions de vulnérabilité des bénéficiaires du PEJ



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Excel.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ.

Si nous comparons les bénéficiaires du PEJ avec les jeunes équatoriens à niveau national, nous constatons qu'il y a une concordance. D'après le dernier recensement national fait en 2010, le 47,8% des jeunes de 18 à 24 ans ne sont pas en situation de pauvreté, ce qui

implique qui n'ont aucune condition de vulnérabilité. Au contraire, le 29,7% sont en situation de pauvreté et le 22,5% de pauvreté extrême, ce qui signifie qu'ils vont être inscrits dans le « Registre Social » de l'Équateur et être bénéficiaires prioritaires d'aides de l'État destinées aux plus vulnérables socio économiquement comme le Bon de Développement Humain. D'autre part, des chefs de famille jeunes allant de 20 à 40 ans, le 40,3% sont des hommes et le 29,15% sont des femmes, parmi lesquelles environ le 17% ont été des mères adolescentes entre 15 et 19 ans¹³⁵. Quant à l'appartenance aux groupes ethniques, la plupart des jeunes sont métisses et le 13% des jeunes de 18 à 24 ans font partie de la catégorie peuples et nationalités, plus particulièrement représentée par les indigènes¹³⁶. Ainsi, la micro-base de données des bénéficiaires du PEJ est représentative des caractéristiques des jeunes à niveau national.

Ainsi, notre échantillon permet de mettre en évidence que la population objectif du PEJ a bien été atteinte par cette intervention. Cependant, est-ce que le projet Emploi Jeune intègre-t-il les jeunes dans le marché du travail équatorien dans des conditions décentes et répond à leurs besoins et /ou attentes ?

¹³⁵ MINISTERE D'INCLUSION ECONOMIQUE ET SOCIALE, *Jóvenes ecuatorianos en cifras... op. cit.*, p.22.

¹³⁶ Roxana POZO, *Jefes y Jefas de hogar, diferencias de los patrones de gasto en los hogares ecuatorianos*, Économie, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Faculté d'économie, 2014. [En ligne]

CHAPITRE 3 : UNE INTÉGRATION DÉCENTE DANS LE PREMIER EMPLOI ?

A partir des données obtenues dans les réponses aux enquêtes, cette partie se centre en analyser les conditions d'intégration des jeunes dans le marché du travail du pays pour la première fois dans le cadre du PEJ. Cela nous permettra de savoir si en pratique le projet encourage un travail décent pour les bénéficiaires du PEJ, celui-ci impliquant l'accès à un emploi formel en conditions d'égalités de chances et qui soit aussi en accord avec les besoins des jeunes. De plus, nous pourrons analyser quels sont les facteurs qui peuvent déterminer qu'un jeune se sente bien ou pas dans un emploi.

3.1 Une intégration des jeunes dans le milieu professionnel en situation d'égalité des chances ?

Nous rappelons que le travail décent selon l'OIT signifie « dignité, égalité, un revenu juste et des conditions de travail sûres. Le travail décent place les personnes au centre du développement » et est « le moteur du développement durable »¹³⁷. Le concept de dignité est un aspect très important du travail, c'est pour cela qu'en Amérique Latine les pays parlent d'emploi digne dans leurs politiques ou programmes pour se référer au travail décent. Selon le chercheur Xavier Godinot, le travail peut conférer de la dignité car il « appréhende non pas la mesure d'un bien matériel, mais la qualité d'une relation à soi et aux autres ». Dans ce contexte, Godinot définit le travail digne comme « l'ensemble des activités économiques des êtres humains en vue de produire quelque chose d'utile pour soi et pour la communauté »¹³⁸. De plus, Godinot précise que « selon les conditions dans lesquelles il s'exerce, le travail peut être la meilleure ou la pire des choses : il peut être facteur de libération, d'épanouissement et d'enrichissement, ou bien d'aliénation, d'enfermement et de paupérisation ». En effet, le travail est un droit fondamental et ce qui peut faire qu'il devienne positif dans la vie des individus c'est qu'il peut contribuer à construire leur identité sociale et conférer de la dignité. Le travail digne permet à l'individu de contribuer non seulement au développement de sa communauté, mais aussi il contribue à satisfaire ses besoins (et ceux de sa famille éventuellement), et à qu'il se sente bien avec lui-même¹³⁹. De plus, le travail décent insiste sur un accès égalitaire des individus aux opportunités d'emploi.

¹³⁷ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde...*, op. cit., p.76.

¹³⁸ Ce travail peut être rémunéré ou non, en prenant en compte que par exemple le travail domestique ne l'est pas.

¹³⁹ Xavier GODINOT, « Dignité, travail et grande pauvreté », in, *La dignité aujourd'hui : Perspectives philosophiques et théologiques*, Bruxelles, Presses de l'Université Saint-Louis, 2007 [En ligne]

En partant des concepts du travail décent selon Godinot, dans le cadre du PEJ celui-ci impliquerait une intégration des jeunes dans le milieu professionnel en situation d'égalité des chances (hommes/femmes, ethnie, situation économique, lieu d'habitation), qu'ils travaillent dans des conditions formelles (en accord avec la loi équatorienne), et qu'ils aient un emploi leur permettant de satisfaire leurs besoins et de se sentir bien dans celui-ci. Grâce aux données, j'ai donc analysé grâce si les bénéficiaires ont ou pas été embauchés dans un travail décent dans le cadre du PEJ.

L'objectif général du PEJ c'est d'intégrer les jeunes dans le marché du travail dans des conditions dignes et d'égalité des chances. Ainsi, j'ai commencé par analyser si les jeunes ont été embauchés dans des situations d'égalité en prenant en compte les variables en relation avec leur sexe, niveau d'études, groupe ethnique d'appartenance, situation économique personnelle et la ville où ils travaillent en supposant que les jeunes vivent dans cette ville. Pour commencer, nous observons sur le tableau ci-dessous que plus de la moitié des bénéficiaires du PEJ sont des **hommes** (30 hommes, soit 62,50 %) contre 18 **femmes** (soit 37,5 %) ¹⁴⁰. Cependant cela ne nous garantit pas que dans la population mère des bénéficiaires du PEJ cette dynamique se répète puisque comme expliqué dans la partie 3.1 notre échantillon a des biais de sélection.

Figure 7 : Niveau d'éducation des jeunes par sexe

Sexe=1				Sexe=0			
Niveau d'éducation	Fréquence	Pourcentage	Cumulé	Niveau d'éducation	Fréquence	Pourcentage	Cumulé
2	9	50.00	50.00	2	26	86.67	86.67
3	8	44.44	94.44	3	4	13.33	100.00
4	1	5.56	100.00				
Total	18	100.00		Total	30	100.00	

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Stata.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Néanmoins, même si en moyenne la plupart des jeunes hommes et femmes ont un niveau Baccalauréat (code 2), nous observons que les femmes ont un niveau d'éducation ¹⁴¹ supérieur à celui des hommes. La moitié des femmes ont des un niveau Baccalauréat et l'autre moitié des études supérieures de niveau Licence principalement (44,44%) et Master (5,56%), tandis que

¹⁴⁰ Les hommes sont représentés par le 0 et les femmes par le 1 dans notre variable *dummi*.

¹⁴¹ Codes pour la variable éducation : 1 : Baccalauréat incomplet, 2 : Baccalauréat complet, 3 : Licence, 4 : Master

seulement le 13,33 % des hommes ont des études supérieures; il semble que la plupart d'entre eux a arrêté leur éducation après le Baccalauréat (86,67 %).

Quant à l'appartenance des jeunes à un groupe ethnique et à leur situation sociale personnelle, nous observons dans le tableau ci-dessous et sur la figure 7 que plus du 50 % des bénéficiaires présente une condition de vulnérabilité socio-économique, et le reste des jeunes non. La condition de vulnérabilité qui les affecte le plus, tantôt les jeunes hommes comme les femmes, c'est d'être **pères ou mères chefs de famille** avec 16 sur 48 bénéficiaires, soit le 33,33% dans cette situation. D'autre part, nous observons sur le tableau ci-dessous que tous les cinq autres groupes ethniques de l'Équateur sont représentés par notre échantillon. Il y a au moins un bénéficiaire du PEJ qui appartient à chacun de ces groupes, même si le groupe ethnique prédominant c'est le « **métisse** » avec 40 jeunes sur 48 (environ le 83 % des jeunes) ; ce qui est cohérent avec les caractéristiques générales de la population équatorienne où, selon le dernier recensement fait en 2010, le 71,9 % se définit comme métisse¹⁴². Nous observons également qu'être dans une situation socio-économique difficile (inscrit au Registre social, bénéficiaire du Bon de développement humain, père ou mère chef de famille) n'a pas de corrélation avec le groupe ethnique d'appartenance puisque tous les groupes ethniques ont au moins une de ces conditions de vulnérabilité. Cependant, les ethnies les plus vulnérables socio économiquement sont les métisses et les *montubio* qui sont les groupes qui présentent deux sur trois conditions de vulnérabilité, tandis que les autres en ont qu'une.

Tableau 6 : Situation sociale et groupe ethnique des bénéficiaires du PEJ

Groupe ethnique	Inscrit au Registre social	Bénéficiaire Bon de DH	Père ou mère chef de famille	Peuples et nationalités	Aucune option	TOTAL
Métisse	6	0	14	2	18	40
Blanc	0	0	1	0	0	1
Indigène	1	0	0	3	0	4
Afroéquatorien	0	0	1	0	0	1
Montubio	1	1	0	0	0	2
TOTAL	8	1	16	5	18	48

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Stata et Excel.

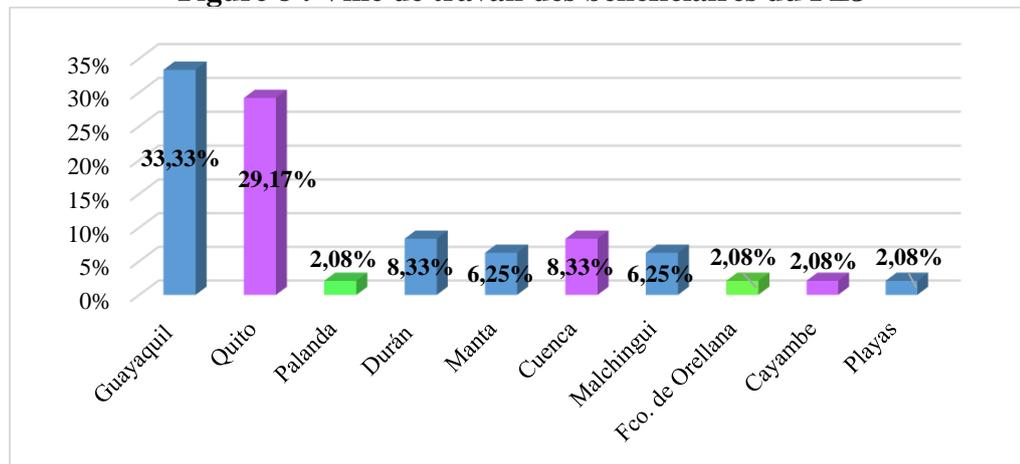
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Quant à la ville de travail des jeunes, nous constatons sur le tableau ci-dessous que les jeunes ont été choisis de façon égalitaire pour participer dans le PEJ puisqu'ils travaillent et

¹⁴² INEC, *Resultados del censo 2010*, 2010. [En ligne] *op. cit.*, p.21.

habitent dans de différentes villes des trois régions continentales de l'Équateur : la Côte (exemple de ville : Guayaquil), la Sierra (exemple de ville : Quito) et l'Amazonie (exemple de ville: Francisco de Orellana)¹⁴³. Cependant, j'ai remarqué que la distribution géographique du lieu de travail des jeunes est inégale. D'abord, nous observons que la main d'œuvre jeune se concentre sur les régions Côte et Sierra où se trouvent les villes les plus grandes du pays, tandis qu'en Amazonie, elle n'est presque pas présente. De plus, elle se concentre sur deux villes : Quito et Guayaquil où travaillent le 62,50 % des bénéficiaires du PEJ. Cela est cohérent avec la dynamique économique générale de l'Équateur puisque comme expliqué dans le chapitre 1 le pays est essentiellement urbain et la plupart de ses activités économiques se concentrent dans ses deux villes les plus peuplées, considérées comme des villes « métropoles » concentrant le 41 % du total d'habitants des zones urbaines en 2015.

Figure 8 : Ville de travail des bénéficiaires du PEJ



Conception et réalisation : Zurita, 2020. Fait avec Excel.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Ainsi, j'ai constaté que les bénéficiaires du PEJ ont été intégrés dans leur premier emploi de façon égalitaire quant à niveau d'études, ethnie et situation socio-économique, avec une discrimination positive favorisant les jeunes en conditions de vulnérabilité. Néanmoins, il n'y a pas une égalité entre hommes et femmes dans l'intégration au marché du travail dans le cadre du PEJ. Cela démontre soit que, comme expliqué dans le chapitre 1, les jeunes femmes sont les plus affectées par le chômage, soit que cette inégalité est une conséquence des biais de sélection de l'échantillon où les deux tiers des bénéficiaires sont des jeunes hommes. En outre, même s'il

¹⁴³ La quatrième région de l'Équateur est les îles Galápagos, mais il n'y a pas des jeunes de cette région dans l'échantillon.

y a une représentativité de toutes les régions de l'Équateur, la dynamique des lieux du travail des jeunes reflète la réalité du marché du travail du pays où la plupart des opportunités d'emploi se concentrent dans les deux villes les plus importantes économiquement et démographiquement : Quito et Guayaquil.

3.2 Un premier emploi formel et qui répond aux besoins des jeunes?

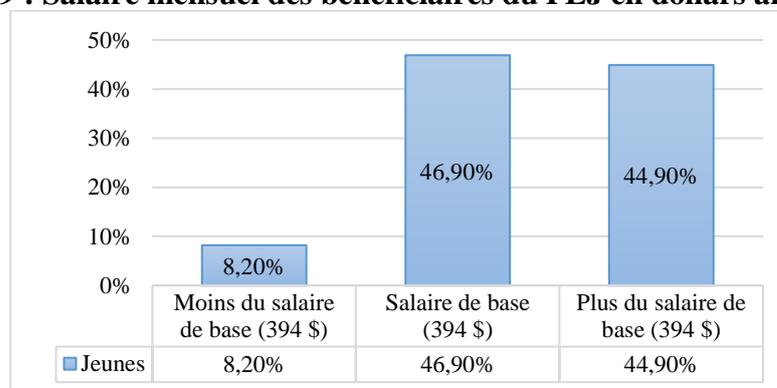
D'autre part, j'ai analysé si les bénéficiaires du PEJ intègrent un emploi décent qui soit non seulement en accord avec la loi, mais aussi qui leur permette de répondre à leurs besoins et de se sentir bien. Lors de mon entretien avec M Santos, j'ai connu que les accords entre le Ministère du Travail et les entreprises établissent des conditions formelles d'embauche des jeunes qui sont obligatoires : recevoir un salaire juste (au moins le salaire de base de \$ 394) et être affiliés à la sécurité sociale nationale. D'après le feedback reçu sur mon enquête lors de l'entretien, poser des questions aux jeunes pour savoir s'ils sont embauchés dans ces conditions n'était donc pas nécessaire.

Cependant, lors de l'enquête j'ai voulu évaluer dans quelles conditions les jeunes ont été embauchés dans le cadre du PEJ, en me concentrant sur le salaire. Je me suis intéressée sur cette variable puisque d'après le diagnostic réalisé sur le marché du travail des jeunes en Équateur (chapitre 1), les besoins économiques se trouvent parmi les raisons principales d'abandon des études des jeunes (beaucoup ont besoin de travailler pour se soutenir eux-mêmes et/ou leur famille et arrêtent d'étudier), et de plus car environ un sur deux jeunes travaille dans l'informalité avec un salaire inférieur à celui de base (\$ 394). J'ai donc maintenu les questions « Quel est ton salaire mensuel? » et « Es-tu satisfait(e) avec ton salaire? » afin de savoir si les bénéficiaires du PEJ reçoivent un salaire en accord avec la loi et avec leurs besoins. J'ai aussi demandé aux jeunes s'ils sont satisfaits avec leur emploi actuel et avec le PEJ afin de savoir si leur intégration dans le marché du travail à travers de cette intervention leur permet de satisfaire leurs besoins, de se sentir bien et ainsi j'ai pu aussi analyser quels sont les facteurs qui peuvent déterminer qu'un jeune se sente bien ou pas dans un emploi.

Pour commencer, j'ai observé que quant au salaire, la plupart des jeunes qui ont été embauchés dans le cadre du PEJ depuis 2018 gagnent au moins le salaire de base 394 \$ ou plus, ce qui montre que la majorité est embauchée dans des conditions formelles (en accord avec la

loi). Cela met également en évidence que dans le cadre du PEJ, les bénéficiaires ont un salaire plus élevé que la moyenne des travailleurs équatoriens. Selon l'INEC, en juin 2019, en prenant en compte les secteurs formels et informels de l'économie, le salaire moyen d'un équatorien est de \$ 324,9, ce qui signifie \$ 69,1 moins que le salaire de base par loi. En moyenne, un travailleur en sous-emploi gagne \$150,84 par mois, au contraire d'un travailleur formel qui gagne \$544,37 par mois¹⁴⁴. Or, si nous comparons le salaire des bénéficiaires du PEJ avec celui des jeunes à niveau national, nous constatons que pour un peu plus de la moitié, leur salaire est plus bas que celui de la moyenne, et pour l'autre moitié, il correspond avec les tendances à niveau national. Selon une enquête réalisée auprès de 400 jeunes de 18 à 27 ans, le 82% des jeunes travailleurs ont un salaire entre \$ 385 et \$ 800 et ont une Licence¹⁴⁵. Cela peut signifier aussi que le niveau d'éducation a un effet positif sur le salaire, puisque les jeunes avec un niveau plus élevé d'éducation ont un meilleur salaire. Or, la plupart des bénéficiaires du PEJ ont un niveau Baccalauréat, d'où par rapport aux tendances de salaire nationales, ils vont gagner le salaire de base ou moins. Cependant, ils existent des exceptions puisque 4 bénéficiaires des 48, soit le 8,20 %, gagnent moins de \$ 394.

Figure 9 : Salaire mensuel des bénéficiaires du PEJ en dollars américains



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Excel.

Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

En analysant les données, j'ai constaté que ces exceptions ont les suivants facteurs en commun : leur niveau d'éducation est le baccalauréat, ils travaillent dans des microentreprises (jusqu'à 10 employés) des secteurs des services et industries manufacturières, ils sont insatisfaits ou très insatisfaits avec leur salaire et le 75 % de ces jeunes travaille plus des 40

¹⁴⁴ LA HORA, *Ecuador: el ingreso promedio por trabajador es menor que el salario básico*, 2019. [En ligne]

¹⁴⁵ GESTIÓN DIGITAL, *La discriminación salarial hacia las mujeres persiste y los jóvenes se emplean en lo que pueden*, 2018. [En ligne]

heures par semaine établies par la loi. De plus la moitié sont des cibles du « Registre social » de l'Équateur et l'autre moitié sont des pères ou mères chefs de famille en ayant moins de 25 ans. Ces deux caractéristiques sont des critères de vulnérabilité économique selon la procédure de sélection des bénéficiaires du PEJ. Cette situation est préoccupante car même dans le cadre du projet, ces jeunes vulnérables perçoivent un salaire inférieur à celui établi par la loi. Or, ils ont un niveau d'éducation plus élevé (Baccalauréat) que l'ensemble de la population équatorienne qui a un niveau de scolarité moyen de 8,7 années (collège)¹⁴⁶. De plus, le salaire qu'ils perçoivent ne permet pas de satisfaire leurs besoins et donc ne leur permet pas de sortir de la pauvreté. Cela peut contribuer à générer des cercles vicieux dans lesquels des faibles revenus génèrent une plus grande pauvreté et à son tour, une plus grande pauvreté génère des faibles revenus¹⁴⁷. La dynamique de ce groupe de jeunes correspond à celle des travailleurs défavorisés dans les pays en développement selon Godinot. L'auteur explique que ceux-ci ont parfois accès aux « emplois les plus précaires et les plus dangereux du marché du travail salarié », desquels la plupart sont informels. De plus, en zone urbaine, ces travailleurs ont tendance à être employés dans des petits commerces ou des services divers, ce qui est le cas de 3 de ces jeunes qui travaillent dans des petites entreprises à Guayaquil où ils ont un salaire qui leur rapporte « à peine de quoi survivre »¹⁴⁸. L'autre jeune travaille dans une zone rurale en Amazonie, que comme nous avons vu antérieurement n'est pas une zone où se concentre l'activité économique de l'Équateur.

Au contraire, les caractéristiques des jeunes qui gagnent le salaire de base ou plus sont hétérogènes, ce qui signifie qu'ils n'ont pas de facteurs en commun car ils sont dans des situations différentes quant à niveau d'éducation, famille, lieu de travail, etc. Il n'y a pas une dynamique commune comme chez les jeunes qui gagnent moins du salaire de base. Cependant, si nous comparons ces derniers avec les jeunes qui gagnent le salaire de base ou plus, nous constatons qu'il y a des jeunes avec leur même niveau d'éducation (Baccalauréat) qui gagnent plus en travaillant le même nombre d'heures par semaine ou moins, mais dans des plus grandes entreprises. Nous observons dans le tableau ci-dessous que la plupart des bénéficiaires du PEJ

¹⁴⁶ INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA, *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*, 2018. [En ligne]

¹⁴⁷ Guillermo PERRY *et al*, « Reducción de la pobreza y crecimiento: círculos virtuosos y círculos viciosos en los cuales el crecimiento bajo genera », *Banque Mondiale*, 2006. [En ligne]

¹⁴⁸ Xavier GODINOT, « Dignité, travail... *op. cit.*, p.47.

travaille dans des grandes entreprises (31 des 48). Ces jeunes gagnent \$ 394 ou plus, tandis que tous ceux qui gagnent moins du salaire de base travaillent dans une microentreprise.

Figure 10: Taille des entreprises où travaillent les bénéficiaires du PEJ

Nombre de jeunes	Taille entreprise
31	Grande (plus de 100 employés)
6	Microentreprise (jusqu'à 10 employés)
5	Moyenne (50 à 99 employés)
6	Petite (jusqu'à 50 employés)

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Stata.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

J'ai donc fait deux régressions multiples afin de savoir quels sont les facteurs qui peuvent avoir un effet sur le salaire des jeunes et déterminer qu'un jeune gagne plus ou moins. Dans les deux régressions la variable dépendante c'est le salaire. Dans la première régression, j'ai analysé si les caractéristiques individuelles des jeunes (représentées par les variables indépendantes : sexe, âge, éducation, ethnie, situation actuelle, expérience professionnelle antérieure (Travailavant)) ont un effet sur leur salaire (variable dépendante). Dans la deuxième régression, j'ai analysé si les caractéristiques de leur lieu de travail (représentées par les variables indépendantes : ville, taille de l'entreprise, secteur et heures de travail) ont un effet sur le salaire (variable dépendante).

Figure 11: Régression multiple, effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur leur salaire

Source	SS	df	MS			
Model	5.24902982	6	.874838303	Number of obs =	48	
Residual	14.0009702	41	.341487078	F (6, 41) =	2.56	
Total	19.25	47	.409574468	Prob > F =	0.0336	
				R-squared =	0.2727	
				Adj R-squared =	0.1662	
				Root MSE =	.58437	

Salaire	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Sexe	.1244613	.2008452	0.62	0.539	-.2811537	.5300763
Âge	-.0564747	.0445617	-1.27	0.212	-.1464688	.0335194
Éducation	.5679549	.2547984	2.23	0.031	.053379	1.082531
Ethnie	-.0012539	.0939972	-0.01	0.989	-.1910851	.1885773
Situationactuelle	.5647215	.1987547	2.84	0.007	.1633283	.9661147
Travailavant	.2236253	.2240278	1.00	0.324	-.228808	.6760585
_cons	3.035849	.9661075	3.14	0.003	1.084755	4.986942

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Stata.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Pour la première régression $Salaire = \beta_1 \text{Sexe} + \beta_2 \text{Age} + \beta_3 \text{Education} + \beta_4 \text{Ethnie} + \beta_5 \text{Situationactuelle} + \beta_6 \text{Travailavant} + v$; où β_1 : effet du sexe sur le salaire, β_2 : effet de l'âge sur le salaire, β_3 : effet du niveau d'études sur le salaire, β_4 : effet de l'ethnie sur le salaire, β_5 : effet de la situation socio-économique actuelle sur le salaire, β_6 : d'avoir travaillé avant le PEJ sur le salaire, v : erreur de régression ; j'ai observé le suivant. D'abord, que la probabilité de que les variables indépendantes « sexe », « âge », « éducation », « ethnie », « situation actuelle », « travaillant » expliquent la variable dépendante « salaire » est de 0,03 qui est inférieur à 0,5 ce qui signifie que ces variables peuvent être pertinentes pour expliquer le salaire des jeunes. Ensuite, j'ai observé chaque variable afin de savoir si les résultats sont statistiquement significatifs et j'ai constaté que seulement deux des six variables du modèle ont un effet sur le salaire des jeunes : leur niveau d'éducation et leur situation socio-économique. Nous pouvons le voir à travers le *t de Student* = 2,23 (pour l'éducation) et de 2,83 (pour la situation des jeunes) qui montre que ces résultats sont statistiquement significatifs (car 2,53 et 3,01 > [-2 ; 2]), et aussi par le *p value* qui se rapproche de 0 pour les deux variables. Pour l'éducation, le coefficient de 0,57 montre que plus les jeunes ont un niveau élevé d'éducation, plus leur salaire augmente. Pour la situation socio-économique des jeunes, le coefficient de 0,56 montre les jeunes qui n'ont aucune vulnérabilité socio-économique ou autre ont plus de tendance à que leur salaire augmente. Ainsi, le niveau d'éducation des jeunes et leur situation socio-économique ont une corrélation avec leur salaire ; il semble que plus ils ont un niveau d'éducation élevé et une situation socio-économique stable, plus ils auront un meilleur salaire. Cependant, cette différence des salaires ne sera pas majeure car selon les conditions du PEJ ils devraient tous gagner le salaire de base (394 \$) minimum et maximum deux salaires de base.

Pour les caractéristiques du lieu de travail, j'ai fait la régression ci-dessous en suivant la même procédure que pour la régression de la figure 10. J'ai d'abord transformé la variable « ville » en *dummie* où le 1 représente les villes de Quito et Guayaquil et le 0 le reste des villes de l'Équateur, ainsi que la variable « temps de travail » où le 1 représente le travail à temps plein et le 0 un travail à temps partiel. Pour la deuxième régression $Salaire = \beta_1 \text{Ville} + \beta_2 \text{Tailleentreprise} + \beta_3 \text{Secteur} + \beta_4 \text{Tempstravailaprès} + v$; où β_1 : effet de la ville sur le salaire, β_2 : effet de la taille de l'entreprise sur le salaire, β_3 : du secteur de l'entreprise sur le salaire, β_4 : effet du temps de travail plein ou partiel sur le salaire, v : erreur de régression, j'ai observé le suivant.

Figure 12: Régression multiple, effets des caractéristiques du lieu de travail des jeunes sur leur salaire

Source	SS	df	MS			
Model	4.92315499	4	1.23078875	Number of obs =	48	
Residual	14.326845	43	.333182442	F (6, 41) =	3.69	
Total	19.25	47	.409574468	Prob > F =	0.0113	
				R-squared =	0.2557	
				Adj R-squared =	0.1865	
				Root MSE =	.57722	

Salaire	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Ville	.2974666	.1770521	1.68	0.100	-.059593	.6545262
Taillentreprise	-0.2010063	.0824977	-2.44	0.019	-.3673787	-.0346339
Secteur	-.0095158	.0269632	-0.35	0.726	-.0638923	.0448607
Tempstravailaprès	.4989325	.26754	1.86	0.069	-.0406133	1.038478
_cons	2.158177	.2972358	7.26	0.000	1.558744	2.75761

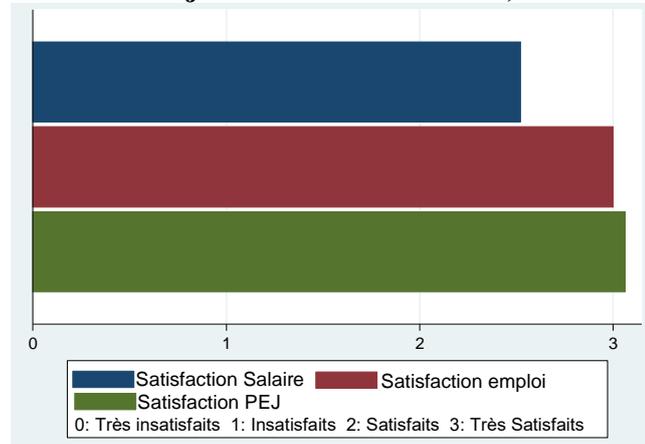
Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Stata.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

La probabilité de que les variables indépendantes « ville », « taille de l'entreprise », « secteur » et « temps de travail après » expliquent la variable « salaire » est de **0,01** qui est inférieur à 0,5 ce qui signifie que ces variables peuvent être pertinentes pour expliquer le salaire des jeunes. Ensuite, j'ai observé chaque variable indépendante afin de savoir si les résultats sont statistiquement significatifs et j'ai constaté que seulement la taille de l'entreprise pourrait avoir un effet sur le salaire des jeunes puisque c'est la seule où le *p value* est presque égal à 0. Le coefficient de **-0,20** montre que plus la taille de l'entreprise où les jeunes travaillent est petite, plus leur salaire diminue. Les trois autres variables ne sont pas significatives d'où la ville, le secteur et le travail à temps plein ou partiel n'ont aucun effet sur le salaire des jeunes, le seul facteur qui semble avoir une corrélation avec le salaire c'est la taille de l'entreprise, mais peu significative en vue de la valeur du coefficient de **-0,20** et pas dans tous les cas puisqu'il y a deux jeunes qui gagnent plus du salaire de base dans des microentreprises.

D'autre part, j'ai analysé la satisfaction des jeunes avec leur salaire mensuel, avec leur emploi et le PEJ afin de déterminer si leur emploi actuel leur permet de satisfaire leurs besoins et de se sentir bien. À partir de ces éléments, j'ai analysé les facteurs qui peuvent déterminer qu'un jeune se sente bien ou pas dans un emploi. Pour obtenir les données me permettant d'y répondre, j'avais demandé aux jeunes : « Es-tu satisfait(e) avec ton salaire? », « Comment te sens-tu en travaillant dans cette entreprise? », « Comment évaluerais-tu ta première expérience de travail avec le PEJ? », et je leur ai demandé de choisir une des quatre réponses possibles :

très insatisfait(e), insatisfait(e), satisfait(e), très satisfait(e). J'ai donc analysé ces trois variables où j'avais des données sur la satisfaction ou pas des jeunes avec leur salaire, leur entreprise et le PEJ. J'ai regroupé leur opinion dans le graphique ci-dessous.

Figure 13: Satisfaction des jeunes avec leur salaire, leur entreprise et le PEJ



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ

Nous observons que dans l'ensemble, les jeunes sont plus satisfaits avec l'entreprise où ils travaillent, et avec le PEJ qu'avec le salaire qu'ils reçoivent en échange de leur travail. En effet, seulement le 54,17 % des jeunes qui ont été interrogés sont satisfaits ou très satisfaits avec leur salaire même si la plupart gagne en moyenne le salaire de base. De plus, même si dans l'ensemble les jeunes sont satisfaits avec leur premier emploi, à travers les données j'ai constaté que leurs opinions peuvent être hétérogènes car elles vont de très insatisfait à très satisfait. La satisfaction ou pas avec le premier emploi est donc subjective et dépend de différents facteurs.

J'ai donc analysé quels sont les facteurs qui peuvent déterminer ou pas la satisfaction des jeunes avec leur premier emploi dans le cadre du PEJ à l'aide de régressions multiples. J'ai commencé par analyser la relation entre les trois variables en question (salaire, entreprise et PEJ) ; en particulier si le lieu de travail (entreprise) et/ou le salaire ont une influence sur la satisfaction des jeunes avec leur premier emploi dans le cadre du PEJ. J'ai donc placé la satisfaction avec le PEJ comme variable dépendante et la satisfaction avec le salaire et l'entreprise comme variables indépendantes. À l'aide de la régression multiple, $Satisfaction_{PEJ} = \beta_1 Satisfaction_{emploi} + \beta_2 Salaire + v$; où β_1 : effet de la satisfaction avec l'emploi actuel sur la satisfaction avec le PEJ, β_2 : effet du salaire sur la satisfaction avec le PEJ, v : erreur de régression, j'ai constaté que seulement la variable salaire avait des résultats statistiquement

significatifs avec un *t de Student* = 2,21 (2,21 > [-2 ; 2]), et un *p value* qui se rapproche de 0. Cela signifie que le salaire a une corrélation avec la satisfaction des jeunes à l'égard du PEJ, mais l'entreprise où ils travaillent n'a pas d'effet. Il semble que plus les jeunes sont satisfaits avec leur salaire, plus leur satisfaction avec le PEJ augmente de 0,35.

Figure 14: Régression multiple, effets de la satisfaction avec l'entreprise et le salaire sur la satisfaction avec le PEJ

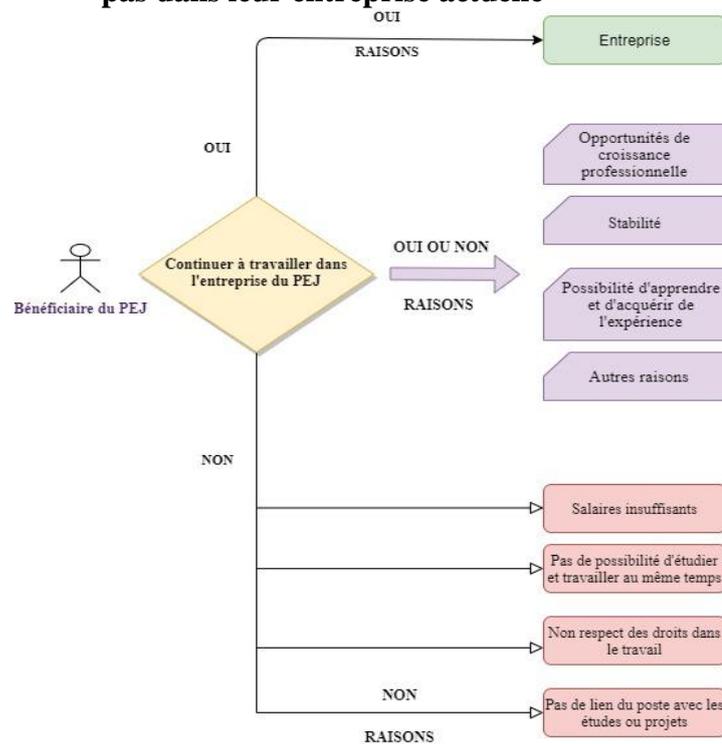
Source	SS	df	MS			
Model	2.64965679	2	1.3248284	Number of obs =	48	
Residual	22.1628432	45	.492507627	F (6, 41) =	2.69	
Total	24.8125	47	.527925532	Prob > F =	0.0788	
				R-squared =	0.1068	
				Adj R-squared =	0.0671	
				Root MSE =	.70179	
SatisfactionEJ	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Satisfactionemploi	.0735188	.1170493	0.63	0.533	-.1622306	.3092682
Salaire	.3533237	.1600681	2.21	0.032	.0309301	.6757173
_cons	2.0028	.5176353	3.87	0.000	.9602288	3.045371

Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020.

Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ.

J'ai ensuite fait la régression simple $Satisfaction_{emploi} = \beta_0 + \beta_2 Salaire$ pour déterminer si la satisfaction avec le salaire a aussi un effet sur la satisfaction avec l'entreprise où les jeunes travaillent. J'ai constaté que non car les valeurs de la variable salaire n'étaient pas statistiquement significatifs ; c'est pourquoi je n'ai pas considéré pertinent inclure cette régression simple dans ce paragraphe. Cependant, cela signifie que dans l'ensemble, les jeunes sont heureux dans leur travail indépendamment de leur salaire ; or pas tous les jeunes sont satisfaits avec leur salaire et avec leur premier emploi. J'ai observé que sur les 48 jeunes, 40 sont satisfaits dans l'entreprise où ils travaillent, tandis que 8 ne le sont pas. Cependant, seulement 27 voudraient continuer à y travailler à la fin du PEJ, contre 21 qui ne voudraient plus y travailler. Ainsi, grâce aux réponses des jeunes dans les questions ouvertes de l'enquête, j'ai observé quels sont les facteurs liés à leur choix de vouloir continuer à travailler ou pas dans l'entreprise où ils sont embauchés actuellement. Voici une figure qui résume ces différents facteurs:

Figure 15: Facteurs déterminant le choix des jeunes de continuer à travailler ou pas dans leur entreprise actuelle



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Io Draw.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

J'ai observé qu'il y a plus de facteurs qui déterminent que les jeunes préfèrent partir de l'entreprise où ils travaillent que d'y rester. Le seul facteur qui détermine que les jeunes veulent continuer à y travailler c'est l'entreprise en soi principalement par sa taille (préférence pour les grandes entreprises), secteur (services ou construction principalement), « vision pour le présent et le futur », ses possibilités de croissance, ou par des raisons personnelles qui leur font sentir bien en y travaillant. Par exemple, un jeune affirme qu'après le PEJ il veut continuer dans l'entreprise de services où il travaille à Quito car ils l'ont « beaucoup soutenu » et car il se sent partie d'une équipe de travail.

Par contre, quatre facteurs qui déterminent que les jeunes ne veulent plus travailler à leur entreprise actuelle après le PEJ sont : le salaire insuffisant, le non-respect de leurs droits dans le travail, qu'il n'y ait pas la possibilité d'étudier et de travailler au même temps, ni de lien entre le poste actuel et leurs études et/ou projet professionnel. Cela montre que pour certains jeunes, leur emploi ne répond pas à leurs besoins ni attentes. Quant au premier facteur, 3 sur 48 jeunes veulent arrêter le travail dans leur entreprise actuelle car ils considèrent que les salaires

sont « injustes », « insuffisants » et dans un des cas « pas en accord avec le poste de travail », surtout si c'est une entreprise du secteur « agriculture, élevage, chasse ».

Autre raison de ne pas vouloir continuer à travailler dans l'entreprise actuelle, c'est le non-respect des droits dans le travail. Le 8,33 % des jeunes (soit 4 sur les 48) veut quitter son poste car ils ont un travail « épuisant » ou même ont souffert du « harcèlement ». J'ai constaté que tous ces jeunes travaillent dans des grandes entreprises à Quito ou Guayaquil, dans les secteurs des services, industries manufacturières et « agriculture, élevage, chasse », ce qui met l'accent sur le fait que les inégalités sociales en Équateur se concentrent principalement à niveau urbain et dans les deux villes les plus grandes où son activité économique se concentre.

Quant aux deux facteurs de ne pas pouvoir étudier ni travailler au même temps, ou qu'il n'y ait pas de lien entre leur poste actuel et leurs études et/ou projet professionnel, celui qui décourage le plus les jeunes à rester dans leur emploi après le PEJ c'est que le manque d'équilibre entre travail et études. D'après leurs témoignages, travailler à temps plein ne leur laisse pas de temps pour étudier. Ainsi, éventuellement au moins le 10,42 % des bénéficiaires de notre échantillon va démissionner pour poursuivre ses études et le 6,25 % va démissionner pour trouver un emploi qui corresponde avec leurs intérêts.

D'autre part, trois facteurs qui déterminent que certains jeunes veulent rester dans leur entreprise actuelle, et qu'à la fois d'autres ne veulent pas y rester sont : la stabilité, la possibilité d'apprendre et acquérir de l'expérience, les opportunités de croissance professionnelle et d'autres raisons personnelles¹⁴⁹. Les avis des jeunes sur ces facteurs sont hétérogènes, voire opposés. Par exemple, 7 des 48 jeunes (le 14 %) veulent continuer à travailler dans leur entreprise car ils considèrent qu'ils ont des opportunités d'avoir un poste meilleur (une promotion) pour satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille aussi et de développer leurs capacités, tandis que 1 sur les 48 (le 2 %) ne pense pas avoir des opportunités de croissance professionnelle. J'ai constaté que ce 1 représente un jeune père de famille, étudiant d'université sans expérience, donc un jeune vulnérable. D'autre part, le 6,33 % des jeunes, soit 3 sur 48 veulent rester dans leur poste actuel car il leur permet d'avoir un emploi « stable », surtout quand selon eux « il est difficile de trouver un travail », ce qui a été prouvé par le diagnostic que j'ai

¹⁴⁹ Les jeunes ont répondu que oui ou non à l'enquête sans spécifier pourquoi d'où je n'ai pas pu mettre leur avis dans des différentes catégories comme pour le reste des bénéficiaires.

fait dans le chapitre 1 de ce mémoire. Cependant, il y a des jeunes qui ne sont pas dans la même situation comme le montre le témoignage de ce bénéficiaire qui affirme vouloir quitter son poste après le PEJ car il sait qu'il n'est pas « permanent ». En outre, les avis opposés entre 2 des 48 jeunes par rapport à la possibilité d'apprendre et acquérir de l'expérience dans leur poste actuel, montre qu'il y a des jeunes qui sont motivés à rester dans leur poste de travail après le PEJ car c'est une « opportunité d'avoir de l'expérience » et donc un outil pour favoriser leur intégration dans le marché du travail, que par la possibilité d'apprendre et d'avoir de l'expérience à la fois, de « se sentir utiles » comme un de ces deux jeunes affirme.

Par ailleurs, pour certains jeunes les facteurs déterminant qu'ils ne veulent pas rester dans leur emploi actuel peuvent être plusieurs au même temps et conduire à qu'ils terminent leur contrat avec le PEJ avant terme. Le cas d'un des bénéficiaires du PEJ permet de l'illustrer :

Mon expérience de travail en tant que bénéficiaire du projet a été très mauvaise, j'ai reçu un salaire qui n'était pas à la hauteur de mes fonctions de chef de secteur, on m'a assigné des fonctions qui ne correspondaient pas à mon poste (...), j'ai été responsable d'activités qui ne me correspondaient pas (...) mon avantage apparent était d'avoir des commissions en dehors de mon salaire, qui ne m'étaient pas payées et qui étaient en attente, après avoir quitté cette entreprise, ils ont pris un mois pour me payer ma démission, trois mois pour me payer 1 des 2 commissions et à ce jour ils ne m'ont pas payé la commission manquante. (...) Pour cela, je mets à disposition les suggestions suivantes pour éviter de mauvaises expériences comme celle que j'ai eue: (...) Surveiller le respect des paiements des salaires et des avantages sociaux des bénéficiaires, examiner et établir des sanctions en cas de non-respect des paiements ou des salaires non correspondants avec le poste occupé (...) Exiger et vérifier que les bénéficiaires ont des conditions de travail sûres, un équipement adéquat, motivation et accompagnement suffisants¹⁵⁰.

Ce témoignage est préoccupant car il concerne non seulement un salaire injuste, un non-respect des droits du travailleur, mais aussi un manque de suivi du Ministère du Travail aux

¹⁵⁰ Mi experiencia laboral como beneficiario del proyecto fue muy mala, recibí un salario que no estaba acorde a mis funciones como jefe de área, me asignaron funciones fuera de mi cargo (...), me hacían responsable de actividades que no me correspondían, me limitaban mucho en presupuesto pero me exigían metas que requerían inversión y personal, (...)mi beneficio aparente era tener comisiones fuera de mi salario las cuales no me pagaban y me tenían en espera, posterior a mi salida de esta empresa se tardaron un mes en pagarme mi liquidación, 3 meses para pagarme 1 de 2 comisiones y hasta el día de hoy no me cancelan la comisión faltante.(...) Para esto pongo a disposición las siguientes sugerencias para evitar malas experiencias como la que yo pasé: (...) Vigilar cumplimiento de pagos de salarios y beneficios sociales a los beneficiarios, revisar y establecer sanciones en caso de incumplimiento de pagos o salario no acorde al cargo ejercido (...). Exigir y auditar que los beneficiarios tengan condiciones seguras de trabajo, equipos adecuados, motivación y acompañamiento suficiente.

entreprises et aux bénéficiaires. Ces différents facteurs montrent qu'en pratique il y a des jeunes qui ne sont pas intégrés dans le marché du travail dans des conditions décentes même dans le cadre du projet, et qu'ainsi les conditions établies lors de la signature des contrats dans le cadre du PEJ ne sont pas respectées par certaines entreprises. De plus, cela montre que la partie formation de l'objectif spécifique n°2 du PEJ¹⁵¹ n'est pas accomplie par le Ministère du Travail pour tous les jeunes puisque pas tous reçoivent un accompagnement ni des formations lors de leur premier emploi. Or, comme Lizeth Recalde m'a indiqué lors de notre entretien, la formation des jeunes est un des composants principaux du projet en plus de leur intégration dans un emploi.

En analysant l'accompagnement des jeunes de part du Ministère du Travail lors du PEJ, j'ai constaté que des 48 jeunes, seulement le 54,17%, soit 26, ont reçu une formation de part du PEJ avant ou pendant leur emploi actuel. Pourtant, dans le rapport de suivi du PEJ en ligne à partir duquel j'ai obtenu mon échantillon, tous les jeunes étaient inclus comme s'ils avaient été formés. Pour l'accompagnement en entreprise, j'ai demandé aux jeunes s'ils ont reçu une formation ou des explications claires sur quelles seraient leurs fonctions dans l'entreprise avant de commencer leur emploi actuel, et aussi s'ils ont de l'accompagnement de part d'un supérieur lors de leurs activités. Le 83.33% des jeunes, soit 40 de 48, avait reçu des explications avant de commencer leurs activités, mais seulement le 70.83%, soit 34 sur 48 est accompagné lors de son premier emploi. Cela signifie qu'au moins la moitié des jeunes qui commencent leur premier emploi sont laissés en autonomie et/ou ne reçoivent pas de formation.

Ces facteurs sont des signes de précarité et éventuellement de « dysfonctionnements » du PEJ à l'avenir. Selon Barbaroux et al, le manque d'accompagnement nuit à une insertion « durable » des jeunes dans le marché du travail. Il peut aussi indiquer que le PEJ est une initiative qui est tombée dans une dynamique de « stop and go » où après la mise en place de l'initiative, le suivi et l'accompagnement sont négligés¹⁵².

¹⁵¹ Rappel de cet objectif spécifique : « Renforcer les capacités et connaissances à travers des formations et des partenariats avec des institutions ». Les formations proposées aux bénéficiaires sont des thématiques suivantes : amélioration du CV et aide à la recherche d'emploi (avant le PEJ), formations sur des compétences sociales: leadership, travail en équipe, communication ; et droits au travail (pendant le PEJ)

¹⁵² Catherine BARBAROUX, « Un droit au parcours accompagné vers l'emploi. Pour réduire le nombre de personnes exposées à la pauvreté », *Conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale*, Novembre 2012, [En ligne]

Dans ce chapitre, nous avons constaté que dans le cadre du PEJ, la plupart des jeunes s'intègrent dans le marché du travail dans un premier emploi formel, cela impliquant travailler dans une entreprise légalement constituée et dans un emploi où ils gagnent au moins le salaire de base. Cependant, à travers les témoignages des bénéficiaires, nous remarquons que pas tous s'intègrent dans leur premier emploi de façon égalitaire et « décente » puisque même dans le cadre du PEJ, certains sont victimes d'informalité (salaires inférieurs à \$ 394), voire de non-respect de leurs droits dans le travail. De plus, même si la plupart sont satisfaits avec le PEJ et ont eu accès à leur premier emploi, leur intégration n'est pas complètement décente dans le sens où leur emploi actuel ne leur permet pas de satisfaire leurs besoins ni de se sentir bien ; surtout en prenant en compte que le 33,33 % des jeunes (soit 16 sur 48) sont pères ou mères de chefs de famille et ont donc besoin de revenus plus élevés que le salaire de base pour soutenir leur ménage. De plus, dans certains cas cette intégration dans le marché du travail n'est pas « durable » car ils ne reçoivent pas de formation, ni d'accompagnement dans leur entreprise ; seulement le 70,83 % des jeunes, soit 34 sur 48 le reçoivent. En outre, il y a des différents facteurs en relation avec les entreprises qui peuvent déterminer que les jeunes se sentent bien en y travaillant, notamment la taille de l'entreprise, le secteur et les opportunités de croissance, entre autres. Au contraire, il y a d'autres facteurs qui ont un effet sur l'insatisfaction des jeunes avec leur emploi, notamment les salaires bas, le non-respect de leurs droits et l'impossibilité de poursuivre des projets personnels comme étudier. Ainsi, même si dans le cadre du PEJ la plupart des bénéficiaires sont intégrés dans leur premier emploi dans des conditions décentes et durables, ce n'est pas le cas pour tous. Ces disparités dans l'intégration m'ont emmené à me demander s'il y a des facteurs propres aux jeunes qui peuvent contribuer à une meilleure intégration dans le marché du travail ? Ainsi que, quels types de jeunes sont les plus enclins à avoir des dynamiques d'intégration vertueuses ou non vertueuses?

CHAPITRE 4 : PANORAMA DES DYNAMIQUES D'INTEGRATION DES JEUNES DANS LEUR PREMIER EMPLOI

Dans le chapitre précédent, j'ai analysé que même dans le cadre du PEJ les jeunes s'intègrent à leur premier emploi dans des conditions hétérogènes à niveau de salaire, de formation et d'accompagnement, de permanence ou pas dans leur entreprise actuelle à futur. À partir de là, dans ce chapitre je me concentre sur les facteurs qui dépendent des jeunes, en particulier leurs caractéristiques personnelles (éducation, sexe, ethnie, âge, situation socio-économique), avoir eu ou pas des expériences professionnelles antérieures et ensuite leurs stratégies de recherche d'emploi (réseau de contacts, salons d'emploi, entre autres), afin de déterminer quels sont les facteurs internes qui peuvent contribuer à une meilleure intégration dans le marché du travail. Dans l'ensemble, cela nous permettra d'avoir un panorama des caractéristiques des jeunes qui s'intègrent pour la première fois dans le marché du travail équatorien, en particulier les plus vulnérables économiquement, et de la relation de ces caractéristiques internes avec des dynamiques d'intégration vertueuses ou non vertueuses.

4.1 Des facteurs qui peuvent contribuer à une meilleure intégration des jeunes dans le marché du travail ?

Des 48 jeunes de notre échantillon seulement 27, soit le 56,25 % resteront travailler dans leur entreprise actuelle après le PEJ, tandis que 21, soit le 43,75 % restant ne continuera pas par des différentes raisons, notamment par la recherche d'un autre emploi ou par la poursuite des études. Cela signifie que des jeunes vont se retirer du marché du travail après le PEJ. À partir de cela, j'ai créé une variable *dummi* appelée « intégration » où le 1 désigne les jeunes qui resteront dans leur entreprise actuelle et donc qui seront intégrés au marché du travail à travers le PEJ, et le 0 désigne les jeunes qui ne resteront pas dans leur entreprise actuelle et donc qui peut-être ne s'intégreront pas à travers le PEJ.

À partir de la variable dépendante « intégration », j'ai fait trois régressions multiples. Dans la première, les caractéristiques personnelles des jeunes (sexe, âge, éducation, ethnie, situation socio-économique) sont les variables indépendantes. En faisant la régression $Intégration = \beta_1 Sexe + \beta_2 Age + \beta_3 Education + \beta_4 Ethnie + \beta_5 Situationactuelle + v$; où β_1 : effet du sexe sur l'intégration dans le marché du travail, β_2 : effet de l'âge sur l'intégration, β_3 : effet du niveau d'éducation sur l'intégration, β_4 : effet de l'ethnie sur l'intégration, β_5 : effet de la situation socio-économique sur l'intégration, v : erreur de régression, j'ai remarqué

qu'aucune de ces variables n'était statistiquement significative avec un *t de Student* qui n'arrivait même pas à 1 pour aucune et un *p value* qui s'éloignait de 0. De même, pour les autres deux régressions, aucune variable n'était statistiquement significative : expérience professionnelle des jeunes avant le PEJ $Intégration = \beta_1 Situation_{avant} + \beta_2 Travail_{avant} + \beta_3 Experience + v$; où β_1 : effet de l'activité avant le PEJ sur l'intégration, β_2 : effet d'avoir travaillé ou pas avant sur l'intégration, β_3 : effet de la durée de l'expérience professionnelle sur l'intégration, v : erreur de régression ; stratégies de recherche de l'emploi actuel $Intégration = \beta_1 Offre + \beta_2 PlateformeRSE + \beta_3 Participations_{salon}emploi + \beta_4 FormationEJ + v$; où β_1 : effet du moyen utilisé pour trouver l'offre d'emploi sur l'intégration, β_2 : effet d'avoir utilisé la Plateforme Red Socio Empleo sur l'intégration, β_3 : effet d'avoir participé aux salons de l'emploi du PEJ sur l'intégration, β_4 : effet d'avoir reçu des formations du PEJ sur l'intégration, v : erreur de régression.

Le fait qu'aucune de ces variables soient significatives peut impliquer que lors de l'intervention du PEJ ni les caractéristiques personnelles des jeunes, ni leur expérience professionnelle antérieure, ni leurs stratégies de recherche de l'emploi ont une corrélation avec leur intégration actuelle dans le marché du travail. Cependant, j'ai observé que certains jeunes vont s'intégrer après le PEJ (vont rester dans leur emploi actuel) et d'autres non, d'où le projet n'assure pas une intégration à 100% de tous dans le marché du travail. Ainsi, de même que pour l'analyse des facteurs liés au choix des jeunes de continuer à travailler ou pas dans leur entreprise actuelle (chapitre 3), je me suis basée dans la variable *dummi* « intégration » et dans les réponses des jeunes à l'enquête pour déterminer en détail les différents facteurs internes qui peuvent avoir un effet sur une meilleure intégration dans la vie professionnelle.

4.1.1 Les caractéristiques personnelles des jeunes

J'ai commencé par analyser les caractéristiques personnelles des jeunes à partir des deux groupes « intégrés » et « non intégrés ». J'ai d'abord observé que même s'il y a plus de bénéficiaires hommes dans le PEJ, l'intégration des jeunes dans le marché du travail est plutôt égalitaire car tantôt hommes comme femmes ont les mêmes opportunités de rester travailler dans leur entreprise après le PEJ. Or, avec le 71,43 % de jeunes hommes qui vont quitter leur emploi actuel, ce sont les hommes qui vont avoir plus de tendance à ne pas s'intégrer au marché du travail après le PEJ, principalement car ils vont chercher un meilleur emploi ou poursuivre

leurs études. Cela montre qu'éventuellement les jeunes femmes auront plus de tendance à conserver leur premier emploi, tandis que les hommes non, ce qui n'est pas nécessairement négatif car il signifie qu'ils ont plus de possibilités que les femmes de poursuivre leurs projets professionnels et/ou académiques.

De plus, j'ai observé que les jeunes qui sont intégrés sur le marché du travail sont en moyenne un an plus âgés (22,62 ans) que les non intégrés (21,61 ans). Cela pourrait impliquer que plus ils sont âgés, plus les jeunes vont avoir tendance à vouloir une « position stabilisée » sur le marché du travail¹⁵³, et donc ne vont pas vouloir quitter leur emploi actuel pour ne pas la perdre, surtout au milieu d'un contexte d'emploi « difficile » en leurs propres mots.

Pour le groupe ethnique, j'ai observé que la majorité est métisse tantôt pour les jeunes intégrés comme non intégrés et que tous les groupes ethniques sont représentés dans les deux groupes. Cependant, le seul groupe où j'ai observé plus de non intégrés (9,52 %) que d'intégrés (7,41 %) c'est les indigènes. Cela peut signifier que pour la plupart des jeunes équatoriens, l'ethnie n'est pas nécessairement un facteur déterminant d'une meilleure intégration dans le premier emploi, puisque comme expliqué, la majorité de la population équatorienne est métisse ; cependant, les minorités ethniques, en particulier les indigènes restent les plus vulnérables dans l'intégration au marché du travail.

Pour la situation socio-économique, j'ai observé qu'il y a plus de jeunes vulnérables chez les non intégrés (57,14 %) que chez les intégrés (48,15 %) et que la condition de vulnérabilité la plus fréquente dans ces deux groupes de jeunes c'est d'être parents de famille. J'ai aussi remarqué que dans le groupe des non intégrés il y a une population plus importante de jeunes qui n'ont aucune condition de vulnérabilité, (42,86 %), que dans le groupe des intégrés (33,33 %). Cela montre qu'il y a des sous-groupes de jeunes : d'une part, des jeunes non vulnérables qui vont continuer dans leur emploi actuel car il correspond avec leur projets et/ou besoins, des jeunes qui sont vulnérables et qui vont s'intégrer dans le marché du travail et conserver leur emploi actuel car ils se sentent bien ou car ils en ont besoin, surtout les parents

¹⁵³ Michèle MANSUY, «Transitions entre le système éducatif et la vie active : chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne», *Office des publications officielles des Communautés européennes*, Luxembourg, 2001.

jeunes ; d'autre part, des jeunes non vulnérables qui peuvent se permettre de démissionner pour poursuivre leurs projets comme trouver un meilleur emploi ou continuer leurs études. La situation socio-économique des jeunes semble donc être un facteur qui a un effet sur leur intégration.

Pour l'éducation, j'ai remarqué que les jeunes vulnérables socio économiquement ont un niveau d'éducation plus bas que les non vulnérables et que la plupart sont des jeunes non intégrés. En effet, même si la plupart des jeunes dans les deux groupes ont en moyenne un niveau Baccalauréat complet¹⁵⁴, le groupe des intégrés reste le plus « éduqué » des deux avec un niveau d'éducation allant du Baccalauréat complet au Master ; tandis que les non intégrés ont un niveau d'éducation plus bas qui va du Baccalauréat incomplet à la Licence. J'ai également observé que le niveau d'éducation des jeunes est en partie en lien avec leurs projets futurs, voire ambitions professionnelles¹⁵⁵.

En effet, les jeunes intégrés sont non seulement plus éduqués, mais ont aussi des projets plus ambitieux à court et à long terme que les non intégrés. À court terme, le 62,96 % des jeunes du premier groupe considère que terminer l'université et travailler c'est le moyen qui correspond le mieux à leurs besoins et qui pourrait leur donner les meilleures opportunités d'emploi à futur, contre le 47,62 % du deuxième groupe. Cependant, faire des études supérieures est possible que pour le 40,74 % (soit 11 de 27) des jeunes intégrés au marché du travail, tandis que pour les jeunes non intégrés seulement le 14,29 % (soit 3 de 22) vont à l'université. Cela pourrait s'expliquer car ces derniers jeunes ont moins de ressources économiques et donc moins d'argent pour dépenser dans leurs études ; mais aussi par un manque de motivation de certains puisque le 19,05 % des jeunes non intégrés veut travailler après avoir terminé le Baccalauréat et ne veut pas faire des études supérieures, contre 11,11 % des jeunes intégrés qui pensent de cette façon. En outre, environ le 25 % des jeunes des deux groupes (la plupart du groupe des non intégrés) considèrent que poursuivre une formation technique plus courte que l'université pourrait être l'option la plus intéressante car elle leur permettrait gagner du temps et de l'argent. Le niveau

¹⁵⁴ La plupart des jeunes de l'échantillon ont ce niveau d'éducation. Parmi les 48 jeunes, il y a que quatre diplômés d'université, desquels trois font partie des intégrés et un des non intégrés.

¹⁵⁵ A travers des enquêtes, j'ai obtenu des informations sur les projets des jeunes à court et à long terme en leur demandant « quelle option correspond le mieux à tes besoins et qui, selon toi, pourrait te donner les meilleures opportunités d'emploi ? » et « dans 5 ans, quelle situation professionnelle te conviendrait le mieux? », et en leur donnant une option de réponse au choix parmi quatre options allant d'un projet le moins ambitieux au plus ambitieux pour les deux questions.

d'éducation des jeunes semble donc être un facteur qui contribue à une meilleure intégration dans le marché du travail, car avec plus d'éducation les jeunes ont une idée plus claire de leurs objectifs professionnels à futur, des projets plus ambitieux et peuvent s'intégrer dans un emploi qui corresponde le plus avec ceux-ci.

Quant au projet professionnel, dans 5 ans, le 55,56 % des jeunes intégrés ont le projet le plus ambitieux parmi les catégories que je leur ai proposées et ils aspirent à avoir un futur poste de Managers ou de Directeurs ou à avoir leur propre entreprise. Le reste des jeunes de ce groupe, soit le 44,4 % ont un projet un peu moins ambitieux qui leur permet quand même des possibilités de gagner un peu plus au fur et à mesure qu'ils acquièrent plus d'expérience. Pour les jeunes non intégrés, ils ont trois types de projets différents. Le 47,62 % des jeunes ont un projet très ambitieux, le 42,86 % un projet ambitieux et le 9,52% restant préfère avoir un emploi stable mais avec peu de progrès de salaire et de responsabilités. Ces différentes aspirations professionnelles montrent qu'au sein des grands groupes « intégrés » et « non intégrés » il y a des sous-groupes de jeunes avec des différents niveaux de préparation, ainsi que d'intérêts et d'objectifs qui ont un effet sur leur intégration dans le marché du travail ; ceux qui considèrent que leur premier emploi actuel correspond avec leur projets vont avoir tendance à y rester, tandis que ceux qui considèrent que non vont avoir tendance à démissionner, mais surtout ceux qui n'ont pas de vulnérabilité socio-économique pour le faire.

4.1.2 Expérience professionnelle des jeunes avant le PEJ

D'autre part, j'ai analysé si avoir de l'expérience professionnelle avant le PEJ a favorisé ou pas l'intégration des jeunes dans leur premier emploi. De même que pour l'analyse de leurs caractéristiques individuelles, j'ai observé à partir des deux groupes « intégrés » et « non intégrés » que les jeunes intégrés avaient dans l'ensemble plus d'expérience professionnelle avant le PEJ que les non intégrés, même si tous les bénéficiaires ont travaillé moins d'un an. La plupart des jeunes intégrés (le 85,19 %, soit 23 sur 27) ont eu au moins une expérience allant de 1 mois à 12 mois avant le PEJ, contre le 75%, soit 15 sur 21, des non intégrés.

En observant la fréquence, j'ai remarqué que dans les deux groupes, la plupart des jeunes (le 37,04 % pour les intégrés et le 35 % pour les non intégrés) ont travaillé de 7 à 12 mois. Le reste des jeunes ont eu une expérience inférieure à six mois. Néanmoins, le groupe des non

intégrés ont une proportion majeure de jeunes qui n'ont jamais travaillé (25 %), que les jeunes intégrés (11,11 %). De plus, j'ai constaté qu'avant le PEJ, les jeunes intégrés étaient plus actifs que l'autre groupe de jeunes. La plupart de ces jeunes étaient occupés dans les études avant le PEJ, soit à l'université (37,04 %), soit au Lycée (14,81 %) ; une autre partie importante travaillait soit à temps plein ou de façon temporaire (37,04 %), le reste (le 11,11 %, soit 3 sur 27) n'était pas occupé, mais cherchait un emploi. Pour les non intégrés, la plupart des jeunes était aussi en train d'étudier ou de travailler avant le PEJ, mais la différence c'est que la proportion des étudiants de Lycée est plus importante (20 %) que celle des étudiants d'université (25 %) et qu'il y avait un plus grand nombre de « désoccupés » (20 %), mais qui quand même cherchaient un emploi.

Ces facteurs indiquent qu'avoir eu de l'expérience avant le PEJ a eu un effet positif dans l'intégration des jeunes au marché du travail ; ceux qui avaient travaillé et qui l'ont fait pendant plus longtemps avant du PEJ, ont plus de tendance à être intégrés dans le marché du travail aujourd'hui. De plus, que la moitié de tous les bénéficiaires ont au moins travaillé de 4 à 6 mois, a pu aussi jouer un rôle dans leur sélection pour le PEJ ou dans leur intérêt de postuler. En effet, même si avoir une expérience professionnelle de moins d'un an est une des conditions pour appliquer au PEJ et que par conséquent il y a des bénéficiaires qui n'ont jamais travaillé, il est possible que les candidats avec un peu d'expérience étaient plus éligibles car ils étaient plus opérationnels pour les entreprises que les autres, ou sinon que ces jeunes avec plus d'expérience étaient plus intéressés à trouver un emploi à temps plein et ils ont donc postulé au PEJ.

Un autre aspect important à souligner c'est que dans l'échantillon, il y avait une proportion de NINI de type 1 en recherche d'emploi avant le PEJ¹⁵⁶. Ces jeunes n'étudiaient, ni travaillaient pas, mais étaient motivés pour chercher un emploi et le 11,11% l'ont trouvé dans le cadre du PEJ, tandis que le 20%, soit 4 jeunes des 48, l'ont trouvé mais ne vont pas continuer à travailler dans celui-ci. Ces quatre jeunes pourraient donc constituer la population la plus

¹⁵⁶ Ramiro MÁLAGA *et al*, « La dinámica de la población que no estudia ni trabaja en el Perú: quiénes son, cómo son y cómo han cambiado », *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*, n°44, Mai 2017, pp.5-49.

Les NINI sont un groupe hétérogène dans lequel ils existent trois sous-groupes principaux qui vont des cas les moins graves aux plus graves (les *hard core*): les NINI type 1 qui sont des jeunes qui n'étudient pas, ni travaillent pas, ni sont en formation mais recherchent activement du travail; ce sont des jeunes au chômage ; les NINI type 2 qui n'étudient pas, ni travaillent pas, ni recherchent activement du travail, mais qui souhaitent travailler et les NINI type 3 qui n'étudient pas, ni travaillent pas et qui ne veulent pas travailler, ce sont des jeunes inactifs et / ou « distanciés ».

vulnérable de notre échantillon puisqu'ils vont démissionner à leur emploi actuel, ce qui pourrait signifier qu'éventuellement certains vont retourner au chômage jusqu'à trouver un nouvel emploi. D'ailleurs, un de ces quatre jeunes qui est père chef de famille est déjà au chômage ; il affirme ne plus travailler dans l'entreprise du PEJ au moment de l'enquête et qu'il « doit trouver un emploi ». Or, ce qui est rassurant, c'est qu'aucun de ces quatre jeunes ne veut se retirer du marché du travail ; ils veulent démissionner à leur emploi actuel pour trouver un emploi avec un meilleur salaire et des meilleures conditions de travail.

4.1.3 Stratégies de recherche d'emploi des jeunes

Pour analyser les stratégies que les bénéficiaires ont adoptées pour trouver leur emploi actuel, j'ai utilisé la même méthode que pour l'analyse de leurs caractéristiques individuelles et expérience professionnelle antérieure. À partir des variables de ma base de données j'ai obtenu cinq facteurs : le temps pour trouver l'emploi actuel, le moyen utilisé pour obtenir l'offre d'emploi, l'utilisation de la plateforme *Red Socio Empleo* du Ministère du Travail pour chercher du travail, la participation à des salons de l'emploi organisés par le PEJ et aux formations d'aide à la recherche d'emploi avant du PEJ.

Pour le premier facteur (temps) j'ai constaté que les jeunes intégrés ont passé plus de temps à chercher leur emploi actuel que les non intégrés. Plus de la moitié du groupe des intégrés, le 51,85 %, soit 14 des 27 jeunes, ont tardé plus de 6 mois à trouver leur emploi actuel. Pour les non intégrés, la dynamique est différente car une minorité du groupe (le 14,29 %, soit 3 des 21 jeunes) a passé plus de 6 mois à chercher leur emploi actuel. La plupart des jeunes non intégrés (le 66,67 %, soit 14 des 21) ont pris peu de temps pour trouver leur emploi actuel, en moyenne de 1 à 3 mois.

Or, j'ai aussi remarqué que parmi les intégrés il y a un sous-groupe (le 25,93 %, soit 7 sur les 27) qui a pris que de 1 à 3 semaines à trouver son emploi actuel. J'ai observé ces deux sous-groupes opposés de jeunes intégrés : chercheurs d'emploi à court et à long terme. J'ai constaté que ceux qui ont passé le moins de temps à chercher un emploi sont des jeunes qui l'ont obtenu grâce à la recommandation d'un contact personnel et qui ont travaillé moins de 6 mois (avec une exception qui a travaillé plus). Avant de leur emploi actuel, ils étaient tous étudiants d'université ou travaillaient dans une autre institution et la moitié d'entre eux n'a

aucune condition de vulnérabilité. Au contraire, le sous-groupe de jeunes qui ont pris plus de temps à chercher leur emploi est très hétérogène. D'une part, il y a des jeunes qui n'ont aucune condition de vulnérabilité et qui étudiaient à l'université ou travaillaient avant le PEJ ; d'autres qui sont vulnérables par leur condition d'être parents à un jeune âge ou par revenus, et qui ont principalement un niveau Baccalauréat. Tous ces jeunes ont travaillé de 1 à 12 mois et ont obtenu leur emploi actuel par différents moyens : contact personnel, réseaux sociaux, plateforme *Red Socio Empleo*.

Pour les non intégrés, la dynamique est différente. Ceux qui ont pris le moins de temps à chercher un emploi c'est une minorité qui soit ne présente aucune condition de vulnérabilité, soit qui est père ou mère. Ceux qui n'avaient aucune condition de vulnérabilité étaient concentrés sur leurs études avant le PEJ, tandis que les autres travaillaient ou cherchaient un emploi. D'autre part, j'ai remarqué que ceux qui ont pris le plus de temps à chercher un emploi sont trois jeunes ayant le plus d'expérience professionnelle (la plupart de 7 à 12 mois), qui étaient à l'université avant le PEJ et qui ne veulent plus continuer dans leur emploi actuel pour trouver un meilleur emploi, aucun de ces jeunes n'est père ni mère ni a aucune autre condition de vulnérabilité (sauf un des 3). Ces jeunes sont donc une minorité qui est plus qualifiée et qui peut « se permettre » de quitter leur emploi actuel pour trouver une meilleure opportunité.

D'autre part, j'ai observé que même si les jeunes ont utilisé des différents moyens pour trouver l'offre de leur emploi actuel, celui qui a été le plus utilisé par les intégrés et non intégrés c'est les contacts personnels. En effet, le 68,75 % (33 des 48) de l'échantillon a privilégié ce moyen et il a été plus utilisé par les intégrés (70,37 %) que par les non intégrés (66,67 %). Le reste des jeunes ont trouvé des opportunités à travers les réseaux sociaux (3 des 48), Internet (3 des 48), la plateforme *Red Socio Empleo* (3 des 48) et d'autres moyens (6 des 48). Le réseau est donc le moyen le plus utilisé par les jeunes pour trouver des opportunités d'emploi. Cela reflète d'une part, la réalité du marché du travail équatorien, voire latino-américain que nous avons vu dans le chapitre 1 où les institutions ont tendance à privilégier les références et les contacts au moment de recruter. Cela peut expliquer aussi que seulement un peu plus de la moitié des jeunes veulent rester dans leur travail, puisque comme plusieurs d'entre eux sont jeunes, sans expérience et proviennent d'un milieu socio-économique vulnérable, pas tous ne vont avoir un réseau où trouver des opportunités enrichissantes.

C'est curieux que les jeunes n'aient presque pas utilisé les moyens fournis par le Ministère du Travail, en particulier par le PEJ pour trouver un emploi. D'ailleurs, une partie non négligeable des bénéficiaires n'était même pas au courant de l'existence de ces moyens : le 22,92 % ne connaissait pas la plateforme *Red Socio Empleo*, le 56,25 % ne savait pas que le PEJ organisait des salons de l'emploi et seulement le 10,41 % a reçu une formation d'aide à l'amélioration du CV et/ou à la recherche d'emploi avant le projet.

Ces éléments indiquent que l'accompagnement du Ministère du Travail dans le cadre du PEJ est insuffisant, ainsi que la socialisation des outils d'aide à la recherche d'emploi que les jeunes ont à leur disposition dans le cadre du PEJ (formations) et en dehors de celui-ci (plateforme, salons de l'emploi et parfois formations). De plus, l'efficacité de ces outils, en particulier de la plateforme est mise en question puisqu'il y a des jeunes qui étaient au courant de son existence mais qui ne l'ont pas utilisée pour trouver leur emploi actuel. La plupart des jeunes considèrent que la plateforme a peu d'offres d'emplois qui correspondent à leur expérience et intérêts, c'est pourquoi ils ne l'ont plus utilisée, cependant certains sont prêts à l'utiliser à nouveau si elle s'améliore.

Ces dynamiques nous indiquent que ce sont surtout les caractéristiques personnelles des jeunes et leur stratégie de recherche d'emploi, principalement basée sur le réseau de contacts qui vont avoir un effet sur leur intégration dans le premier emploi. C'est pourquoi les jeunes avec un niveau d'éducation et/ou plus expérience ont trouvé plus facilement leur emploi, ainsi que les jeunes qui n'avaient pas d'expérience, mais qui ont obtenu leur offre d'emploi actuel grâce à un contact personnel. De plus, d'autres conditions comme la vulnérabilité socio-économique ont aussi un effet, puisque beaucoup de jeunes qui sont pères ou mères ont trouvé leur emploi dans peu de temps, ce qui peut signifier qu'ils ont accepté leur emploi actuel car ils en avaient besoin plus que par le lien avec leur projet professionnel.

4.2 Les quatre types de jeunes et leurs dynamiques d'insertion professionnelle

Nous avons constaté que même dans le cadre du PEJ il y a des sous-groupes de jeunes qui s'intègrent au marché du travail dans des différentes conditions et que cette intégration dépend d'une part de facteurs internes aux jeunes (niveau d'éducation, situation socio-économique, expérience professionnelle, stratégies de recherche d'emploi), ainsi que de

facteurs externes aux jeunes comme l'entreprise, le secteur où ils travaillent, ou l'accompagnement qu'ils reçoivent pendant leur premier emploi.

Le fait que même dans le cadre d'une intervention comme le PEJ il y ait des disparités dans l'intégration des jeunes dans le milieu professionnel, montre que ce n'est pas en soi le programme qui va les intégrer mieux ou pas, mais que les jeunes sont des acteurs de leur intégration dans la vie active. Ils ne sont pas que des récepteurs passifs des aides ou des « victimes » de leurs difficultés, même si au moins la moitié de l'échantillon et de la population mère du PEJ sont des jeunes vulnérables socio économiquement et s'ils ont tous peu ou aucune expérience professionnelle. Le chercheur Claude Trottier, reconnaît que les jeunes en insertion professionnelle ne forment pas un groupe « homogène », sinon qu'il y a quatre « types » de jeunes au sein de ce groupe: les jeunes qui se sont stabilisés sur le marché du travail, ceux qui sont en voie de stabilisation, les jeunes en situation précaire et les jeunes en marge du marché du travail¹⁵⁷.

À travers de l'analyse, j'ai constaté qu'au sein du PEJ il y a effectivement des différents groupes de jeunes primo arrivants dans le marché du travail, donc des dynamiques d'intégration différentes. Aucun des bénéficiaires est encore stabilisé dans le marché du travail car aucun n'a travaillé pendant deux ans ou plus dans leur entreprise, ni aucun est en situation précaire ou laissé en marge du marché du travail grâce à l'intervention du PEJ d'où tous ces jeunes sont « en voie de stabilisation ». À partir des facteurs internes et externes aux jeunes et inspirée par le classement des différents types de jeunes en insertion professionnelle selon Trottier, j'ai déterminé les différents groupes de jeunes qui sont en voie d'intégration dans le marché du travail équatorien (ils commencent tous leur premier emploi) et ainsi quelles sont les dynamiques d'intégration des jeunes dans le marché du travail équatorien. J'ai ainsi classé les bénéficiaires du PEJ dans les quatre groupes suivants : les vulnérables en voie d'intégration, les non vulnérables en voie d'intégration, les non intégrés vulnérables et les non intégrés non vulnérables. Chaque jeune est un cas particulier avec sa propre histoire de vie ; néanmoins, il est pertinent de les classer dans quatre groupes, chacun avec sa propre dynamique d'intégration, afin de repérer les jeunes qui ont le plus bénéficié du PEJ et ainsi les caractéristiques des jeunes

¹⁵⁷ Claude TROTTIER, « Les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle : acteurs ou victimes de conditions défavorables ? », in Jacques HAMEL, et al. (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, pp. 155-164.

cibles pour d'autres interventions à futur, ainsi que des jeunes pour qui d'autres types d'aides seraient pertinentes.

L'échantillon a mis en évidence dans le chapitre 3 qu'au moins plus de la moitié des bénéficiaires du PEJ, soit le 56,25 % (27 des 48) vont s'intégrer dans le marché du travail après cette intervention, parmi lesquels 12 femmes et 15 hommes. J'ai constaté que la plupart des jeunes en voie d'intégration sont vulnérables (17 des 27), ce qui nous emmène à analyser les caractéristiques et les dynamiques d'intégration de notre premier groupe : les jeunes vulnérables en voie d'intégration. La dynamique d'intégration de ce groupe est vertueuse même si la plupart sont des pères ou mères chefs de famille (9 des 17), surtout des jeunes mères (5 des 9), et que le reste sont affectés par des problèmes de ressources économiques limitées ou par l'appartenance à une ethnie. Ce groupe de jeunes a le plus de diversité ethnique car même si la plupart sont des métisses (76,47 %, soit 13 des 17), les autres groupes ethniques sont aussi présents, surtout les indigènes puisque des quatre indigènes de l'échantillon, la moitié sont dans ce groupe (soit 2 des 4). Il y a également des afro équatoriens et des *montubios* qui ont été intégrés dans le cadre du PEJ.

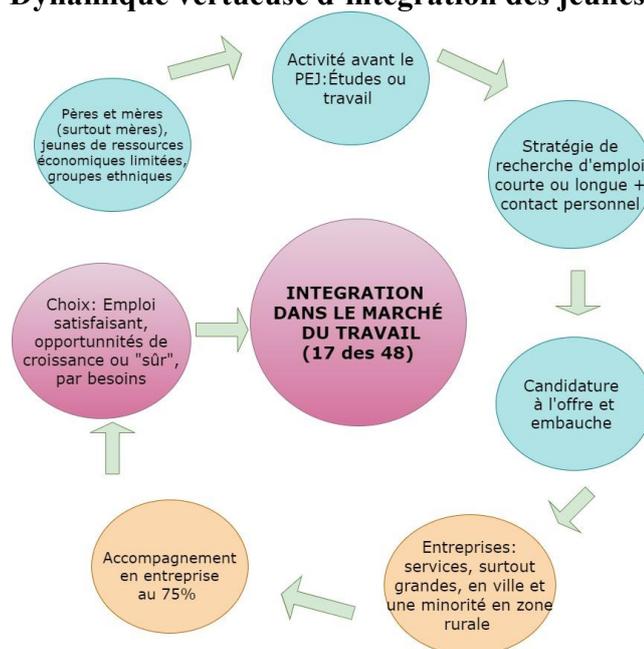
Le niveau d'éducation de ces jeunes, ainsi qu'avoir eu de l'expérience professionnelle d'au moins un mois a constitué un avantage pour leur insertion professionnelle actuelle. En effet, même si la plupart a un niveau Baccalauréat complet (64,71 %, soit 11 des 17), une proportion importante a des études supérieures de niveau Licence (29,41 %, soit 5) ou Master (5,88 %, soit 1). La majorité avait travaillé avant (88,24 %, soit 15 des 17) même si c'étaient des expériences courtes allant de 1 à 6 mois pour la plupart (le 52,94 %, soit 9) et de 7 à 12 mois pour le reste (35,29 %, soit 6). Dans ce groupe, il n'y avait pas de NINI car ils étaient tous des étudiants d'université ou de Lycée, ou ils travaillaient à temps plein ou partiel avant le PEJ. Pour ces jeunes, le temps de recherche de leur emploi actuel n'a pas d'effet sur leur satisfaction avec celui-ci. La plupart sont satisfaits ou très satisfaits avec leur emploi et ont passé soit une longue durée de 7 à 12 mois à le chercher (6 des 17), soit de 1 à 3 semaines (5 des 17). Or, tous ceux qui sont très insatisfaits ont passé de 7 à 12 mois à le chercher (3 des 17). La plupart ont trouvé leur emploi grâce à un contact personnel (76,47 %, soit 13 des 17), tandis que le reste a utilisé d'autres moyens comme la plateforme *Red Socio Empleo*, internet et les réseaux sociaux. La stratégie d'obtention du premier emploi de ce groupe a donc été une recherche de courte ou longue durée basée dans le recours aux contacts personnels.

Quant aux facteurs externes qui ne dépendent pas des jeunes, j'ai constaté que la plupart reçoivent de l'accompagnement, surtout de part de l'entreprise où ils travaillent (13 des 17), plutôt que du PEJ (11 des 17). De plus, la plupart se sentent partie d'une équipe dans leur entreprise (16 des 17). Ce groupe est aussi le plus diverse quant au secteur de travail. La plupart travaille dans le secteur « autres activités de services » (41,18 %, soit 7), mais le reste travaille dans des différents secteurs : industries manufacturières (17,65 %, soit 3), agriculture, élevage, chasse (11,76 %, soit 2), activités et services administratifs, activités, services sociaux, administration publique, défense, commerce, réparation de véhicules, construction (un dans chacun de ces secteurs). La plupart des jeunes travaille dans une grande entreprise (76,47 %, soit 13 des 17), le reste dans une moyenne (11,76 %, soit 2), petite ou microentreprise (un dans chacune). Ils sont répartis dans des petites et grandes villes (Guayaquil et Quito surtout) des régions côte (10) et *Sierra* (7) ; il y a seulement un jeune qui travaille dans une zone rurale.

La figure ci-dessous illustre la dynamique vertueuse d'intégration des jeunes vulnérables. Ces jeunes ont arrivé à surmonter leurs obstacles (condition de vulnérabilité), surtout les jeunes femmes vulnérables (mères ou indigènes) et à s'intégrer dans le marché du travail. Ce qui a favorisé leur intégration c'est principalement avoir un niveau d'éducation plus élevé (Baccalauréat complet et études supérieures), ainsi qu'avoir eu de l'expérience professionnelle avant le PEJ. De plus, il n'y avait pas de NINI dans ce groupe, ils étaient tous actifs en train d'étudier ou travailler avant le PEJ. Le temps de recherche d'emploi n'a pas eu d'effet sur leur intégration professionnelle actuelle, mais plutôt c'est leur stratégie de recherche d'emploi, basée dans leur réseau de contacts personnels, qui a favorisé leur intégration. La plupart travaillent dans des grandes entreprises de services en ville et reçoivent de l'accompagnement dans leurs activités, ce qui contribue à que cette intégration soit « durable », même s'il y a environ 25 % des jeunes qui sont laissés en autonomie.

Ces jeunes travaillent dans des conditions « décentes » car ils ont un emploi formel dans lequel ils se sentent bien, ils ont des « opportunités de croissance » et qui permet de satisfaire leurs besoins. Or, d'autres jeunes vont conserver leur emploi plutôt car ils ont besoin de revenus même s'ils ne sont pas satisfaits avec le salaire, surtout s'ils sont pères ou mères, ou car ils considèrent qu'il « est difficile de trouver un travail » et qu'ils ont l'opportunité d'avoir un emploi « sûr ».

Figure 16 : Dynamique vertueuse d'intégration des jeunes vulnérables



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Io Draw.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

D'autre part, la dynamique des jeunes non vulnérables en voie d'intégration est vertueuse pour tous les dix bénéficiaires qui le composent. C'est un groupe homogène du point de vue ethnique (ils sont tous métisses), leur situation socio-économique (aucune vulnérabilité) et avec un niveau d'éducation Baccalauréat complet pour la plupart (60 %, 6 des 10) et Licence pour le reste. Cependant, c'est le groupe où il y a le plus d'inégalité de genre puisque les femmes sont une minorité (2 des 10) vis-à-vis des hommes (8 des 10), ce qui montre qu'elles sont les plus affectées par des conditions de vulnérabilité.

Ce groupe est plus éduqué que les vulnérables intégrés car même si la plupart a un niveau Baccalauréat complet (60 %, 6 des 10), il y a une plus grande proportion de jeunes niveau Licence (40 %). La plupart de ces jeunes ont travaillé avant le PEJ (80 %) et ont eu des expériences plus longues que le reste des jeunes du groupe des intégrés : la plupart a travaillé de 7 à 12 mois (40 %), de 1 à 6 mois (40 %) et une minorité n'a jamais travaillé 20 %. Cette minorité étaient des NINI qui ne travaillaient pas mais cherchaient de l'emploi avant le PEJ, le reste des jeunes étaient surtout des étudiants d'université (le 50 %), et le reste travaillait dans une autre institution. La plupart des jeunes de ce groupe ont trouvé leur emploi actuel à travers

un contact personnel (le 60 %) ¹⁵⁸. La moitié a mis plus de 6 mois à chercher leur emploi (le 50 %) et le reste (50%) de moins d'un mois à 3 mois pour le trouver. Presque tous sont très satisfaits ou satisfaits avec leur emploi (le 90 %). La stratégie d'obtention du premier emploi de ce groupe a été donc une recherche de longue ou courte durée basée dans le recours aux contacts personnels.

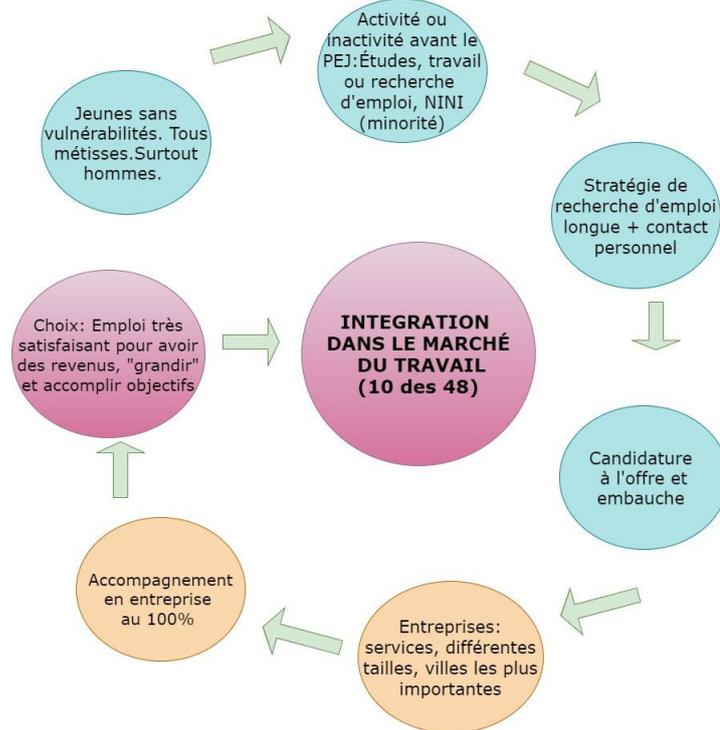
Quant aux facteurs externes, j'ai constaté que tous les jeunes reçoivent de l'accompagnement de part d'un supérieur lors des activités en entreprise et ils se sentent tous partie d'une équipe de travail. Un peu plus de la moitié (6 jeunes) ont reçu une formation de part du PEJ. Tous ces jeunes travaillent dans les villes les plus importantes de l'Équateur dans des différentes tailles d'entreprises et secteurs, mais surtout dans le secteur des services. Le 50 % travaille dans une grande entreprise, le 30 % dans une petite et le 20 % dans une moyenne. Aucun ne travaille dans une microentreprise. La plupart (60 %) travaille à Quito, le reste dans d'autres grandes villes comme Guayaquil (10 %), Cuenca (20 %) et Francisco de Orellana (10 %), capitale d'une des six provinces de l'Amazonie. La plupart (le 60 %) travaille dans « autres activités de services », le reste, dans un secteur différent : activités d'hébergement, industries manufacturières, construction et agriculture, élevage, chasse (un jeune dans chaque secteur).

La figure ci-dessous illustre la dynamique vertueuse d'intégration des jeunes non vulnérables. Nous observons que ces jeunes ont des facteurs internes qui favorisent leur intégration décente dans le marché du travail. Par rapport aux autres trois groupes de jeunes, ils ont une « dotation initiale la plus élevée » ¹⁵⁹, en particulier des niveaux d'éducation et d'expérience plus élevés et aucune condition de vulnérabilité. De plus, ils ont pris plus de temps que le reste des jeunes pour trouver un emploi formel qui leur permette non seulement de satisfaire leurs besoins, mais aussi qui corresponde avec leurs intérêts, objectifs et dans lequel ils se sentent bien. Les facteurs externes, comme le fait que les jeunes soient tous accompagnés en entreprise et qu'ils travaillent dans des grandes entreprises en ville de secteurs à peu de risques, contribue à que cette intégration soit non seulement décente, mais aussi durable.

¹⁵⁸ Le reste ont trouvé un emploi à travers d'autres moyens (30 %) et seulement un à travers la plateforme.

¹⁵⁹ François BOURGUIGNON, « El papel de la educación en el mercado de trabajo urbano en el proceso de desarrollo: el caso de Colombia » in Urquidi, Víctor y Trejo Reyes Saúl (dir.), *Recursos humanos, empleo y desarrollo en América latina*, Lecturas del Trimestre Económico # 51, 1983.

Figure 17 : Dynamique vertueuse d'intégration des jeunes non vulnérables



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Io Draw.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Nous constatons ainsi que ces jeunes plus qualifiés ont aussi pu investir le plus de temps dans leur recherche, obtenant dans la même proportion des meilleurs emplois: « Ils m'ont ouvert les portes pour avoir des revenus et continuer à grandir en tant que personne et professionnellement » ; « Un grand merci! Bénédiction. Je suis très heureuse d'avoir mon emploi et de pouvoir grandir, avoir mon expérience professionnelle et réaliser mes rêves »¹⁶⁰.

D'autre part, nous avons constaté dans le chapitre 3 que, 21 des 48 jeunes de l'échantillon, soit le 43,75 %, ne voudront pas s'intégrer dans le marché du travail après le PEJ, parmi lesquels 15 hommes et 6 femmes. Parmi eux, plus de la moitié sont vulnérables (le 61,9%, soit 13 des 21), ce qui nous emmène à analyser les caractéristiques et les dynamiques d'intégration de notre troisième groupe : les treize jeunes non intégrés vulnérables. Ces jeunes sont surtout des hommes vulnérables socio économiquement (76,92 %, soit 10 des 13) car ils sont pères chefs de famille (le 50 %, soit 5), ils ont des ressources économiques limitées (le 40%), et seulement un jeune est vulnérable par son appartenance à un groupe ethnique peuples

¹⁶⁰ En espagnol: « Me abrieron las puertas para poder tener ingresos y poder seguir creciendo como persona y profesionalmente ». « Mil Gracias!! Bendiciones. Soy muy feliz tengo mi empleo y puedo crecer, tener mi experiencia laboral y cumplir sueños ».

et nationalités. La proportion de femmes non intégrées vulnérables est inférieure avec le 23,08 %, soit 3 femmes, dont deux sont mères chefs de famille et la dernière provient d'un ménage défavorisé. Comme pour le groupe des intégrés vulnérables, ce groupe a une diversité ethnique importante, même si la plupart sont métisses (69,23 %, soit 9 des 13). Il y a des indigènes (15,38%, soit 2 des 13), un blanc et un *montubio* (7,69 %, soit 1) ; ils sont tous des hommes. Il faut remarquer que les indigènes sont un groupe vulnérable de l'échantillon et que la moitié a été intégrée dans le marché du travail et l'autre moitié non.

Le niveau d'éducation de la majorité c'est le Baccalauréat complet (84,62 %, soit 11 des 13) et une minorité étudie sa Licence (29,41 %, soit 5). La majorité ont travaillé avant le PEJ (76,92 %, soit 10 des 13), cependant pour la plupart (6 des 10) c'étaient des expériences courtes allant de 1 à 6 mois, pour les autres quatre jeunes c'étaient des expériences de 7 à 12 mois. La plupart travaillaient soit de temps en temps (30,77 %, soit 4), soit dans une autre institution (23,08 %, soit 3). Dans ce groupe, il y a un seul NINI (7,69 %) qui cherchait un emploi avant le projet et le reste travaillait soit de temps en temps (30,77 %, soit 4), soit dans une autre institution (23,08 %, soit 3) ou étaient des étudiants d'université (23,08 %, soit 3) ou de Lycée (15,38 %, soit 2). Dans l'ensemble, ces jeunes ont un niveau d'éducation bas et de l'expérience professionnelle de courte durée par rapport à celle des jeunes intégrés.

La plupart ont pris peu de temps à chercher leur emploi actuel. Le 61,5 % (soit 8 des 13) ont pris de moins d'un mois à 3 mois, le reste un temps modéré de 13 à 24 semaines (30,77 %, soit 4) et qu'un jeune des treize a mis de 7 à 12 mois pour le chercher. J'ai constaté que le temps de recherche n'a pas d'effet sur leur satisfaction avec leur emploi puisque la plupart affirment être satisfaits ou très satisfaits, il y a que deux jeunes qui sont très insatisfaits et qui ont passé un temps modéré de 13 à 24 semaines à le chercher. La plupart ont trouvé leur emploi grâce à un contact personnel (76,92 %, soit 10 des 13), et le reste à travers d'autres moyens, internet, réseaux sociaux (un jeune pour chacun). La stratégie d'obtention du premier emploi de ce groupe a donc été une recherche de courte durée basée dans le recours aux contacts personnels.

Quant aux facteurs externes qui ne dépendent pas des jeunes, j'ai constaté que la plupart ne reçoivent pas de l'accompagnement ni de part du PEJ ni de l'entreprise (le 61,54 %, soit 8 des 13 jeunes pour les deux cas). Or, une proportion plus significative de jeunes ont reçu au moins une explication de leurs activités avant de commencer leur emploi actuel (69,23 % soit

9 des 13), ce qui montre que ces jeunes sont plutôt laissés en autonomie dans leur premier emploi. La plupart travaille dans le secteur « autres activités de services » (46,15 %, soit 6 des 13), tandis que le reste travaillent dans l'agriculture, élevage, chasse (23,08 %, soit 3 des 13), industries manufacturières (15,38 % soit 2 des 13), construction et activités, services sociaux (un dans chacun). La taille des entreprises où ils travaillent est différente. Il y a deux groupes opposés : ceux qui travaillent dans des grandes entreprises (46,15 %, soit 6 des 13) et ceux des microentreprises (30,77 %, soit 4 des 13). Le reste des jeunes travaille dans des entreprises moyennes et un jeune dans une petite entreprise. Ce groupe de jeunes se concentre dans la région côtière, en particulier à Guayaquil, ainsi que dans les zones rurales des régions Sierra et de l'Amazonie.

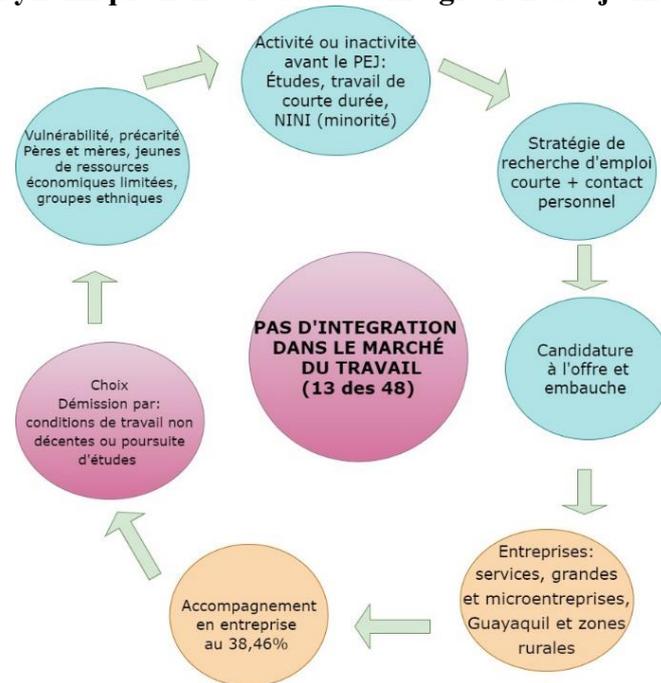
La figure ci-dessous illustre la dynamique non vertueuse d'intégration des jeunes vulnérables. Ces jeunes qui sont surtout des hommes n'ont pas arrivé à surmonter leurs obstacles (condition de vulnérabilité), et à s'intégrer dans le marché du travail. Ces jeunes ont des caractéristiques internes similaires à celles des autres bénéficiaires (niveau d'éducation Baccalauréat et peu d'expérience avant le PEJ), mais la différence est dans d'autres facteurs internes comme leur stratégie de recherche d'emploi qui a été différente car elle a été de courte durée, ainsi que des facteurs externes comme l'accompagnement dans leurs activités car la plupart n'en ont pas. Le fait qu'ils soient tous vulnérables et travaillent à Guayaquil montre que c'est en ville que les jeunes avec peu « de dotations initiales » sont ceux qui s'intègrent dans le marché du travail dans des conditions peu décentes. D'ailleurs, une des raisons pour lesquelles ces jeunes veulent démissionner après le PEJ sont des conditions de travail inadéquates comme le « mauvais traitement » et les « salaires injustes » ; certains parlent de trouver un autre emploi, d'autres non. Ce groupe dévoile aussi la réalité de beaucoup de jeunes équatoriens, surtout vulnérables, qui travaillent d'abord pour financer leurs études : « Beaucoup d'entre nous commençons à travailler pour continuer à étudier »¹⁶¹.

Or, comme dans le PEJ les jeunes travaillent à temps plein, certains veulent démissionner pour « avoir du temps » pour poursuivre leurs études. Cependant, chez les jeunes vulnérables cela peut être une décision risquée conduisant à un cercle vicieux dans lequel s'ils démissionnent à leur emploi actuel, ils resteront sans argent pour leurs études, ils les

¹⁶¹ En espagnol : « Muchos comenzamos a trabajar para continuar a estudiar »

abandonneront et retourneront à l'inactivité voire à la précarité. Voici le témoignage d'un jeune qui en moins d'un an a mis fin à son contrat avec le PEJ pour continuer avec ses études, et qui a déjà dû les abandonner par manque de budget : « Je ne travaille plus, j'ai démissionné après 8 mois pour étudier à l'université où j'ai terminé le premier semestre et mon budget c'est terminé »¹⁶².

Figure 18 : Dynamique non vertueuse d'intégration des jeunes vulnérables



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Io Draw.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Ce groupe de 13 jeunes est donc le plus vulnérable de l'échantillon car il est celui qui a plus de risques de retourner à l'inactivité ou à la précarité malgré l'intervention du PEJ. Il semble que le PEJ ne s'adapte pas à leurs besoins d'où certains jeunes demandent la mise en place des programmes d'aide qui leur permettent soit d'étudier et travailler à la fois, soit de travailler à temps partiel.

Le dernier groupe se compose de 8 jeunes non intégrés non vulnérables dont la plupart sont des hommes (5 des 8) ; il y a une minorité de femmes (3 des 8). C'est un groupe composé intégralement de métisses qui ont le niveau le plus bas d'éducation de l'échantillon. La plupart ont un Baccalauréat complet (75 %, 6 des 8), ou incomplet (un jeune) ; il y a qu'un jeune qui

¹⁶² En espagnol: « Ya no trabajo, me retiré a los 8 meses para estudiar en la universidad pasé primer semestre y se me acabo el presupuesto »

étudie sa Licence. De plus, c'est le groupe qui a été le plus inactif avant le PEJ. La plupart étaient soit des étudiants d'université (25 %, soit 2), de Lycée (25 %, soit 2), soit des NINI qui cherchaient un emploi (37,50 %, soit 3). Il y avait qu'un jeune qui travaillait. Or, la plupart affirme avoir travaillé avant le PEJ (75 %, soit 6 des 8) surtout de 7 à 12 mois ou de 4 à 6 mois.

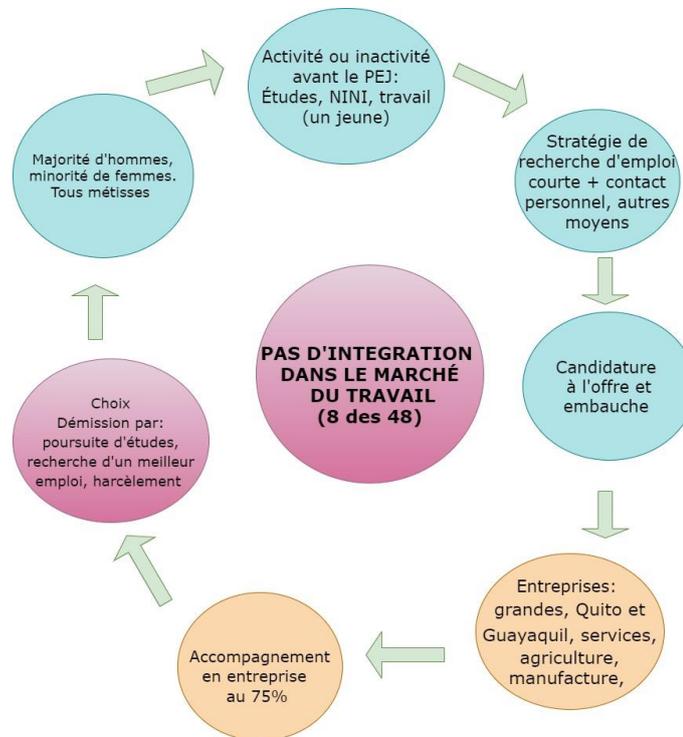
La stratégie de ce groupe pour obtenir leur premier emploi a été une recherche de courte durée (allant de moins d'un mois à 3 mois) basée dans le recours aux contacts personnels pour la moitié d'entre eux, et pour le reste à travers d'autres moyens, internet et les réseaux sociaux. J'ai constaté que le temps de recherche d'emploi n'a pas eu d'effet sur leur satisfaction avec celui-ci car ils sont tous très satisfaits ou satisfaits, avec une exception qui est très insatisfait.

Quant aux facteurs externes, j'ai constaté que les jeunes reçoivent plus d'accompagnement de part d'un supérieur lors des activités en entreprise (75 %) que du PEJ (50 %). Ils travaillent tous dans les deux villes les plus grandes du pays, soit à Quito (50 %), soit à Guayaquil (50 %) et principalement dans des grandes entreprises. Ces jeunes travaillent soit dans le secteur « autres activités de services » (le 50 %, soit 4), soit dans l'agriculture, élevage, chasse (37,50 %, soit 3). Il y a qu'un jeune qui travaille dans les industries manufacturières.

La dynamique groupe des jeunes non intégrés non vulnérables est non vertueuse comme nous pouvons observer sur la figure ci-dessous. Ces jeunes ont pu obtenir leur premier emploi même en ayant des facteurs internes qui les défavorisent par rapport au reste de l'échantillon comme un niveau d'éducation bas, peu d'expérience professionnelle et avoir adopté la stratégie de recherche d'emploi la plus courte. Malgré ces facteurs, ce sont les facteurs externes comme le secteur et le taille de l'entreprise, ainsi que l'accompagnement qui ont pu contribuer à que l'ensemble de ces jeunes se sentent satisfaits dans leur premier emploi ; or ils ne semblent pas motivés pour y rester. Dès lors, puisqu'ils n'ont aucune condition de vulnérabilité, la plupart peut se permettre de démissionner à son emploi actuel pour poursuivre ses projets comme obtenir un meilleur emploi « mieux rémunéré », en relation avec leur carrière, ou pour « avoir du temps » pour étudier. J'ai constaté que ce sont les hommes qui peuvent se permettre plus de poursuivre leurs objectifs. En outre, le non-respect des droits au travail est aussi un motif de démission. Une jeune femme affirme avoir été victime « d'harcèlement au travail » ; ce qui est

préoccupant car montre un manque de suivi du Ministère du Travail, non seulement aux jeunes, mais aussi aux entreprises.

Figure 19 : Dynamique non vertueuse d'intégration des jeunes non vulnérables



Conception et réalisation : Estefanía ZURITA, 2020. Fait avec Io Draw.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

Nous avons constaté dans ce chapitre qu'une meilleure intégration dépend non seulement des facteurs externes aux jeunes mais aussi internes. En effet, même si la plupart des jeunes ont un niveau Baccalauréat et peu d'expérience professionnelle, ceux qui avaient un niveau d'éducation plus élevé que la moyenne et /ou avaient travaillé pendant plus longtemps que les autres avant le PEJ, sont plus nombreux à être en voie d'intégration dans le marché du travail aujourd'hui. D'autre part, certes le PEJ donne l'opportunité à des jeunes vulnérables de s'intégrer dans le marché du travail dans des conditions décentes et d'égalité des chances, mais cela ne garantit pas qu'ils vont être satisfaits dans cet emploi. En effet, la situation socio-économique des jeunes va avoir un effet sur leur satisfaction avec l'emploi dans certains cas. Nous avons remarqué qu'il y a des jeunes vulnérables qui vont se sentir bien dans leur emploi, tandis que d'autres, surtout les pères ou mères chefs de famille qui vont avoir tendance à rester dans leur emploi actuel plus par besoin que par satisfaction. Les jeunes sans vulnérabilité vont avoir une dynamique différente, ils vont être satisfaits avec leur emploi actuel car la plupart pourront investir le plus de temps dans leur recherche, obtenant dans la même proportion des

meilleurs emplois ; ou sinon vont se permettre plus de démissionner à leur emploi actuel pour poursuivre leurs études ou pour trouver un meilleur emploi en accord avec leurs intérêts, surtout les hommes.

J'ai aussi observé que les ambitions/projets des jeunes sont également un facteur qui peut les motiver à s'intégrer ou pas dans le marché du travail. En effet les trois types de jeunes (intégrés vulnérables et non ; non intégrés non vulnérables) ont des objectifs professionnels très ambitieux ou ambitieux comme faire des études supérieures ou une formation technique pour être des Managers ou avoir leur propre entreprise, ce qui peut expliquer que la plupart ont un niveau d'éducation plus élevé et qu'ils ont cherché un emploi à temps plein qu'ils vont conserver ou s'ils ont la possibilité ils vont chercher une meilleure opportunité après le PEJ. À l'opposé, le groupe des non intégrés vulnérables est celui qui a le moins d'ambitions et où se trouvent la plupart des jeunes qui pensent que terminer le Baccalauréat leur donnera les meilleures possibilités d'emploi et qui veulent avoir un emploi « correct » avec peu d'évolution de responsabilités et de salaire.

D'autre part, l'accompagnement, la taille de l'entreprise et le secteur sont des facteurs externes qui ont aussi un effet dans l'intégration des jeunes dans le marché du travail. L'accompagnement des jeunes dans leur premier emploi, est notamment un facteur clé. Ceux qui sont plus accompagnés en entreprise sont plus nombreux à être en voie d'intégration dans le marché du travail, tandis que des jeunes avec des caractéristiques similaires en niveau d'études et/ou d'expérience avant le PEJ, mais qui n'ont presque pas reçu d'accompagnement ne sont pas en voie d'intégration. Quant à la taille de l'entreprise et le secteur, j'ai remarqué que les jeunes se sentent mieux et vont être mieux intégrés dans des grandes entreprises et en particulier dans les services, qui est le secteur préféré pour travailler¹⁶³. Enfin, même si la plupart des jeunes du PEJ travaillent à Quito ou à Guayaquil et le reste travaille dans d'autres villes ou dans des zones rurales ; la plupart des jeunes affirment se sentir satisfaits avec leur entreprise, d'où la ville ne semble pas être un facteur déterminant d'une meilleure intégration. Or, le fait qu'il y ait des intégrés et non intégrés avec les mêmes caractéristiques internes dans les mêmes villes, surtout à Quito et Guayaquil, confirme que les inégalités dans le marché du travail se trouvent principalement dans les deux villes les plus importantes de l'Équateur.

¹⁶³ Voir dans l'Annexe 2, les secteurs dans lesquels travaillent les bénéficiaires du PEJ et leurs préférences.

Ainsi, les jeunes qui semblent s'intégrer mieux dans leur premier emploi sont ceux qui ont plus d'éducation, d'expérience avant le PEJ, des projets plus ambitieux qui leur motivent à travailler et qui sont les plus accompagnés en entreprise. Les conditions de vulnérabilité ne déterminent pas l'accès à un emploi décent dans le cadre du PEJ mais peuvent avoir un effet sur leur satisfaction avec leur emploi ; les jeunes les moins vulnérables peuvent se permettre de prendre plus de temps pour trouver un meilleur emploi qui leur permette de non seulement satisfaire leurs besoins, mais aussi de se sentir bien, tandis que pour les vulnérables cela n'est toujours pas possible.

Les différentes dynamiques d'intégration vertueuses et non vertueuses tantôt pour les jeunes vulnérables comme non vulnérables montrent que même dans le cadre d'une intervention comme le PEJ, il y a des disparités dans l'intégration des jeunes dans le marché du travail équatorien. Ce marché du travail va avoir tendance à privilégier les jeunes les plus qualifiés, avec le plus d'expérience et aussi avec le plus de contacts. C'est pourquoi même si le PEJ vise à aider les jeunes à s'intégrer dans leur premier emploi dans des conditions décentes et égalitaires, ceci ne sera pas le cas pour tous. De plus, ces disparités dans l'intégration dans le cadre du PEJ s'accroissent par le manque de suivi de part du Ministère du Travail aux jeunes et aux entreprises, ce qui n'assure pas la durabilité de l'intégration des jeunes qui trouvent un emploi puisque beaucoup ne reçoivent pas de l'accompagnement, ni des formations, et d'autres travaillent dans des conditions non décentes même dans le cadre du projet d'où certains préfèrent chercher un autre emploi meilleur après l'intervention. Cependant, le fait qu'il y ait au moins plus de la moitié des bénéficiaires du PEJ qui affirment vouloir rester dans leur emploi actuel montre que le projet peut contribuer à l'intégration des jeunes dans leur premier emploi et que les jeunes sont aussi des acteurs de leur intégration car ils peuvent choisir de conserver leur emploi actuel ou pas. Le PEJ est donc à temps de corriger des dysfonctionnements existants comme le manque de suivi afin d'assurer un emploi décent et durable qui motive les jeunes à s'intégrer dans un emploi non seulement en accord avec leurs besoins mais aussi attentes.

CONCLUSION

Cette analyse à travers l'étude de cas du PEJ nous a permis d'aborder les principales difficultés auxquelles font face les jeunes qui veulent s'intégrer dans le marché du travail équatorien pour la première fois, en particulier les plus vulnérables socio économiquement et sans expérience. Les jeunes les plus affectés par le chômage et par la mauvaise qualité de l'emploi sont surtout les jeunes mères ou les femmes qui doivent s'occuper de quelqu'un de leur foyer, les minorités ethniques, en particulier les indigènes, et ceux qui sont issus des familles les plus pauvres.

L'Équateur connaît la population jeune la plus nombreuse et éduquée de l'histoire démographique du pays, ce qui pourrait être une opportunité de développement. Selon la Constitution de 2008, les jeunes sont considérés comme des acteurs stratégiques car ils constituent le moteur pour mettre en place le modèle de développement du Bien-Vivre qui encourage une économie sociale et solidaire, plus responsable avec la nature et avec les personnes car elle se trouve à leur service et pas à l'inverse. L'Équateur fait face au défi de profiter de cette main d'œuvre jeune au milieu d'une crise de l'emploi des jeunes à niveau mondial.

Dans ce contexte, *Empleo Joven*, mis en place pour la première fois en 2018 par le gouvernement de Lenín Moreno, se présente comme un projet innovateur pour améliorer les conditions d'accès à l'emploi des jeunes, surtout des vulnérables qui cherchent leur premier emploi. La différence avec d'autres initiatives précédentes c'est que le PEJ est la première alliance entre le gouvernement et les entreprises afin de créer plus d'emploi pour les jeunes et ainsi réduire le taux de chômage. À travers des encouragements économiques facilitant l'embauche de jeunes sans expérience professionnelle par les entreprises privées, le projet a le but d'intégrer les jeunes dans le marché du travail dans des conditions décentes et ainsi de répondre également aux besoins du secteur privé. Ce projet se présente donc comme une initiative de travail conjoint entre les entreprises privées et le gouvernement pour promouvoir l'emploi décent des jeunes et ainsi pour contribuer au développement du pays.

Ce mémoire contribue à faire le premier suivi de ce projet centré sur l'opinion de ses bénéficiaires. En examinant les facteurs internes et externes aux jeunes qui peuvent contribuer

à une meilleure intégration dans le marché du travail, nous avons d'une part, un panorama des dynamiques d'intégration des jeunes dans leur premier emploi en Équateur et aussi nous pouvons faire des prévisions sur les types de jeunes qui peuvent le plus bénéficier du PEJ et d'aides similaires à futur, ainsi que des jeunes pour qui une majeure flexibilité du PEJ ou d'autres types d'initiatives seraient pertinentes. Ce travail permet également de repérer certains dysfonctionnements du PEJ qui pourraient être corrigés avant la fin de celui-ci en 2022.

Nous constatons que même dans le cadre d'un projet d'aide à l'insertion professionnelle comme le PEJ, intégrer tous les jeunes dans des conditions décentes et en accord avec leurs besoins et attentes n'est toujours pas possible. En partant des concepts sur le travail décent, dans le cadre du PEJ celui-ci impliquerait une intégration des jeunes dans le milieu professionnel en situation d'égalité des chances, un emploi formel (en accord avec la loi) et qui leur permette de satisfaire des besoins et de se sentir bien. Nous constatons que si bien le PEJ a contribué à que des jeunes sans expérience vulnérables ou pas aient accès en situation d'égalité des chances à un premier emploi formel, où la plupart sont satisfaits et se sentent bien ; cela n'est pas le cas de tous.

Quant à l'égalité des chances, nous constatons que jusqu'à présent le PEJ donne un accès égalitaire au premier emploi en termes de diversité ethnique, de niveau études et de situation socio-économique, mais que même dans le cadre du projet, ils existent des disparités dans l'intégration en termes de genre et de territoire. En effet, il semble non seulement avoir plus de bénéficiaires hommes dans le PEJ (même si cela peut être une conséquence des biais de sélection de l'échantillon), mais aussi que ce sont eux qui ont le plus de liberté pour prendre plus de temps pour chercher un emploi qui corresponde avec leurs besoins et intérêts ou de démissionner pour poursuivre leurs objectifs, tandis que les jeunes femmes vont avoir tendance à chercher à s'intégrer plus rapidement dans le marché du travail, surtout les mères jeunes, et à conserver leur emploi actuel plutôt qu'à chercher une meilleure opportunité. En outre, nous avons aussi constaté que les disparités de distribution de main d'œuvre à niveau territorial vont se reproduire dans le cadre du PEJ puisque la plupart des jeunes vont travailler à Quito et Guayaquil, les villes les plus grandes de l'Équateur où se concentrent la plupart des activités économiques du pays, et par conséquent les opportunités d'emploi, mais aussi où il y a les plus grandes inégalités en termes de qualité de l'emploi.

Néanmoins, même dans le cadre du PEJ, certains jeunes sont victimes d’informalité (salaires inférieurs à \$ 394), voire de non-respect de leurs droits dans le travail. Certains jeunes témoignent faire un travail avec beaucoup d’effort physique, épuisant et même ont souffert du harcèlement. De plus, même si la plupart affirment être satisfaits avec le PEJ et leur premier emploi, leur intégration n’est pas complètement décente dans le sens où leur emploi actuel ne leur permet pas de satisfaire leurs besoins ni de se sentir bien ; surtout en termes de salaire et en prenant en compte que le 33,33 % des jeunes (soit 16 sur 48) sont pères ou mères de chefs de famille et ont besoin de revenus plus élevés que le salaire de base pour soutenir leur ménage.

D’autre part, nous avons remarqué qu’il y a des différents facteurs externes en relation avec les entreprises et internes en lien avec les caractéristiques des jeunes qui peuvent contribuer à une meilleure intégration dans le marché du travail. Pour les facteurs externes, ce seront la taille de l’entreprise, le secteur, les opportunités de croissance professionnelle et surtout l’accompagnement qui vont avoir une corrélation avec la satisfaction des jeunes au travail et par conséquent avec une meilleure intégration. En effet, les jeunes ont une préférence pour les grandes entreprises en ville et en particulier dans le secteur des services, même si celui-ci est un secteur très hétérogène où il y a le plus d’inégalités dans les conditions de travail.

De plus, l’accompagnement est le facteur externe clé car il assure une intégration durable dans le marché du travail. En observant les bénéficiaires avec des caractéristiques similaires à niveau d’études et/ou d’expérience avant le PEJ, j’ai observé que les jeunes qui sont les plus accompagnés en entreprise sont ceux qui sont s’intégreront dans des meilleures conditions, cela impliquant un travail décent dans lequel ils sont satisfaits et dans lequel ils veulent rester, tandis que des jeunes qui n’ont pas été accompagnés préféreront quitter leur poste et donc ne s’intégreront pas dans le cadre du PEJ.

Au contraire, il y a d’autres facteurs qui ont un effet négatif sur l’intégration des jeunes dans l’emploi, notamment les salaires bas, le non-respect de leurs droits et l’impossibilité de poursuivre des projets personnels comme étudier. Ces facteurs sont préoccupants et montrent un manque de suivi du Ministère du Travail aux bénéficiaires du PEJ et aux entreprises partenaires ; voire de « manque de sérieux » dans les mots des bénéficiaires du PEJ. Cela est un dysfonctionnement que le Ministère du Travail peut encore corriger en vue de que le PEJ est encore en étape d’embauche de bénéficiaires jusqu’en 2022.

Pour ne pas devenir une initiative de type « stop and go » où après sa mise en place il y a un manque de suivi, le Ministère devrait faire un suivi plus régulier aux entreprises pour vérifier que les jeunes sont embauchés dans les conditions accordées dans la signature des contrats de partenariat (paiement des salaires des jeunes, affiliation à la sécurité sociale, conditions de travail dignes, entre autres). De même, il devrait accompagner plus les bénéficiaires afin de vérifier que leurs conditions d'embauche sont respectées et qu'ils se sentent bien dans leur emploi. De plus, le Ministère devrait assurer des formations en ligne ou face à face d'une part à tous ses bénéficiaires pour les préparer à leur premier emploi dans le cadre du projet, et d'autre part à toutes ses entreprises partenaires pour les préparer à accueillir et intégrer des jeunes sans expérience.

Pour les facteurs internes, nous avons constaté que les jeunes ayant un niveau d'éducation et/ou d'expérience professionnelle avant le PEJ plus élevés, ainsi que des projets ambitieux pour réussir dans la vie, seront plus enclins à avoir des dynamiques d'intégration vertueuses, indépendamment de s'ils ont ou pas une condition de vulnérabilité. Cependant, la situation socio-économique des jeunes peut avoir une corrélation avec leur satisfaction avec l'emploi. Les jeunes sans vulnérabilité pourront investir le plus de temps dans leur recherche, obtenant dans la même proportion des meilleurs emplois ou pourront se permettre de démissionner à leur emploi actuel pour poursuivre leurs études ou pour trouver un meilleur emploi en accord avec leurs intérêts, surtout les hommes. Au contraire, certains jeunes vulnérables vont rester dans leur emploi actuel soit car ils se sentent bien, tandis que d'autres, surtout les pères ou mères chefs de famille, vont avoir tendance à rester plus par besoin que par satisfaction.

Ainsi, les jeunes qui auront une dynamique d'intégration vertueuse dans un premier emploi digne et qui bénéficieront le plus du PEJ sont les jeunes vulnérables ou non qui ont au moins une éducation de niveau Baccalauréat complet, au moins une expérience professionnelle avant le PEJ, même si celle-ci était courte, qui sont motivés et veulent réussir dans la vie, et qui sont accompagnés par leur entreprise, même si pas vraiment par le Ministère du Travail. Dans ce sens, le PEJ semble contribuer à la réduction des inégalités en donnant des opportunités d'emploi digne à ceux qui présentent une vulnérabilité économique et sociale comme les parents jeunes, les minorités ethniques, les pauvres (quintiles 1 et 2), et les jeunes moins

qualifiés (niveau d'études bas). Selon les prévisions faites par ce mémoire, environ le 60% des bénéficiaires du PEJ s'intégreront dans le marché du travail après l'intervention.

D'autre part, les jeunes qui ont des dynamiques d'intégration non vertueuses sont des jeunes vulnérables, surtout des pères avec un niveau bas d'éducation, peu d'expérience et des projets peu ambitieux pour leur avenir ; ou sinon des jeunes avec les mêmes caractéristiques mais avec des projets plus ambitieux comme aller à l'université pour ensuite travailler en tant que Managers ou avoir leur propre entreprise, mais qui ne peuvent pas les accomplir par manque d'argent. Ce groupe de jeunes est donc le plus vulnérable du PEJ par le risque de tomber dans l'inactivité, voire dans la précarité, et pour qui une majeure flexibilité de part du PEJ et des entreprises ou des initiatives différentes pourraient être pertinentes pour satisfaire leurs besoins.

Ce qui est rassurant, c'est qu'aucun des jeunes de ce groupe n'affirme vouloir se retirer du marché du travail, mais ils veulent démissionner par les conditions inadéquates de travail comme un mauvais traitement ou des salaires injustes. Pour ces jeunes, un suivi plus régulier de part du Ministère du Travail pourrait contribuer à améliorer leurs conditions de travail ou leur permettre de changer d'emploi au sein d'une autre institution partenaire du PEJ. De cette façon, les jeunes n'auraient plus besoin de se retirer du projet avant la fin de celui-ci. Pour les jeunes qui ont des projets peu ambitieux, des formations pour les aider à se connaître mieux et à définir leur projet professionnel pourraient les aider à trouver un emploi qui corresponde avec leurs intérêts et besoins.

Pour les jeunes qui ont des projets ambitieux, mais qui n'ont pas les moyens financiers pour se payer des études supérieures, la mise en place de programmes pour qu'ils puissent travailler et étudier au même temps serait pertinente. Nous rappelons que la réalité de beaucoup de jeunes équatoriens, en particulier les plus vulnérables, c'est qu'ils sont peu qualifiés et travaillent pour ensuite étudier. Un exemple d'initiative serait la mise en place de contrats d'apprentissage où l'entreprise et le Ministère du Travail partagent les frais de scolarité des jeunes dans une université privée ou dans une formation technique plus courte au SECAP et à la fois leur garantissent le paiement du salaire de base par mois ; en échange les jeunes donneraient leur main d'œuvre et capital humain.

Si le budget du Ministère et des entreprises est limité pour les contrats d'apprentissage, autre alternative serait que les entreprises et le PEJ donnent des contrats de travail à temps partiel pour que les jeunes puissent travailler et étudier à la fois. De plus, les partenariats avec les universités publiques pourraient être renforcés, ainsi qu'avec la SENESCYT, pour réserver des places ou attribuer des bourses d'études pour les bénéficiaires du PEJ dans des carrières universitaires de secteurs stratégiques pour le développement du pays et en accord avec les besoins des entreprises. Les jeunes pourraient alors choisir à la fois une carrière qui les intéresse et le mettre en pratique en entreprise.

Les différentes dynamiques d'intégration des bénéficiaires du PEJ montrent qu'il y a des différents types de jeunesses en Équateur et qu'une meilleure intégration dans le premier emploi dépend non seulement des facteurs internes aux jeunes mais aussi externes. Or, un facteur en commun de ces jeunes c'est que la plupart ont trouvé leur opportunité d'emploi à travers leur réseau de contacts personnels. Cela peut expliquer aussi que seulement un peu plus de la moitié des bénéficiaires veulent rester dans leur travail après le PEJ, puisqu'en provenant d'un milieu socio-économique vulnérable et en n'ayant presque pas d'expérience, pas tous les jeunes ne vont avoir un réseau où trouver des opportunités enrichissantes. De même, le recours aux contacts montre la réalité du marché du travail de l'Équateur, voire de l'Amérique Latine, où les institutions ont tendance à privilégier les références et les contacts au moment de recruter, ce qui favorise à que les jeunes appartenant à une famille avec plus de revenus et donc avec un réseau de contacts plus large, trouvent des meilleurs emplois.

Ainsi, le marché du travail des jeunes en Équateur se caractérise pour avoir une main d'œuvre hétérogène, disponible à travailler et qui fait face à la difficulté de trouver un emploi décent et en accord avec leurs besoins. Ce marché est un reflet des problèmes plus vastes du marché du travail à niveau national où la qualité de l'emploi se dégrade de plus en plus depuis le ralentissement économique du pays dû à la chute du prix du baril de pétrole à niveau mondial vers fin août 2015 et au surendettement laissé par le gouvernement de Correa. La situation du marché de l'emploi s'aggrave encore plus depuis la pandémie du COVID-19. Depuis le début du confinement en mars 2020, plusieurs entreprises ont dû fermer et environ 50.000 travailleurs ont été licenciés sans salaire ni compensation pour licenciement. Ces entreprises se sont justifiées avec le Code du travail qui établit une forme de résiliation des contrats de travail « en cas de force majeure ». Selon les estimations de l'IESS, environ 508.000 personnes vont

demander des allocations chômage à l'IESS à la fin de la pandémie¹⁶⁴. Selon un sondage fait à 129 entreprises par le cabinet Deloitte Consulting, les prévisions pour le marché du travail équatorien sont les suivantes : le 37% des entreprises du pays réduiront leur personnel, plus de 40% maintiendront leur masse salariale et le pourcentage restant considère l'augmenter¹⁶⁵.

Le marché du travail des jeunes qui cherchent leur premier emploi en Équateur ne se montre donc pas prometteur au milieu d'un contexte de chômage et d'informalité croissants. Si les jeunes faisaient déjà face à une crise de l'emploi, surtout les plus vulnérables, la pandémie a aggravé cette situation. En prenant en compte que selon les estimations il y a environ 6.000 jeunes qui ont obtenu leur premier emploi dans le cadre du PEJ depuis le début du projet en 2018 et jusqu'à présent, il semble évident que la cible de 60.000 bénéficiaires jusqu'en 2022 ne sera pas atteinte.

Dans ce contexte, un prolongement possible de ce mémoire pourrait aborder l'intégration des jeunes à la fin du PEJ en 2022 pour analyser si celui-ci a eu un impact dans leur intégration dans le marché du travail dans des conditions décentes et si le Ministère du Travail a corrigé les dysfonctionnements exposés dans ce mémoire. De plus, une future analyse pourrait explorer les effets du PEJ sur d'autres sous-groupes de bénéficiaires spécifiques à niveau de sexe, d'éducation, de groupe ethnique ou de rang d'âge ; par exemple se centrer que sur les jeunes femmes métisses de niveau Baccalauréat de 18 à 25 ans ; en se basant soit sur l'échantillon utilisé pour ce mémoire ou en l'élargissant pour obtenir plus d'observations avec ces caractéristiques. Un autre prolongement possible pourrait être une analyse ex ante et ex post COVID-19 des dynamiques du marché du travail des jeunes en Équateur, pour déterminer si les jeunes ont été des victimes de cette pandémie, ou si au contraire cette crise s'est transformée en opportunité pour que ces jeunes renforcent leur rôle d'acteurs de leur intégration dans le marché du travail et ainsi mettent en pratique le modèle de développement du Bien-Vivre, qui depuis 2008 est seulement un discours de la Constitution de 2008 de l'Équateur.

¹⁶⁴ Giselle JACOME, « Empresas y trabajadores: entre los más impactados por el coronavirus en Ecuador », VOA Noticias, 4 mai 2020. [En ligne]

¹⁶⁵ Priscila ALVARADO *et al*, « 37% de empresas en Ecuador prevé recortes; 35% de firmas en Quito puede mantener su nómina una semana », *El Comercio*, 24 avril 2020, [En ligne]

BIBLIOGRAPHIE

Sources primaires

Entretien sur l'avancement du projet *Empleo Joven* réalisé à Monsieur Gonzalo SANTOS, Directeur du projet jusqu'en septembre 2019 (actuellement Subsecrétaire de qualité dans le Service Public) et à Madame Lizeth RECALDE du Ministère du Travail de l'Équateur. Entretien réalisé par Estefanía ZURITA (moi-même) le 13 de novembre de 2019 dans les locaux du Ministère du Travail à Quito, Équateur.

Enquête sur le Projet *Empleo Joven* réalisée auprès de ses bénéficiaires. Les données primaires obtenues à travers de cette source constituent le cœur de cette analyse et ont été recueillies en ligne entre décembre 2019 et avril 2020 par Estefanía ZURITA (moi-même).

Sources secondaires

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, *Marco de Asociación País Ecuador-España 2019-2022*, 4 février 2019. [En ligne] <https://aecid-ecuador.ec/wp-content/uploads/2018/04/MAP20192022web.pdf> (consulté le 12 octobre 2019)

ALVARADO Priscila, SILVA Vanessa, « 37% de empresas en Ecuador prevé recortes; 35% de firmas en Quito puede mantener su nómina una semana », *El Comercio*, 24 avril 2020, [En ligne] <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-empresas-desempleo-crisis-coronavirus.html> (consulté le 25 mai 2020)

ANDES, *Nueve años de una política económica que privilegia al ser humano*, 15 janvier 2016, [En ligne] <https://confirmado.net/2016/01/15/nueve-anos-de-una-politica-economica-que-privilegia-al-ser-humano/> (consulté le 12 octobre 2019)

AOUN Marie-Claire, « Une ère nouvelle d'abondance pétrolière ? », *Politique étrangère*, vol. hiver, n°4, 2015, pp.65-76. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-politique-etrangere-2015-4-page-65.htm#> (consulté le 12 mars 2020)

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, *Ecuador creció 3.0% en 2017 y confirma el dinamismo de su economía*, 29 mars 2018, [En ligne] <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1080-ecuador-crecio-30-en-2017-y-confirma-el-dinamismo-de-su-economia> (consulté le 15 octobre 2019)

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, *Reporte trimestral de mercado laboral*, septembre 2018, [En ligne] <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201809.pdf> (consulté le 15 octobre 2019)

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, *Reporte trimestral de mercado laboral urbano*, mars 2018, [En ligne]

- <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201803.pdf> (consulté le 17 octobre 2019)
- BANQUE MONDIALE, *Perspectivas económicas mundiales: América Latina y el Caribe*, 9 janvier 2018, [En ligne] <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/brief/global-economic-prospects-latin-america-and-the-caribbean> (consulté le 5 novembre 2019)
- BANQUE MONDIALE, *PIB per cápita (US\$ a precios actuales) - Ecuador*. [En ligne] <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&locations=EC&start=2007>(consulté le 4 novembre 2019)
- BANQUE MONDIALE, *Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (estimación modelado OIT) - Ecuador*. [En ligne] <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS?end=2018&locations=EC&start=2007&view=chart> (consulté le 5 novembre 2019)
- BARBAROUX Catherine, DE FOUCAULD Jean-Baptiste, « Un droit au parcours accompagné vers l'emploi. Pour réduire le nombre de personnes exposées à la pauvreté », *Conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale*, Novembre 2012, [En ligne] https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/atelier_3_rapport_emploi_couv.pdf (consulté le 2 février 2020)
- BBC MONDE, « Los 3 países con menos desempleo en América Latina (y por qué no es necesariamente una buena señal) », 5 juillet 2018. [En ligne] <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44662399> (consulté le 2 octobre 2019)
- BBC NEWS, *Cuál es el papel del FMI en la crisis de Ecuador* [Vidéo], *BBC Monde*, 2019. [En ligne] <https://www.youtube.com/watch?v=a69HMSnlUiA> (consulté le 20 octobre 2020)
- BBVA, *Coeficiente de Gini, el detector de la desigualdad salarial*, 28 novembre 2016. [En ligne] <https://www.bbva.com/es/coeficiente-gini-detector-la-desigualdad-salarial/>(consulté le 24 octobre 2019)
- BONIFAZ Jennyfer, SANUNGA Diana, *La política laboral y el desempleo juvenil en el Ecuador 2007-2015*, Économie, Université centrale de l'Équateur, Faculté de Sciences Économiques, 2017. [En ligne] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9961/1/T-UCE-0005-065-2017.pdf> (consulté le 5 novembre 2019)
- BORJA María Sol, LOAIZA Yalilé, « Las deudas de Lenín Moreno », *GK City*, 27 mai 2019. [En ligne] <https://gk.city/2019/05/27/resumen-gobierno-lenin-moreno/>(consulté le 7 novembre 2019)
- BOURGUIGNON François, « El papel de la educación en el mercado de trabajo urbano en el proceso de desarrollo: el caso de Colombia » in Urquidí, Víctor y Trejo Reyes Saúl (dir.), *Recursos humanos, empleo y desarrollo en América latina*, Lecturas del Trimestre Económico # 51, 1983.
- BUITRÓN Karina, JAMI Verónica, SALAZAR Yasmín, « Los jóvenes ninis en el Ecuador », *Revista de Economía del Rosario*, vol. 21, n°1, 22 mars 2018, pp.39-80. [En ligne] <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/viewFile/6800/6095> (consulté le 5 février 2020)
- CELI Estefanía, « Las ofertas de campaña de Lenín se cumplen, pero con retraso », *Primicias*, 24 mai 2019. [En ligne] <https://www.primicias.ec/noticias/politica/las-ofertas-de-campana-de-lenin-moreno-se-cumplen-pero-con-retraso/> (consulté le 5 novembre 2019)

- CEPAL, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda una Vida" de Ecuador, Convergencia entre el Plan y la Agenda 2030*, 2017. [En ligne] <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-de-ecuador> (consulté le 15 novembre 2019)
- CEPAL, *Decreto Nro 371 de Ecuador*, avril 2018, [En ligne] <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/marcos-regulatorios/decreto-nro-371-de-ecuador>(consulté le 16 novembre 2019)
- CHAMBRE DE COMMERCE DE GUAYAQUIL, *Cifras Macroeconómicas del Ecuador: Una economía lenta y en proceso de ajuste*, 29 de mars de 2019. [En ligne] <http://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2018/02/Entorno-economico-ccg.pdf> (consulté le 15 octobre 2019)
- CÓDIGO DEL TRABAJO ECUADOR. [En ligne] <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf> (consulté le 18 octobre 2019)
- CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. [En ligne] <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf> (consulté le 8 octobre 2019)
- DEMERS Marie, « Chômage chez les jeunes : Conséquences psychologiques et sociales », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol.38, n°4, 1983, pp. 785–814. [En ligne] <https://doi.org/10.7202/029405ar> (consulté le 8 mars 2020)
- DE TALENCE Marine, « Le défi de l'accès et de la qualité de l'éducation dans les pays en développement », *BSI Economics*, 5 février 2015. [En ligne] <http://www.bsi-economics.org/460-acces-qualite-education-pays-developpement> (consulté le 8 janvier 2020)
- ECUADOR INMEDIATO, « Ecuador tiene más de 3 millones de jóvenes, según el INEC», *Ecuador Inmediato*, n°5596, 12 août 2013. [En ligne] http://ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=202787&umt=ecuador_tiene_mas_3_millones_jovenes_segun_inec (consulté le 5 octobre 2019)
- EL CIUDADANO, « En Ecuador la inversión social pasó de 141 a 575 dólares por persona entre 2006-2014», *El Comercio*, 21 mai 2015. [En ligne] <http://www.elciudadano.gob.ec/en-ecuador-la-inversion-social-paso-de-141-a-575-dolares-por-persona-entre-2006-2014/>(consulté le 10 octobre 2019)
- EL COMERCIO, « Cuatro de cada 10 personas sin empleo son jóvenes en Ecuador », *El Comercio*, 18 octobre 2017. [En ligne] <https://www.elcomercio.com/actualidad/desempleados-jovenes-ecuador-inec.html> (consulté le 11 octobre 2019)
- EL COMERCIO, « Ecuador ha reconstruido su relación con el FMI, asegura Ministro de Economía », *El Comercio*, 29 janvier 2019. [En ligne] Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-reconstruye-relacion-fmi-martinez.html> (consulté le 8 octobre 2019)
- EL TELEGRAFO, « Deuda pública de Ecuador llega al 57% de su PIB », *El telégrafo*, 18 mai 2018. [En ligne] <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/ecuador-deuda-publica-martinez>(consulté le 12 octobre 2019)

- EL TÉLEGRAFO, « Quito es ahora la ciudad más poblada de Ecuador », *El telégrafo*, 12 janvier 2019. [En ligne] <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/editoriales/1/quito-ciudad-maspoblada-ecuador>(consulté le 14 octobre 2019)
- EL UNIVERSO, « Ecuador: El 25,4% de jóvenes de 18 a 24 años son ninis, ni estudian ni trabajan», *El Universo*, 8 janvier 2017. [En ligne] <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/01/08/nota/5984536/254-jovenes-18-24-anos-son-ninis-ni-estudian-ni-trabajan> (consulté le 12 octobre 2019)
- EL UNIVERSO, « Lenín Moreno inicia último año presidencial con 14% de credibilidad», *El Universo*, 24 mai 2020. [En ligne] https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/24/nota/7850160/lenin-moreno-inicia-ultimo-ano-presidencial-14-credibilidad#cxrecs_s (consulté le 28 mai 2020)
- EU-LAC FOUNDATION, *Buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral en América Latina, el Caribe y la Unión Europea*, 2018, pp22. [En ligne] https://eulacfoundation.org/es/system/files/buenas_pract_esp.pdf(consulté le 15 octobre 2019)
- FURCHE Andrea, PARAVIC Danitza, *Marco Jurídico Y Teórico Del Trabajo Juvenil En Chile*, Droit, Universidad de Chile, Facultad De Derecho, 2007. [En ligne] http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111423/de-furche_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consulté le 10 mai 2020)
- GASPARINI Leonardo, CICOWIEZ Martín, SOSA ESCUDERO Walter, *Pobreza y Desigualdad en América Latina. Conceptos, herramientas y aplicaciones*, Argentine, Editorial Temas, 2014.
- GESTIÓN DIGITAL, « La discriminación salarial hacia las mujeres persiste y los jóvenes se emplean en lo que pueden», 1 mai 2018. [En ligne] <https://www.revistagestion.ec/index.php/sociedad-analisis/la-discriminacion-salarial-hacia-las-mujeres-persiste-y-los-jovenes-se-emplean-en> (consulté le 14 juin 2020)
- GHAI Dharam, « Trabajo decente. Concepto e indicadores », *Revista Internacional del Trabajo*, vol.122, n°2, 2003. [En ligne] <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> (consulté le 10 octobre 2019)
- GODINOT Xavier, « Dignité, travail et grande pauvreté »,in, *La dignité aujourd'hui : Perspectives philosophiques et théologiques*, Bruxelles, Presses de l'Université Saint-Louis, 2007 [En ligne] <http://books.openedition.org/pu/sl/22788> (consulté le 28 avril 2020)
- GRUPO FARO, *Logros y desafíos de la implementación de los ODS en Ecuador*, octobre 2018. [En ligne] <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2018/11/INF-anual-ODS-final.pdf> (consulté le 20 décembre 2019)
- GUILLARD Alexandre, ROUSSEL Josse, « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept », *Management & Avenir*, vol. 31, no°1, 2010, pp. 160-181.
- INEC, *Resultados del censo 2010*, 2010. [En ligne] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/resultados/>(consulté le 20 octobre 2019)
- INEC, *¿Cómo crecerá la población en Ecuador?*, 2012. [En ligne] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

- inec/Poblacion_y_Demografia/Proyecciones_Poblacionales/presentacion.pdf (consulté le 20 octobre 2019)
- INEC, *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores Laborales*, septembre de 2015. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf (consulté le 2 octobre 2019)
- INEC, *Reporte de Economía Laboral – septiembre 2017*, septembre 2017. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/Informe_Economia_laboral-sep17.pdf (consulté le 14 octobre 2019)
- INEC, *Reporte de Economía Laboral*, 2018. [En ligne] http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/Informe_Economia_laboral-mar18.pdf (consulté le 3 octobre 2019)
- INEC, *Censo 2020: INEC realiza conteo rápido de viviendas y personas*, 2019. [En ligne] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-2020-inec-realiza-conteo-rapido-de-viviendas-y-personas/> (consulté le 23 octobre 2019)
- INEC, *Informe Ejecutivo de las Canastas Analíticas: Básica y Vital*, août de 2019. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2019/Agosto-2019/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_ago_2019.pdf (consulté le 2 novembre 2019)
- INEC-ENEMDU, *Indicadores Laborales diciembre 2017*, 2017. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017_M.Laboral.pdf (consulté le 3 octobre 2019)
- INEC-ENEMDU, *Indicadores laborales junio 2017*, 2017. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Junio/062017_Presentacion_M.Laboral.pdf (consulté le 3 octobre 2019)
- INEC-ENEMDU, *ENEMDU 2018*, 2018. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/ENEMDU_ACUMULADA/index.html#principales (consulté le 2 octobre 2019)
- INEC-ENEMDU, *ENEMDU Acumulada*, 2019. [En ligne] https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/ENEMDU_ACUMULADA/index.html#principales (consulté le 28 décembre 2019)
- INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA, *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*, 2018. [En ligne] https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf (consulté le 19 octobre 2019)
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Decent Work. Country Profile BRAZIL*, 2009. [En ligne] http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_124376.pdf (consulté le 21 octobre 2019)
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*, 10 août 2012. [En ligne] <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous->

- sessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htm (consulté le 24 octobre 2019)
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Emploi décent des jeunes. L'initiative mondiale pour l'action*, 2019. [En ligne] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_488473.pdf (consulté le 2 octobre 2019)
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Labour market access- a persistent challenge for youth around the world. A study based on ILO's global estimates for youth labour market indicators*, mars 2019. [En ligne] https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf (consulté le 2 octobre 2019)
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Les mauvaises conditions de travail sont le principal problème mondial de l'emploi*, 2019. [En ligne] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670576/lang--fr/index.htm (consulté le 3 octobre 2019)
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Travail décent*, 2019. [En ligne] <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (consulté le 1 octobre 2019)
- JACOME Giselle, « *Empresas y trabajadores: entre los más impactados por el coronavirus en Ecuador* », VOA Noticias, 4 mai 2020. [En ligne] <https://www.voanoticias.com/coronavirus/coronavirus-ecuador-desempleo> (consulté le 24 mai 2020)
- KESSLER Gabriel, SARA VÍ Gonzalo, « Les jeunes en Amérique latine : Société et jeunesse », *Problèmes d'Amérique latine 2017*, vol. 195, n°2, 2017.
- KLUVE Jocken, « Youth labor market interventions », *IZA World of Labor*, décembre 2014.
- LA HORA, « Quito presenta desempleo y subempleo juvenil », *La Hora*, 27 mai 2018. [En ligne] <https://lahora.com.ec/quito/noticia/1102159598/quito-presenta-desempleo-y-subempleo-juvenil> (consulté le 2 février 2020)
- LA HORA, « Ecuador: el ingreso promedio por trabajador es menor que el salario básico », *La Hora*, 17 juillet 2019. [En ligne] <https://www.lahora.com.ec/noticia/1102258596/ecuador-el-ingreso-promedio-por-trabajador-es-menor-que-el-salario-basico> (consulté le 14 juin 2020)
- LA REPÚBLICA, « Baja la dependencia del petróleo como motor económico de Ecuador », *La República*, 5 mars 2019. [En ligne] <https://www.larepublica.ec/blog/economia/2019/03/05/baja-la-dependencia-del-petroleo-como-motor-economico-de-ecuador/> (consulté le 2 novembre 2019)
- LA TRIBUNE, « La planète à l'heure des villes-monde », *La Tribune*, 29 septembre de 2017. [En ligne] <https://www.latribune.fr/regions/smart-cities/la-tribune-de-carlos-moreno/la-planete-a-l-heure-des-villes-monde-750929.html> (consulté le 26 novembre 2019)
- LAMBERT Renaud, « La gauche au pouvoir en Amérique latine : l'hégémonie des classes dominantes face à la « menace populiste » », *Savoir/Agir*, vol. 2, no° 2, 2007, pp. 129-138.
- LATINOBARÓMETRO, *Latinobarómetro 2018 Resultados por Sexo y Edad*, Estudio n° LAT-2018, 2018. [En ligne] Ecuador_2018: file:///C:/Users/Personal/Downloads/F00008807-

- Latinobarometro_2018_Resultados_por_Sexo_y_Edad_Ecuador_2018.pdf (consulté le 14 avril 2020)
- LE MONDE, « Révolte populaire contre la politique de Lenín Moreno L'Équateur, un pays détruit en deux ans », *Le Monde diplomatique*, novembre 2019. [En ligne] <https://www.monde-diplomatique.fr/2019/11/CORREA/60918>(consulté le 2 avril 2020)
- MÁLAGA Ramiro, TAVERA José, ORÉ Tilsa, « La dinámica de la población que no estudia ni trabaja en el Perú: quiénes son, cómo son y cómo han cambiado», *Apuntes Revista de Ciencias Sociales*, n°44, Mai 2017, pp.5-49. [En ligne] <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.80.903> (consulté le 12 mars 2020).
- MANSUY Michèle, «Transitions entre le système éducatif et la vie active : chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne», *Office des publications officielles des Communautés européennes*, Luxembourg, 2001.
- MARTÍNEZ VALLE Luciano, Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador, CEPAL, 2006. [En ligne] <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49262.pdf> (consulté le 3 mars 2020)
- MINISTERE DE DEVELOPPEMENT HUMAIN ET DE LOGEMENT, *Habitat III*, décembre de 2015. [En ligne] https://www.habitatyvivienda.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Informe-Pais-Ecuador-Enero-2016_vf.pdf (consulté le 16 novembre 2019)
- MINISTERE D'ÉCONOMIE ET DE FINANCES, *Boletín de Ejecución Presupuestaria Enero – Diciembre 2017*, 2017. [En ligne] <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/BOLETIN-TRIMESTRAL-2017-IV.pdf> (consulté le 7 novembre 2019)
- MINISTERE D'INCLUSION ECONOMIQUE ET SOCIALE, *Jóvenes ecuatorianos en cifras: indicadores claves de la década 2001-2010 y proyecciones al 2050*, octobre 2012.[En ligne] <http://openbiblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/54762.pdf> (consulté le 19 octobre 2019)
- MINISTERE DU TRAVAIL, *Proyecto Empleo Joven. Contrato Juvenil 2018-2022*, 2017. [En ligne]http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/Documento-de-proyecto-Empleo-Joven_09_07_2018-1.pdf (consulté le 5 octobre 2019)
- MINISTERE DU TRAVAIL, *Incremento del Salario Básico Unificado 2019*, 2019. [En ligne] <http://www.trabajo.gob.ec/incremento-del-salario-basico-unificado-2019/>(consulté le 9 décembre 2019)
- MINISTERE DU TRAVAIL, *Presidente Lenín Moreno presenta "Política Nacional de Empleo"*, 2018. [En ligne] <http://www.trabajo.gob.ec/presidente-lenin-moreno-presenta-politica-nacional-de-empleo/> (consulté le 17 octobre 2019)
- MINISTERE DU TRAVAIL. *Mi Primer Empleo*, 2007. [En ligne] <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/09/Documento-Proyecto-Mi-Primer-Empleo.pdf> (consulté le 27 octobre 2019)
- MORALES RODRÍGUEZ José Rodolfo, *Informalidad y Derecho a la Ciudad en Ecuador*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016 [En ligne] <http://investigaciones.puce.edu.ec/handle/23000/966> (consulté le 23 octobre 2019)
- MUÑOZ Francisco, *Balance crítico del Gobierno de Rafael Correa*, Universidad Central del Ecuador, 2014. [En ligne] <https://redsosamazonas.files.wordpress.com/2015/07/libro-balance-critico-compressed.pdf> (consulté le 7 octobre 2019)

- NATIONS UNIES, *Objectifs de développement durable* [En ligne] <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/> (consulté le 15 octobre 2019)
- OCDE, *Autonomiser les 40 % de jeunes Latino-Américains qui ne sont ni en emploi formel, ni en études, ni en formation pourrait enclencher de nouveaux moteurs de croissance, selon les dernières Perspectives économiques de l'Amérique latine*, 2017. [En ligne] <http://www.oecd.org/fr/dev/ameriques/perspectives-economiques-amerique-latine-2017.htm> (consulté le 25 novembre 2019)
- OIT, ¿*Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina?*, 15 mai 2015. [En ligne] https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang--es/index.htm (consulté le 4 novembre 2019)
- OIT, ¿*Qué es el trabajo decente?*, 9 août 2004. [En ligne] https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm (consulté le 5 octobre 2019)
- OIT, *Dialogue social.Tripartisme* [En ligne] <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm> (consulté le 4 octobre 2019)
- OIT, *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*, 10 août 2012. [En ligne] https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htm (consulté le 6 octobre 2019)
- OIT, *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*, 2013, pp.9-12. [En ligne] https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma= (consulté le 7 octobre 2019)
- OIT, *Politiques de formalisation en Amérique Latine, progrès et défis*, 2018. [En ligne] Oficina Regional para América Latina y el Caribe: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf (consulté le 5 octobre 2019)
- OIT, *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social. Informe del Director General*, 5 octobre 2018. [En ligne]: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_635974.pdf (consulté le 8 novembre 2019)
- OIT, *Prioridades y líneas de acción de la OIT en Ecuador 2018-2019*, 14 septembre 2018. [En ligne] https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_644921/lang--es/index.htm (consulté le 21 novembre 2019)
- OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2019*, 2019. [En ligne] <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--fr/index.htm> (consulté le 19 octobre 2019)
- OIT, *Labour market access- a persistent challenge for youth around the world*, mars 2019. [En ligne] A study based on ILO's global estimates for youth labour market indicators: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf (consulté le 21 octobre 2019)
- OIT, *Les mauvaises conditions de travail sont le principal problème mondial de l'emploi*, 2019. [En ligne] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670576/lang--fr/index.htm (consulté le 11 octobre 2019)

- OIT, *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe*, 2019 [En ligne] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf (consulté le 2 novembre 2019)
- OIT, *Trabajo decente en América Latina y el Caribe*, 2019. [En ligne] <https://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang--es/index.htm> (consulté le 28 novembre 2019)
- OIT, *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*, 2013. [En ligne] https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma= (consulté le 28 novembre 2019)
- OIT, *Travail décent*, 2019. [En ligne] <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (consulté le 2 octobre 2019)
- OIT, *Ecuador*. [En ligne] <https://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm> (consulté le 2 novembre 2019)
- OLMEDO Pamela, « El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual », *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador*, mai 2018. [En ligne] <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf> (consulté le 27 octobre 2019)
- ONU HÁBITAT, « Estado De Las ciudades De América Latina Y El Caribe 2012 », *Rumbo a una nueva transición urbana*, 2012.
- ORTIZ Gonzalo, « Ecuador, un país con mano de obra joven pero sin trabajo », *Plan V*, 10 juin 2019. [En ligne] <https://www.planv.com.ec/historias/economia/ecuador-un-pais-con-mano-obra-joven-sin-trabajo> (consulté le 10 novembre 2019)
- PARISOTTO Aurelio, *Analyse de l'ODD 8 sur un travail décent pour tous*. [En ligne] Nations Unies: <https://www.un.org/fr/chronicle/article/analyse-de-lodd-8-sur-un-travail-decent-pour-tous> (consulté le 11 janvier 2020)
- PEREZ Coralie, « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation emploi*, vol. 105, 2011. [En ligne] <http://journals.openedition.org/formationemploi/1793> (consulté le 7 mai 2020)
- PERRY Guillermo, ARIAS Omar, LÓPEZ Humberto, MALONEY William, SERVÉN Luis, « Reducción de la pobreza y crecimiento: círculos virtuosos y círculos viciosos en los cuales el crecimiento bajo genera », *Banque Mondiale*, 2006. [En ligne] <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/952741468276883172/pdf/353480PUB00SPA00Box0361520B0PUBLIC0.pdf> (consulté le 7 novembre 2019)
- POPULATION PYRAMID, *Ecuador*, 2019. [En ligne] <https://www.populationpyramid.net/es/ecuador/2019/> (consulté le 10 octobre 2019)
- POZO Roxana, « Jefes y Jefas de hogar, diferencias de los patrones de gasto en los hogares ecuatorianos », *Économie*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Faculté d'économie, 2014. [En ligne] <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6900/7.36.000573.pdf?sequence=4&isAllowed=y> (consulté le 15 juin 2019)
- ROMERO Daniel, « La informalidad comercial es del 20% en el Distrito Metropolitano de Quito », *El Comercio*, 19 octobre 2017. [En ligne] <https://www.elcomercio.com/actualidad/quito-venta-calle-informalidad-subempleo.html> (consulté le 15 octobre 2019)
- SECRETARÍA TÉCNICA DE JUVENTUDES, *¿Qué es Impulso Joven?*, 2019. [En ligne] <http://www.juventudes.gob.ec/que-es-impulso-joven/> (consulté le 3 novembre 2019)

- SECRETARÍA TÉCNICA DEL PLAN TODA UNA VIDA, *Intervención Emblemática: Misión Impulso Joven*, 2018. [En ligne] <https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/MisionImpulsoJoven-L6.pdf> (consulté le 3 novembre 2019)
- SEN Amartya, *Développement et Liberté*. Barcelone, Editorial Planeta S.A, 2000.
- SENPLADES, *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*. [En ligne] <http://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013/>(consulté le 5 novembre 2019)
- SENPLADES, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. [En ligne] http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf (consulté le 5 novembre 2019)
- SENPLADES, *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. [En ligne] https://www.unicef.org/ecuador/Plan_Nacional_Buen_Vivir_2013-2017.pdf(consulté le 5 novembre 2019)
- TELEAMAZONAS, *Miles de jóvenes acuden al llamado de una empresa que busca personal*, 5 mars 2020. [En ligne] <http://www.teleamazonas.com/2020/03/miles-de-jovenes-acuden-al-llamado-de-una-empresa-que-busca-personal/> (consulté le 25 mai 2020)
- TELEAMAZONAS, *Los cambios del Salario Básico Unificado en los ocho años del gobierno de Rafael Correa*, 9 décembre 2015. [En ligne] <http://www.teleamazonas.com/2015/12/los-cambios-del-salario-basico-unificado-en-los-ocho-anos-del-gobierno-de-rafael-correa/>(consulté le 3 novembre 2019)
- TELESUR, *Correa: "Educación siempre será una inversión y no un gasto"*, 5 octobre 2015. [En ligne] <https://www.telesurtv.net/news/Correa-Educacion-siempre-sera-una-inversion-y-no-un-gasto-20151005-0067.html>(consulté le 3 novembre 2019)
- TROTTIER Claude, « Les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle : acteurs ou victimes de conditions défavorables ? », in Jacques HAMEL, et al. (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010, pp. 155-164. [En ligne] <http://books.openedition.org/pur/10874> (consulté le 5 mai 2020).
- UNESCO, *Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000*, 2015. [En ligne] <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002324/232430s.pdf> (consulté le 29 octobre 2019)
- WELLER Jürgen, GONTERO Sonia, *¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina*, 2015. [En ligne] CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39486/1/S1501010_es.pdf (consulté le 27 octobre 2019)
- ZABALA Víctor, « Ecuador es el quinto país de América Latina con mayor informalidad en el trabajo », *Revista EKOS*, 7 mars 2019. [En ligne] <https://www.ekosnegocios.com/articulo/ecuador-es-el-quinto-pais-de-america-latina-con-mayor-informalidad-en-el-trabajo> (consulté le 9 octobre 2019)
- ZAPATA Alex, *La política laboral aplicada en el Gobierno de Rafael Correa y sus consecuencias en el empleo*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mars 2018. [En ligne] <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15937/Tesis%20Final%20Alex%20Zapata%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consulté le 29 octobre 2019)

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figures

Figure 1 : Principaux indicateurs du marché de travail de l'Équateur en 2019	25
Figure 2: Taux de chômage national et des jeunes (% de la PEA)	28
Figure 3 : Taux de chômage par rang d'âge en 2017	28
Figure 4: Indicateurs du marché du travail des jeunes en 2017	30
Figure 5 : Objectifs général et spécifiques du PEJ	37
Figure 6 : Conditions de vulnérabilité des bénéficiaires du PEJ	46
Figure 7 : Niveau d'éducation des jeunes par sexe	49
Figure 8 : Ville de travail des bénéficiaires du PEJ	51
Figure 9 : Salaire mensuel des bénéficiaires du PEJ en dollars américains	53
Figure 10: Taille des entreprises où travaillent les bénéficiaires du PEJ	55
Figure 11: Régression multiple, effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur leur salaire	55
Figure 12: Régression multiple, effets des caractéristiques du lieu de travail des jeunes sur leur salaire	57
Figure 13: Satisfaction des jeunes avec leur salaire, leur entreprise et le PEJ	58
Figure 14: Régression multiple, effets de la satisfaction avec l'entreprise et le salaire sur la satisfaction avec le PEJ	59
Figure 15: Facteurs déterminant le choix des jeunes de continuer à travailler ou pas dans leur entreprise actuelle	60
Figure 16 : Dynamique vertueuse d'intégration des jeunes vulnérables	77
Figure 17 : Dynamique vertueuse d'intégration des jeunes non vulnérables	79
Figure 18 : Dynamique non vertueuse d'intégration des jeunes vulnérables	82
Figure 19 : Dynamique non vertueuse d'intégration des jeunes non vulnérables	84

Tableaux

Tableau 1 : Opportunités d'emploi en Équateur en 2017 par sexe et zone	26
Tableau 2 : Taux de chômage des jeunes par sexe, zone et groupe ethnique	28
Tableau 3 : Détail du coût annuel d'embaucher un jeune dans le cadre du PEJ	38
Tableau 4 : Exemple de code	44
Tableau 5 : Caractéristiques de la population objectif du PEJ	46
Tableau 6 : Situation sociale et groupe ethnique des bénéficiaires du PEJ	50

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Définitions selon l'INEC et l'ENEMDU de l'Équateur	105
Annexe 2 : Secteurs de travail des bénéficiaires du PEJ et secteur préférés pour travailler	106
Annexe 3 : Enquête réalisée aux bénéficiaires du Projet <i>Empleo Joven</i>	107
Annexe 4 : <i>Do File</i> du traitement des données sur STATA	116

ANNEXES

ANNEXE 1 : DEFINITIONS SELON L'INEC, L'ENEMDU ET LE PEJ

Chômeurs: personnes âgées de 15 ans et plus, qui pendant la période de référence, n'étaient pas employés et présentaient certaines caractéristiques: i) Ils n'avaient pas d'emploi, ils n'étaient pas employés la semaine dernière et sont disponibles pour travailler; ii) ils cherchaient du travail ou ont fait des efforts concrets pour obtenir un emploi ou pour ouvrir un commerce au cours des quatre dernières semaines.

Emploi adéquat: personnes ayant un emploi qui, au cours de la semaine de référence, leur permet de recevoir un revenu du travail égal ou supérieur au salaire minimum, travaillant 40 heures ou plus par semaine, indépendamment du désir et de la disponibilité pour travailler des heures supplémentaires. Font également partie les personnes avec un emploi qui, pendant la semaine de référence, leur a permis d'avoir un revenu égal ou supérieur au salaire minimum et qui travaillent moins de 40 heures, mais ne souhaitent pas travailler des heures supplémentaires.

Emploi inadéquat: personnes ayant un emploi qui ne satisfait pas avec les conditions minimales du nombre d'heures ou de revenus et qui, au cours de la semaine de référence, perçoivent un revenu inférieur au salaire minimum et / ou travaillent moins de 40 heures par semaine et qui peuvent ou pas vouloir et être disponibles pour travailler des heures supplémentaires. Ces personnes constituent la somme des travailleurs en condition de sous-emploi, d'autre emploi inadéquat et non rémunérés.

Informalité : l'emploi informel comprend tout travail rémunéré effectué par des travailleurs pour leur propre compte ou par des travailleurs salariés quand ce travail n'est ni reconnu, ni protégé par les lois ou réglementations existantes. La plupart des travailleurs de l'économie informelle n'ont ni emploi fixe, ni protection sociale, ni avantages liés au travail (jours de repos, etc.) ni représentation, ni aucun pouvoir de négociation vis-à-vis de leur employeur. En Équateur, un travailleur informel est celui qui travaille dans des établissements qui ne sont pas enregistrés auprès de l'administration fiscale, c'est-à-dire qu'ils ne disposent pas d'un registre unique de contribution (RUC) ou d'un régime fiscal simplifié (RISE). De plus, selon la loi équatorienne, un travailleur est informel s'il n'a pas d'affiliation à la sécurité sociale (IESS).

Population économiquement active (PEA): personnes âgées de 15 ans et plus ayant travaillé au moins une heure au cours de la semaine de référence ou même s'ils n'ont pas travaillé, ils avaient du travail (employés); et les personnes qui n'avaient pas de travail mais étaient disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi (chômeurs)¹⁶⁶.

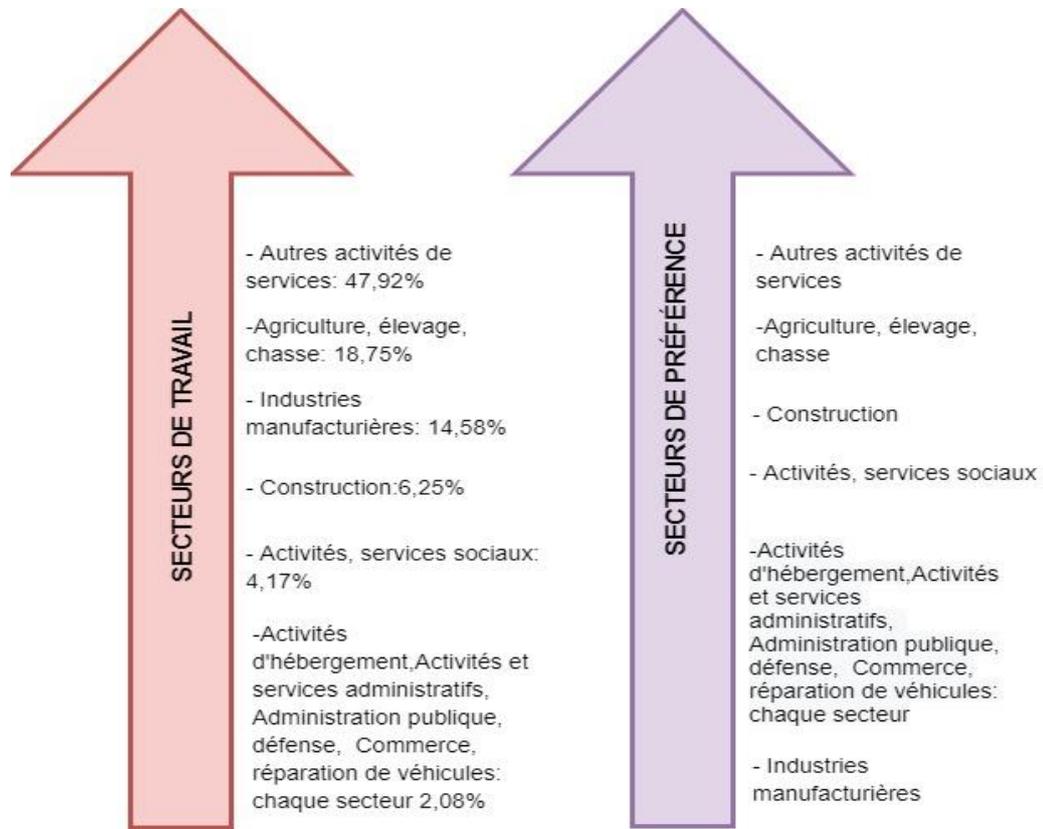
Population en âge de travailler (PET): comprend toutes les personnes de 15 ans et plus.

Sous-employés: personnes avec un emploi qui, pendant la semaine de référence, recevaient un revenu inférieur au salaire minimum et / ou ont travaillé moins d'heures que celles établies par la loi (40 heures par semaine) et ont le désir et la disponibilité pour travailler des heures supplémentaires. Les personnes sont en sous-emploi dû à une durée de travail insuffisante et à un travail avec des revenus insuffisants.

Vulnérabilité : selon le PEJ, la vulnérabilité est associée au risque et désigne les personnes qui « tombent plus fréquemment dans des situations de faible bien-être ». Un jeune peut être dans des conditions de vulnérabilité sociale et/ou économique qui « aggravent sa situation de discrimination ou le mettent en désavantage » par rapport au reste des personnes. Les jeunes en conditions de vulnérabilité économique se trouvent en situation de pauvreté mesurée par leur appartenance aux quintiles 1 et 2 qui mesurent les revenus les plus bas des ménages. Les jeunes en conditions de vulnérabilité sociale font partie des catégories suivantes, définies comme prioritaires selon la Constitution de 2008 de l'Équateur : peuples et nationalités, migrant équatorien de retour dans le pays, diversité sexuelle (groupes LGBTI), personnes handicapées.

¹⁶⁶INEC, *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores Laborales*, septembre de 2015. [En ligne]

**ANNEXE 2 : SECTEURS DE TRAVAIL DES BENEFICIAIRES DU PEJ ET
SECTEUR PREFERES POUR TRAVAILLER**



Conception et réalisation : ZURITA Estefanía, 2020. Fait avec Io Draw.
Sources: Enquêtes aux bénéficiaires du PEJ, 2020.

ANNEXE 3 : ENQUETE REALISEE AUX BENEFICIAIRES DU PROJET *EMPLEO JOVEN*

Lien pour accéder à l'enquête sur *Google Forms* :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScUSgRVodERcw9H3SqUUkvgBetJ88oWnEuf_fzFgJbzM0m49w/viewform?usp=sf_link

Encuesta de seguimiento-Proyecto Empleo Joven

*Obligatorio

Empleo Joven 2018-2022



DATOS SOBRE TI Y SOBRE TU EXPERIENCIA CON EL PROYECTO EMPLEO JOVEN

Queremos saber más de ti y sobre cómo ha sido tu experiencia con el proyecto Empleo Joven.

1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino
 Otro

2. ¿Qué edad tienes? *

3. ¿Cuál es tu nivel de estudios? *

Marca solo un óvalo.

- Bachillerato completo
 Bachillerato incompleto
 Educación Superior (3er nivel)
 Maestría o especialidad (4to nivel)

4. ¿Te parece importante terminar el bachillerato? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

**5. Después del bachillerato, ¿te gustaría seguir una carrera en la universidad?
Si ya estás estudiando en la universidad responde "no aplica". ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No aplica

6. ¿Qué carrera o carreras profesionales te interesan? Escribe tu respuesta. *

7. Elige la opción que se adapte mejor a tus necesidades y que crees que te podría dar las mejores oportunidades de empleo: *

Marca solo un óvalo.

- Trabajar y no terminar el bachillerato Terminar el bachillerato y trabajar
 Terminar la universidad y trabajar
 Seguir una formación técnica más corta que la universidad y trabajar
 Solo trabajar, eso es más importante que estudiar

8. ¿Con qué grupo étnico te identificas? *

Marca solo un óvalo.

- Mestizo
 Blanco
 Indígena
 Afroecuatoriano
 Montubio
 Otro

9. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu situación actual? *

Marca solo un óvalo.

- Registrado/a en el "Registro social" del Ecuador.
- Beneficiario o familiar de beneficiario del Bono de desarrollo humano.
- Padre o madre cabezas de hogar.
- Pueblos y Nacionalidades.
- Migrante ecuatoriano retornado.
- Diversidad Sexual (Grupos LGBTI).
- Ninguna opción.

10. Qué actividad hacías antes de tu empleo actual? *

Marca solo un óvalo.

- Estudiante de colegio. Estudiante de universidad.
- Egresado/a o Graduado/a de universidad. Trabajaba en otra institución.
- Trabajaba de vez en cuando.
- Me ocupaba de alguien de mi hogar. No trabajaba pero buscaba empleo.
- No trabajaba, no estudiaba y no recibía ninguna capacitación o curso.

11. ¿Ya habías trabajado antes? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

12. Si la respuesta es sí, ¿cuánto tiempo trabajaste antes de tu empleo actual? (tomando en cuenta trabajos temporales y pasantías anteriores) *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 mes
- De 1 a 3 meses
- De 4 a 6 meses
- De 7 a 12 meses
- Nunca había trabajado

13. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu empleo actual? *

Marca solo un óvalo.

- 1-3 semanas
- 4-12 semanas
- 13-24 semanas
- Más de 24 semanas (más de 6 meses)

14. ¿Cómo encontraste la oferta de tu empleo actual? *

Marca solo un óvalo.

- A través de ofertas en la plataforma Red Socio Empleo
- En una feria de Empleo Joven
- Redes sociales
- Internet
- Contacto personal
- Otro

15. ¿Has usado antes la plataforma Red Socio Empleo para buscar trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No conozco esta plataforma

16. Si has usado la plataforma Red Socio Empleo, ¿cómo la calificarías para encontrar un empleo de acuerdo a tu experiencia e intereses? Escoge una opción. *

Marca solo un óvalo.

- Hay pocos empleos de acuerdo a mi experiencia e intereses. No me ayudó. No la usé más.
- Hay pocos empleos de acuerdo a mi experiencia e intereses. Si mejora, la vuelvo a usar.
- Es una plataforma correcta para encontrar empleos de acuerdo a mi experiencia e intereses.
- La plataforma me fue muy útil para encontrar un empleo decente. La usaré de nuevo.
- Es excelente. He encontrado un buen empleo que se adapta a mi experiencia e intereses.
- No la he usado.

17. ¿Has asistido a ferias de empleo organizadas para el proyecto Empleo Joven? *

Marca solo un óvalo.

- Sí.
- No.
- No sabía que Empleo Joven organizaba ferias de empleo.

18. Si has asistido a ferias del proyecto Empleo Joven, ¿cómo calificarías estos espacios de encuentro entre empleadores y buscadores de trabajo? Escoge una opción. *

Marca solo un óvalo.

- No me ayudó en nada. Prefiero buscar empleo por mi cuenta.
- Casi no me ayudó, habían pocos empleos que me interesaran.
- Me ayudó más o menos, me dio algunas pistas de búsqueda de empleo.
- Me ayudó mucho. Encontré contactos interesantes y vi posibilidades de empleo.
- ¡Me ayudó muchísimo! Encontré empleo a través de este espacio.
- No he asistido.

19. ¿Recibiste una capacitación o charla de Empleo Joven antes o durante tu empleo actual?*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

20. Si tu respuesta es sí, selecciona el tipo o tipos de capacitación que recibiste. Varias respuestas son posibles. Si tu respuesta es no, selecciona "no aplica". *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Capacitación para mejorar mi hoja de vida (CV), para buscar empleo
- Capacitaciones sobre habilidades blandas: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación
- Capacitaciones sobre derechos laborales
- Otro tipo de capacitación de Empleo Joven
- No aplica

21. Si recibiste una capacitación o charla de Empleo Joven, por favor indica si te ayudó o no en tu proyecto profesional. Escoge una opción. *

Marca solo un óvalo.

- No me ayudó en nada.
- Me ayudó un poco.
- Me ayudó más o menos.
- Fue interesante y me ayudó.
- ¡Fue muy interesante y me ayudó muchísimo en mi proyecto profesional!
- No aplica.

22. ¿Sobre qué tema o temas te interesaría recibir una capacitación? Por ejemplo, computación, idiomas, etc. *

23. ¿Prefieres recibir una capacitación en línea o que sea en persona? *

Marca solo un óvalo.

- En línea
- En persona
- Me da igual

24. Si tienes algún comentario adicional sobre las capacitaciones de Empleo Joven, por favor escríbelo.

Pasa a la pregunta 25.

TU EMPLEO ACTUAL

Cuéntanos más sobre tu empleo actual.

25. Nombre de la empresa o institución de tu trabajo actual *

26. ¿En qué ciudad trabajas? *

27. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu situación laboral actual? *

Marca solo un óvalo.

- Empleo medio tiempo
- Otro
- Empleo tiempo completo

28. Tamaño de la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Grande (más de 100 trabajadores)
- Mediana (50 a 99 trabajadores)
- Pequeña (hasta 50 trabajadores)
- Microempresa (hasta 10 trabajadores)

29. Sector de la empresa: *

Marca solo un óvalo.

- Agricultura, ganadería caza
- Comercio, reparación vehículo
- Industrias manufactureras
- Actividades de alojamiento
- Construcción
- Transporte y almacenamiento
- Administración pública, defensa
- Actividades y servicios administración
- Otras actividades de servicios
- Actividades, servicios sociales

30. ¿Cómo te has sentido trabajando en esta empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Muy insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

31. ¿Cuántas horas trabajas en promedio a la semana? (sin incluir el tiempo de almuerzo diario) *

Marca solo un óvalo.

- 40 horas.
- Menos de 40 horas.
- Más de 40 horas.

32. ¿Desde qué fecha trabajas en esta empresa?*

33. ¿A cuánto asciende tu salario mensual en tu trabajo actual (sin contar utilidades, ni otros pagos extras)? *

Marca solo un óvalo.

- El salario básico unificado (\$394)
- Menos del salario básico unificado (\$394)
- Más del salario básico unificado (\$394)

34. ¿Estás satisfecho/a con tu salario? *

Marca solo un óvalo.

- Muy insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

35. ¿Antes de empezar tu trabajo actual, recibiste una capacitación o se te explicó claramente cuáles serían tus funciones en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

36. Si tu respuesta es sí, ¿quién te explicó tus funciones en la empresa? Escribe el cargo de la persona que lo hizo y si no tuviste una explicación escribe "no aplica". *

37. ¿Recibes asesoramiento de algún superior durante tus actividades en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

38. ¿Te sientes parte de un equipo de trabajo en tu empresa? Sí o no, ¿por qué? *

39. ¿Te gustaría continuar trabajando en esta empresa a futuro? Sí o no, ¿por qué? *

40. Dentro de 5 años, ¿cuál situación profesional te convendría más? *

Marca solo un óvalo.

- Tener un empleo estable pero con poco progreso de salario y de responsabilidades.
- Tener un empleo en progreso, con posibilidades de ganar un poco más a medida que adquiera experiencia.
- Tener un empleo en progreso constante, aspiro a tener un cargo de gerente o director a futuro o a tener mi propio emprendimiento.
- Deseo retirarme del mercado laboral (ya no trabajar más para quedarme al cuidado de personas de mi hogar, viajar...).

41. ¿Como calificarías tu experiencia de primer empleo con el programa Empleo Joven? *

Marca solo un óvalo.

- Muy insatisfactoria
- Insatisfactoria
- Satisfactoria
- Muy satisfactoria

42. ¿Recomendarías a un amigo o familiar aplicar a su primer empleo a través de un programa como Empleo Joven? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

43. Si tienes algún comentario adicional sobre tu experiencia con el proyecto Empleo Joven, por favor escríbelo.

Tu colaboración es muy importante. ¡Gracias y muchos éxitos!



ANNEXE 4 : DO FILE DU TRAITEMENT DES DONNEES SUR STATA

*VERIFICATION DE QUE LA POPULATION CIBLE DU PEJ A BIEN ETE ATTEINTE
summarize Age Education Travailavant Tempstravailapres

***QUESTION DE RECHERCHE 1: CONDITIONS D'INTEGRATION AU MARCHE DU TRAVAIL ET REPONSE AUX BESOINS/ATTENTES DES JEUNES**

****Egalité des chances ****

*Nombre d'hommes et femmes dans notre base de données
tab Sexe

*Niveau d'éducation par sexe
bysort Sexe: tab Education

*Situation sociale et groupe ethnique des bénéficiaires du PEJ
tab Ethnie Situationactuelle

*Taille des entreprises où travaillent les bénéficiaires du PEJ
codebook Tailleentreprise

*Relation Salaire-ville
regress Salaire Ville

****Caractéristiques individuelles des jeunes****

regress Salaire Sexe Age Education Ethnie Situationactuelle Travailavant

****Caractéristiques du lieu de travail****

regress Salaire Ville Tailleentreprise Secteur Tempstravailapres

Description des variables dummies

describe Education Situationactuelle Ville

****SATISFACTION AVEC EMPLOI ACTUEL DANS LE CADRE DU PEJ****

***Satisfaction avec le salaire et l'entreprise**

graph hbox Satisfactionsalaire Satisfactionemploi
tab Satisfactionsalaire
tab Satisfactionemploi

*** Satisfaction avec avec le PEJ**

graph hbox SatisfactionEJ
graph pie, over(SatisfactionEJ) plabel(_all percent, size(*2) color(white))

***Satisfaction avec le salaire, l'entreprise et le PEJ**

****GRAPHIQUES**

graph hbar (mean) Satisfaction salaire (mean) Satisfaction emploi (mean) Satisfaction EJ, bargap(6)

****TABLEAUX pour m'aider à analyser les graphiques**

tabstat Satisfaction salaire , s (mean sd min p25 p50 p75 max)

tabstat Satisfaction emploi , s (mean sd min p25 p50 p75 max)

tabstat Satisfaction EJ , s (mean sd min p25 p50 p75 max)

****Relation entre satisfaction salaire, entreprise, PEJ: PEJ (variable dépendante), salaire, entreprise (variables indépendantes)****

*J'ai fait des différents tests et les seuls où les variables sont significatives sont les suivants:

*Satisfaction avec le PEJ

regress Satisfaction EJ Satisfaction emploi Salaire

*Satisfaction avec leur emploi actuel

regress Satisfaction emploi Salaire

****Commentaires:** le salaire a une influence sur la satisfaction ou pas des jeunes avec le PEJ, mais pas sur leur satisfaction avec leur emploi puisque beaucoup sont contents dans leur emploi indépendamment du salaire, alors qu'est-ce qui peut déterminer qu'un jeune se sente bien ou pas dans son emploi ?

QUESTION DE RECHERCHE 2 : QUELS SONT LES FACTEURS QUI PEUVENT DETERMINER QU'UN JEUNE SE SENTE BIEN OU PAS DANS UN EMPLOI ET QUI PEUVENT CONTRIBUER A UNE MEILLEURE INTEGRATION DANS LE MARCHE DU TRAVAIL ?

****Formations et accompagnement dans le cadre du PEJ****

*Pour savoir combien de jeunes ont été formés

tab Formation EJ

* Pour savoir si avant de commencer à travailler ils ont reçu au moins une explication de leurs fonctions dans leur poste

tab Fonction explication

*Pour savoir si la formation du PEJ leur a été utile

tab Opinion formation

****Insertion professionnelle****

****Régressions en fonction de:**

****A: Caractéristiques individuelles des jeunes****

regress integration Sexe Age Education Ethnie Situation actuelle

****B: Expérience professionnelle avant du PEJ****

regress integration Situation avant Travail avant Experience

**** C: Stratégies pour trouver un emploi****

regress integration Offre PlateformeRSE Participationsalonemploi FormationEJ

**Commentaires : aucune regression A,B,C n'est significative

QUESTION DE RECHERCHE 3 : QUELS TYPES DE JEUNES SONT LES PLUS ENCLINS A AVOIR DES DYNAMIQUES D'INTEGRATION VERTUEUSES OU NON VERTUEUSES?

* J'ai fait l'analyse en fonction des thématiques A, B, C de la Question 2 précédente.

*J'ai divisé les bénéficiaires en 2 groupes en fonction de leur décision de rester dans leur emploi actuel après le PEJ (intégrés) ou de le quitter (non intégrés). J'ai fait deux bases de données, une pour chaque groupe (Intégrés et Non Intégrés) avec le même *Do File* ci-dessous.

****DO FILE BASES DE DONNÉES DES JEUNES INTEGRES ET NON INTEGRES ****

****A: Caractéristiques individuelles des jeunes ****

tab Sexe
tab Age
tab Education
tab Universiteopinion
tab Ethnie
tab Situationactuelle
tab Besoinemploi
tab Emploifutur
summarize Age

****B: Expérience professionnelle avant du PEJ****

tab Situationavant
tab Travailavant
tab Experience

**** C: Stratégies recherche emploi****

tab Tempsrecherche
tab Offre
tab PlateformeRSE
tab OpinionRSE
tab Salonemploi
tab Participationsalonemploi
tab FormationEJ
tab Typeformation
tab Opinionformation

À partir des deux groupes intégrés et non intégrés, j'ai identifié quatre sous-groupes de bénéficiaires : les intégrés vulnérables, les intégrés non vulnérables, les non intégrés vulnérables, les non intégrés non vulnérables

*Pour chacun des quatre groupes, j'ai fait une base de données avec le même Do file ci-dessous:

*****FACTEURS INTERNES*****

****A : Caractéristiques individuelles des jeunes****

summarize Age
tab Ethnie
tab Education
tab Besoinsemploi
tab Emploifutur

****B: Expérience professionnelle et activité avant du PEJ****

tab Situationavant
tab Travailavant
tab Experience

****C: Stratégies recherche emploi****

tab Tempsrecherche
tab Offre
tab PlateformeRSE
tab Participationsalonemploi

*temps de recherche vs satisfaction avec emploi actuel
bysort Satisfactionemploi : tab Tempsrecherche

*****FACTEURS EXTERNES*****

****Accompagnement et formations****

De part du PEJ

tab FormationEJ
tab Typeformation

De part de l'entreprise

tab Fonctionexplication
tab Accompagnement
tab Equipetravail

Caracteristiques entreprise (secteur, taille, lieu)

tab Secteur
tab Tailleentreprise
tab Ville

*****Do file pour l'Annexe 2 : secteurs de travail vs préférences des jeunes*****

*Secteur où les jeunes travaillent
tab Secteur

*Secteur de travail préféré par les jeunes
bysort Satisfaction emploi : tab Secteur